

**PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN PENSIUN DINI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Seminar Kompro Skripsi Pada
Program Kekhususan / Bagian Hukum Perdata Fskultas Hukum
Universitas Sriwijaya**

Oleh:

ACHMAD HAEKAL AMMAR

02011281924107

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDRALAYA

2025

**PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN PENSIUN DINI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Mengikuti Ujian Seminar Kompre Skripsi Pada
Program Kekhususan / Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya**

Oleh:

ACHMAD HAEKAL AMMAR

02011281924107

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDRALAYA

2025

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
KAMPUS INDRALAYA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

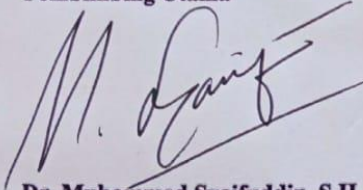
NAMA : ACHMAD HAEKAL AMMAR
NIM : 02011281924107
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA
JUDUL

**PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN
YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DENGAN PENSIUN DINI**

Telah diuji dan lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif pada Tanggal 27 Februari
2025 dan dinyatakan lulus memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana Hukum
pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

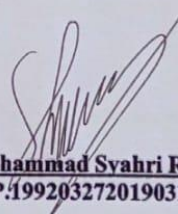
Mengesahkan

Pembimbing Utama



Dr. Muhammad Syaifuddin, S.H., M. Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pendamping



Muhammad Syahri Ramadhan.,S.H., M.H.
NIP.199203272019031008



Mengetahui,

**Dekan Fakultas Hukum
Univeritas Sriwijaya**

Prof. Dr. H. Joni Emirzon., S.H., M.Hum
NIP. 1966061719990011001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmad Haekal Ammar
Nomor Induk Mahasiswa : 02011281924107
Tempat / Tanggal Lahir : Prabumulih / 03 Juli 2001
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S-1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak memuat karya sebelumnya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Lembaga Perguruan Tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis terdapat dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Indralaya,

2024



Achmad Haekal Ammar
NIM. 02011281924107

MOTTO DAN PERSEMBAHAN
“DIBALIK KESUSAHAN ADA KEMUDAHAN”

QS. Al-Isyirah 5-6

**“TUHAN TIDAK AKAN MENGAMBIL SESUATU DARI KAMU,
KECUALI AKAN MENGGANTINYA DENGAN SESUATU YANG LEBIH
BAIK”**

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- 1. Allah Swt*
- 2. Abi dan Umi yang ku sayangi*
- 3. Teman-teman ku*
- 4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya*
- 5. Almamaterku*
- 6. Himpunanku*
- 7. Keluarga Mahasiswa Prabumulih*


KATA PENGANTAR

Pertama-tama Penulis Panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam tak lupa dipanjatkan kepada Nabi Agung Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi sosok tauladan dalam menjalani kehidupan, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul : **“PERBANDINGAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KARYAWAN YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PENSIUN DINI”**. Skripsi ini Penulis susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dari Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, di dalamnya masih terdapat banyak sekali kekurangan baik dalam teknik penyajian muatan materi, maupun permasalahan lainnya.

Oleh karena itu, Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun serta bermanfaat demi kemajuan skripsi ini. Akhir kata, Penulis ucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat salah kata.

Indralaya, 2025




Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH


Pada kesempatan yang sangat berbahagia ini, Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang membantu Penulis dalam penulisan skripsi ini. Dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat, Penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Joni Emirzon., S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Muhammad Syaifuddin., S.H., M.Hum. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Serta juga sebagai Kepala Bagian Hukum Perdata dan Selaku Pembimbing Utama Skripsi, terima kasih atas semua saran yang telah diberikan serta berbagai bentuk kebaikan berharga lainnya bagi penulis.
3. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Muhammad Syahri Ramadhan, S.H., M.H selaku Pembimbing Kedua Skripsi, terima kasih atas curahan tenaga, waktu, dan pikirannya dalam membimbing Penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik serta membagi ilmunya yang bermanfaat.
7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
8. Kedua Orangtuaku, terkhusus Abi yang sudah tenang di surga, Semoga Abi senang ya, Haekal sudah bisa menyelesaikan skripsi ini, dan juga berjuta terimakasih untuk umi yang sudah berjuang untuk Haekal sampai skripsi ini selesai.

- 
9. Sahabat-sahabat terbaik selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yaitu, Rahmat, Akbar, Goldy, Rayhan, Askari, Alam. Semoga kita sukses dengan jalan kita masing-masing.
 10. Teman-teman penulis yang di Prabumulih yaitu, Arep, Bray, Andre, Kelvin, Zuhdi, Rama, Randi, Robet, Amri.
 11. Sanjar, Cika, Adel, Kak Bils. Terimakasih atas seluruh perhatian saat penulis berada di posisi jatuh, terimakasih atas waktu, tenaga untuk selalu mendampingi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
 12. Perempuan yang kedatangannya menjadi obat atas apa yang penulis hadapi, Terimakasih telah hadir dan menghidupkan kembali mimpi-mimpi yang dulu sempat padam. Terimakasih atas waktu dan tenaganya dalam memberikan support kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
 13. Terimakasih Kepada Himpunan Mahasiswa Islam, yang menjadi tempat penulis menempah pemahaman yang sangat berguna baik secara pribadi ataupun untuk digunakan dalam kehidupan dunia luar.
 14. Terimakasih Kepada Keluarga Mahasiswa Prabumulih, yang menjadi tempat penulis memberikan kebermanfaatan bagi Masyarakat Kota Prabumulih. Tetaplah menyebar kebaikan pada masyarakat Kota Prabumulih.

15. Terakhir Kepada Penulis sendiri. Terimakasih telah bersabar dan bertahan sejauh ini, walaupun terlambat dalam menyelesaikan skripsi ini, tapi penulis bangga dengan jalan seperti ini, penulis lebih banyak melihat cakrawala pengetahuan dan pengalaman yang tak pernah bahwa penulis akan menjadi insan yang lebih baik lagi karena beberapa peristiwa pada skripsi ini akhirnya selesai. Tetaplah kuat dan bersabar.

Indralaya, 2025



Achmad Haekal Ammar

NIM. 02011281924107

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
F. Kerangka Teori.....	10
1. Teori Perlindungan Hukum.....	10
2. Teori Pemutusan Hubungan Kerja.....	16
G. Metode Penelitian	19
1. Jenis Penelitian.....	19
2. Pendekatan Penelitian	20
3. Teknik Pengumpulan Data.....	21
4. Teknik Analisis Data.....	21
5. Teknik Penarikan Kesimpulan.....	22
BAB II.....	23
TINJAUAN PUSTAKA.....	23
A. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum	23
B. Tinjauan Umum Tentang Pensiun Dini	26
1. Pengertian Pensiun dini.....	26
2. Mekanisme Pensiun Dini	27

3. Dasar Hukum Pensiun Dini	29
C. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang di Indonesia	33
1. Perjanjian Kerja Menurut Hukum Perdata.....	33
2. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	38
3. Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law).....	40
4. Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja	41
D. Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang di Indonesia	48
1. Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	49
2. Prinsip PHK	49
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja	51
4. Hak-Hak Pekerja yang Mengalami PHK.....	52
5. Larangan PHK	53
6. Sanksi bagi Pengusaha.....	53
7. Penyelesaian Sengketa PHK.....	54
8. Perlindungan bagi Pekerja	54
BAB III.....	55
PEMBAHASAN	55
A. Perbedaan Antara Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pensiun Dini	55
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan Pensiun Dini.....	71
BAB IV	81
PENUTUP.....	81
A. KESIMPULAN.....	81
B. SARAN	84
DAFTAR PUSTAKA.....	87

Nama : Achmad Haekal Ammar
NIM : 02011281924107
Judul : Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap
Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Pensiun
Dini

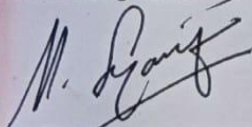
ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pensiun dini merupakan dua bentuk berakhirnya status hukum karyawan yang sering terjadi dalam hubungan kerja. Namun, keduanya memiliki dasar hukum, implikasi, serta perlindungan hukum yang berbeda bagi karyawan yang terkena. Latar belakang penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perbedaan perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan yang terkena PHK dibandingkan dengan yang memilih pensiun dini. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hak-hak karyawan, prosedur yang harus diikuti oleh perusahaan, serta perlindungan hukum yang diberikan pada kedua situasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, dengan metode analisis deskriptif kualitatif. Data yang digunakan berasal dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier seperti undang-undang ketenagakerjaan, keputusan pengadilan, dan literatur terkait. Dalam pembahasan, penelitian menemukan perbedaan signifikan dalam prosedur, kompensasi, dan perlindungan hukum yang diberikan kepada karyawan yang terkena PHK dan yang memilih pensiun dini. Karyawan yang terkena PHK cenderung mendapatkan kompensasi dan perlindungan yang lebih ketat, sementara pensiun dini lebih banyak bersifat sukarela dengan hak yang telah ditentukan sejak awal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena PHK lebih kuat dan terstruktur dibandingkan dengan pensiun dini, meskipun keduanya tetap memberikan hak-hak dasar yang seharusnya diperoleh oleh karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Pensiun Dini, Perlindungan Hukum, Ketenagakerjaan, Berakhirnya Status Hukum Karyawan.

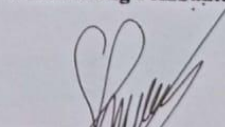
Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama



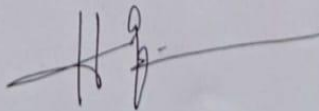
Dr. Muhammad Syaifuddin., S.H., M.Hum
NIP. 197307281998021001

Pembimbing Pembantu



Muhammad Syahri Ramadhan., S.H., M.H.
NIP. 199203272019031008

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Perdata



Helena Primadianti., S.H., M.H.
NIP. 19860914200902200

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keberlangsungan hidup manusia, diperlukan berbagai macam aktivitas. Mereka perlu bekerja, baik secara mandiri maupun di bawah arahan pihak lain. Pekerjaan yang dilakukan secara mandiri biasanya melibatkan modal, usaha, serta tanggung jawab pribadi. Di sisi lain, pekerjaan di bawah arahan pihak lain, seperti menjadi karyawan perusahaan, berarti bekerja sesuai instruksi dan aturan yang ditetapkan oleh atasan. Oleh karena itu, karyawan diharuskan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan mereka.¹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Pembangunan di sektor ketenagakerjaan adalah bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia, karena manusia merupakan modal utama dalam pembangunan yang terkait erat dengan pembangunan nasional. Dalam konteks pembangunan nasional, peran tenaga kerja menjadi sangat penting sebagai aktor dan tujuan pembangunan itu sendiri, serta bekerja sama dengan pengusaha untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan produksi dan produktivitas kerja.²

Setiap individu pada umumnya memerlukan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan untuk memperoleh biaya tersebut, setiap orang

¹ Yuhari Robingu, “Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Ilmiah Hukum* Vol. I, 2006. Fakultas Hukum UNTAG Surabaya,.hlm 12

² *Ibid.*

memerlukan pekerjaan serta menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, terdapat hubungan antara pekerja dan pengusaha, yang terjalin melalui komunikasi dalam bentuk perjanjian atau kontrak kerja. Di dalam kontrak kerja tersebut, terdapat ketentuan mengenai hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, termasuk mengenai upah dan stabilitas posisi pengusaha.

Pasal 1 ayat 1 dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "Ketenagakerjaan mencakup segala aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerjanya." Sementara itu, Pasal 1 ayat 2 undang-undang yang sama mendefinisikan bahwa "Tenaga Kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat."

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- c. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
- d. Kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Tenaga kerja sangat membutuhkan perlindungan hukum yang bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan untuk menjaga tenaga kerja agar lebih

dimanusiakan sesama manusia. Tujuan adanya perlindungan hukum tenaga kerja ini juga untuk dapat menjamin hak tenaga kerja serta dasar-dasar tenaga kerja.

Pada intinya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha terbentuk setelah disepakatinya sebuah perjanjian antara keduanya. Dalam perjanjian tersebut, pekerja menyatakan kesediaannya untuk bekerja dan menerima upah, sementara pengusaha menyatakan komitmennya untuk memberikan pekerjaan dengan membayar upah yang telah disepakati. Perjanjian kerja ini mencakup aturan-aturan yang mengatur hubungan kerja tersebut, termasuk kewajiban dan hak tenaga kerja serta hak dan tanggung jawab pemilik usaha.³

Dengan adanya perjanjian kerja, satu pihak berkewajiban untuk bekerja, sementara pihak lainnya wajib memberikan pekerjaan serta membayar upah. Secara umum, hubungan kerja terdiri dari tiga elemen penting, yaitu: pekerjaan tertentu yang telah disepakati dalam perjanjian, upah sebagai unsur utama yang menunjukkan adanya hubungan kerja, dan perintah dari pihak yang berhak kepada pihak lain yang berkewajiban melaksanakannya. Hubungan kerja yang tercantum dalam perjanjian kerja dapat berlaku untuk jangka waktu tertentu atau tanpa batasan waktu.

Adapun bentuk perjanjian kerja dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu:

³ Sumanto, Hubungan Industrial; *Memahami dan menagatasi potensi konflik-kepentingan pengusaha-pekerja pada era modal global*, (Jakarta: Center Of Academic Publishing (CAPS),2014), hlm. 196.

- 1) Perjanjian tertulis, yaitu perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis agar lebih ada kepastian hukum;
- 2) Perjanjian tak tertulis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

Setiap hubungan kerja di sektor industri sering kali menghasilkan karakteristik yang berbeda dalam interaksi antara pengusaha dan pekerja, yang pada akhirnya memengaruhi dinamika sosial di masyarakat. Soetjipto Raharjo menyatakan bahwa kontrol atas kegiatan industri tidak bisa disamakan dengan konsep lama mengenai kepemilikan manusia atas barang. Selain itu, terjadi berbagai perubahan dalam struktur organisasi sosial akibat perkembangan industri.⁴

Pekerja atau karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam proses produksi. Sekecil apa pun kontribusinya, peran tersebut perlu dilindungi karena manusia merupakan elemen sentral dalam setiap konsep dan strategi pembangunan. Oleh karena itu, pekerja/buruh perlu mendapatkan perlindungan hukum yang bertujuan untuk menciptakan kesetaraan di antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Memberikan perlindungan hukum kepada pekerja adalah bagian dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan persamaan di depan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah implikasi hukum yang diatur dalam Pasal 27 UUD 1945. Dalam dunia ketenagakerjaan, ketidakseimbangan posisi antara pekerja/buruh dan pengusaha kerap kali memicu konflik. Pengusaha menetapkan kebijakan atau peraturan yang dianggap sesuai, namun pandangan pekerja sering

⁴ Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2009), hlm. 1

kali berbeda. Akibatnya, timbul konflik dan perselisihan, yang dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut sebagai Perselisihan Hubungan Industrial.

Perusahaan sangat bergantung pada karyawan untuk mencapai tujuannya, dan sering kali muncul perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Ketegangan dalam perusahaan dapat mengganggu kelancaran operasionalnya. Berbagai faktor dapat memicu konflik antara karyawan dan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam hubungan kerja yang perlu diperhatikan adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di Indonesia, aturan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menjelaskan ketentuan-ketentuan terkait proses PHK.

Pasal 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja berarti penghentian hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang disebabkan oleh situasi tertentu, yang berakibat pada hilangnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dianggap sebagai kejadian yang tidak diinginkan, terutama bagi pekerja, karena dapat mengakibatkan hilangnya sumber penghidupan bagi mereka dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan Industrial seharusnya berupaya semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya PHK.⁵

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 65.

Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat dilakukan jika pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat, seperti:

- a) Melakukan tindakan penipuan, pencurian, atau penggelapan terhadap aset perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, mengonsumsi minuman keras, menggunakan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, serta zat adiktif lainnya di tempat kerja;
- d) Melakukan tindakan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e) Melakukan serangan fisik, ancaman, intimidasi, atau penganiayaan terhadap rekan kerja atau pengusaha;
- f) Membujuk pihak lain untuk melanggar hukum atau peraturan perusahaan;
- g) Merusak atau membiarkan aset perusahaan dalam kondisi berbahaya hingga merugikan perusahaan;
- h) Mengabaikan keselamatan rekan kerja atau pengusaha di tempat kerja;
- i) Mengungkap rahasia perusahaan yang harus dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara;
- j) Melakukan pelanggaran hukum yang dapat dikenai ancaman hukuman penjara lima tahun atau lebih.

Pembuktian pelanggaran berat tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Ayat (2) memerlukan salah satu dari berikut: tertangkap tangan, adanya pengakuan

dari pihak bersangkutan, atau laporan insiden yang dibuat oleh otoritas perusahaan dan didukung minimal dua saksi.

Pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya masa yang tercantum dalam perjanjian kerja biasanya tidak menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dikarenakan keduanya telah memahami atau menyadari bahwa hubungan kerja tersebut akan berakhir, sehingga masing-masing telah bersiap menghadapi situasi tersebut. Namun, situasi menjadi berbeda ketika pemutusan terjadi akibat perselisihan. Dalam hal ini, dampak yang ditimbulkan dapat dirasakan oleh kedua pihak, terutama dari sudut pandang ekonomi, di mana posisi pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi momok yang menakutkan, karena dapat mengancam kelangsungan hidup mereka dan keluarga, serta menyebabkan penderitaan akibat kehilangan pekerjaan. Mengingat kenyataan di lapangan, mencari pekerjaan baru bukanlah hal yang mudah. Persaingan yang semakin ketat, penambahan jumlah angkatan kerja, dan fluktuasi dalam kondisi dunia usaha membuat pekerja sering kali merasa cemas terhadap kemungkinan terjadinya PHK.⁶

Negara Republik Indonesia berkomitmen untuk menciptakan kesejahteraan bagi seluruh warganya dengan fokus pada tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional, peran serta buruh menjadi semakin penting. Sejalan dengan itu, perlindungan terhadap

⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT.Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 175.

pekerja perlu ditingkatkan, mencakup aspek-upah, kesejahteraan, serta penghormatan terhadap harkat dan martabat mereka sebagai manusia.

Hubungan kerja juga mencakup ketentuan mengenai pemberhentian. Definisi Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) dijelaskan dalam pasal 1 ayat 25, yang menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja akibat kondisi tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Sejak awal, hubungan kerja telah mengatur hak dan kewajiban kedua pihak berdasarkan undang-undang. Selain PHK, pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan pensiun dini. Sementara PHK dilakukan oleh perusahaan, pensiun dini merupakan keputusan dari karyawan untuk berhenti bekerja. Namun, perusahaan juga berhak untuk memutuskan pensiun dini sebelum usia pensiun yang telah disepakati jika ada alasan yang mendasari keputusan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Perbandingan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Pensiun Dini”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana perbedaan antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini?

2. Bagaimana perlindungan hukum antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas di atas, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan antara pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum antara pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dan pensiun dini.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan Hukum Perdata umumnya dan khususnya sesuai dengan penulisan ilmiah dalam skripsi Perbandingan Perlindungan Hukum terhadap karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dengan Pensiun Dini yang dijelaskan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian skripsi ini diharapkan bermanfaat terhadap:

a. Terhadap Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan masukan agar lebih memahami pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini sehingga bisa menjadi putusan kebijakan yang terbaik bagi perusahaan dan karyawan

b. Terhadap Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi sehingga bisa menjadi pedoman perlindungan hukum mereka kedepannya

c. Terhadap Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan masukan agar lebih mengetahui pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya membahas mengenai Perbedaan antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan Pensiun dini dan Perlindungan hukum antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini.

F. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merujuk pada upaya untuk menjaga status dan martabat individu serta mengakui hak-hak dasar mereka, terutama yang terikat oleh kewajiban hukum berdasarkan keputusan yang tidak adil. Hal ini juga dapat dipahami sebagai seperangkat aturan atau regulasi yang dirancang untuk mencegah suatu keadaan berkembang menjadi situasi yang lebih merugikan.⁷

⁷ Sayyid Muhammad Z. A, Suhadi, dan Ratna Lutfitasari, "Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen PT. PLN (PERSERO) Balikpapan Terkait Adanya Pemadaman Listrik", *Jurnal Lex Suprema*, Vol. 2 ,2020, hlm. 364

Muchsin menjelaskan perlindungan hukum sebagai segala hal yang memberikan keamanan kepada individu berdasarkan hukum melalui penegakan peraturan dan ketentuan yang berkaitan, serta dampak yang mungkin timbul. Perlindungan hukum ada dua macam, yaitu:

a) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum tindakan kriminal terjadi. Topik ini diatur dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran serta memberikan pedoman atau batasan dalam memenuhi komitmen yang ada.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum diterapkan ketika muncul perselisihan atau tindak pidana, yang kemudian memberikan perlindungan hukum represif berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan. Selanjutnya, menurut Philipus M. Hadjon, ada dua jenis sarana perlindungan hukum, yaitu:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Dalam sarana ini, subjek hukum diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau tanggapan sebelum keputusan akhir diambil oleh pihak berwenang dalam perlindungan hukum preventif. Tujuan dari sarana ini adalah untuk mencegah terjadinya konflik. Perlindungan hukum preventif memiliki fungsi yang signifikan karena didasarkan pada kehati-hatian dalam memilih opsi yang

sesuai dengan ketentuan yang ada, mengingat adanya perlindungan hukum bagi penguasa. Namun, perlindungan hukum preventif ini tidak diatur secara spesifik di Indonesia.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Dalam konteks ini, penegakan perlindungan hukum dilakukan oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia. Prinsip perlindungan hukum terhadap pemerintah berakar dari pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, yang merupakan pengaruh dari sejarah Barat. Rancangan ini menunjukkan pentingnya pemisahan kekuasaan dan peran warga serta pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah adalah prinsip negara hukum. Dalam hal ini, pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia menjadi aspek utama yang berkaitan dengan tujuan negara hukum.

Secara hukum, Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja, mencakup individu yang belum bekerja dan tidak terikat dalam hubungan kerja maupun mereka yang telah memiliki hubungan kerja sebagai pekerja atau buruh. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja yang terikat kontrak kerja tetap memiliki hak untuk mencari atau mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai keinginan

mereka. Sementara itu, Pasal 6 secara khusus mengatur perlindungan terhadap hak-hak mereka yang sudah berada dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dapat dilakukan melalui pemberian panduan dan peningkatan pengakuan atas hak asasi manusia, serta jaminan perlindungan fisik, teknis, sosial, dan ekonomi dengan menerapkan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Perlindungan ini mencakup beberapa aspek berikut:

- a) Norma keselamatan kerja: Meliputi keselamatan yang berkaitan dengan penggunaan mesin, alat kerja, bahan, proses produksi, kondisi lingkungan kerja, dan metode pelaksanaan tugas agar pekerja tetap aman.
- b) Norma kesehatan kerja dan kebersihan perusahaan: Bertujuan menjaga serta meningkatkan kesehatan pekerja dengan menyediakan obat-obatan dan layanan perawatan bagi mereka yang jatuh sakit.
- c) Norma kerja: Mengatur waktu kerja, sistem pengupahan, hak cuti, perlindungan bagi pekerja perempuan dan anak-anak, serta kebebasan menjalankan ibadah sesuai agama yang diakui pemerintah. Hal ini bertujuan menjaga semangat kerja dan memastikan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.
- d) Kompensasi kecelakaan kerja: Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau menderita penyakit akibat pekerjaan berhak menerima kompensasi, perawatan, dan rehabilitasi. Ahli waris pekerja juga berhak atas kompensasi jika terjadi kecelakaan yang menyebabkan kematian.

Dengan pendekatan ini, kesejahteraan dan hak-hak pekerja dapat lebih terlindungi.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :⁸

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
- b) Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan, tujuannya memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
- c) Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum adalah wujud dari hak asasi manusia (HAM). Di Indonesia, perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945, yang merupakan amandemen dari Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Pasal tersebut menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak

⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61.

untuk bekerja dan memperoleh imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam konteks hubungan kerja.⁹

Perlindungan tenaga kerja menjadi fokus utama dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur aspek tersebut, di antaranya:

1. Salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja demi mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki hak yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan (Pasal 5).
3. Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi dari pihak pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan, atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
5. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang dan tugasnya (Pasal 12 Ayat 3).
6. Setiap tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau berpindah pekerjaan serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam maupun luar negeri (Pasal 31).

⁹ Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta : Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 2016-2018), hlm. 58.

7. Setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat, serta nilai-nilai agama (Pasal 86 Ayat (1)).
8. Setiap pekerja atau buruh berhak atas penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 Ayat (1)).
9. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Ayat (1)).
10. Setiap pekerja atau buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh (Pasal 104 Ayat (1)).

Peneliti menggunakan teori perlindungan hukum ini untuk membahas dan menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja yang status hukum kerjanya berakhir terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini.

2. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan "Pemutusan Hubungan Kerja" sebagai pengakhiran hubungan kerja yang terjadi karena alasan tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja dan pengusaha dapat terjadi karena berakhirnya periode yang disepakati dalam kontrak kerja, atau akibat perselisihan antara kedua belah pihak, meninggalnya pekerja, atau alasan lainnya. Ketika PHK terjadi karena berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam kontrak, umumnya tidak menimbulkan masalah bagi kedua pihak. Namun, situasi menjadi

berbeda jika PHK disebabkan oleh perselisihan, yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi keduanya, terutama bagi pekerja yang secara ekonomis berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

a) Pemutusan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Dalam hal ini hubungan kerja putus atau berakhir dengan sendirinya dan tidak perlu mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:¹⁰

1. Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
2. Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
3. Perusahaan tutup.
4. Perusahaan pailit.
5. Pekerja/buruh meninggal dunia
6. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun.
7. Pekerja/buruh mangkir (tidak masuk kerja)

b) Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara garis besar dapat disebabkan oleh dua hal yaitu:¹¹

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh.

¹⁰ Zaeni Asyhaedi dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia.*, hlm. 262-265

¹¹ *Ibid.*, hlm 253

2. Pekerja telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Perusahaan, perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

Rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja dapat terjadi disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan menjalankan kewajibannya (misal membayar upah) terhadap jumlah pekerja yang sudah ada. Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. “Jika segala upaya tersebut telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara musyawarah mufakat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya.

Selama putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja yang sedang

dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum. Peneliti menggunakan teori pemutusan hubungan kerja digunakan untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan telah sesuai dengan hukum yang berlaku.

Peneliti menggunakan teori pemutusan hubungan kerja ini untuk membahas dan menganalisis, perbedaan antara karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini dan perlindungan hukum atas berakhirnya status hukum karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan tahapan yang dianggap efektif dan efisien dan pada umumnya digunakan untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data dalam menjawab permasalahan. Selain itu, metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk memecahkan masalah dan sebagai pedoman untuk memperoleh hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan¹²

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dapat dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metodologi yang menggabungkan penelitian hukum normatif (normative yuridis) serta didukung penelitian empiris.

¹² Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya, 2005, hlm. 5

2. Pendekatan Penelitian

Penulis dalam melakukan penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yaitu:

1) Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Metode undang-undang memerlukan penyelidikan, pemeriksaan, dan evaluasi berbagai ketentuan hukum, atau semua undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan masalah hukum yang sedang diselidiki.¹³ Pada penulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini menggunakan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam mengkaji pembahasan dalam skripsi ini.

2) Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Metode kasus ini dikembangkan sebagai konsekuensi dari diskusi dengan orang-orang yang terlibat dalam masalah hukum yang diteliti.¹⁴ Pendekatan ini bertujuan untuk mempelajari norma atau kaidah hukum yang dapat diterapkan. Pendekatan ini mengambil peristiwa berakhirnya status hukum karyawan atas pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini pada PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper.

3) Pendekatan Sosiologi Hukum (*Sociology of Law*)

Pendekatan sosiologi hukum dalam skripsi ini memandang hukum lebih dari bangunan social (*social Institution*) yang tidak dapat jauh dari

¹³ Amirrudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018, hlm 164

¹⁴ Joenadi Efendi, dkk, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm 145.

bangunan sosial. Hukum tidak dipahami sebagai teks dalam undang-undang atau peraturan tertulis, tetapi sebagai kenyataan sosial yang menifest dalam kehidupan. Hukum tidak dipahami secara normatif, tetapi secara konstektual. Sejalan dengan pendekatan ini, peneliti dalam pembahasan skripsi ini menggunakan pendekatan Sosiologi hukum sebagai memandang berakhirnya status hukum karyawan atas pemberhentian hubungan kerja dengan pensiun dini dilihat dari hukum normatif yang telah ada, tetapi melihat permasalahan ditinjau dari hubungan sosial.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian penulisan skripsi dilakukan dengan:

- 1) Melakukan kajian literatur untuk mengumpulkan data sekunder dan tersier dari internet, perpustakaan, dan sumber lainnya.
- 2) Penelitian lapangan dengan menggunakan petunjuk wawancara terstruktur untuk mengumpulkan data primer

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian penulisan skripsi ini dilakukan dengan analisis data kualitatif sebagai metode analisis data. data kualitatif, atau informasi yang tidak hanya berasal dari statistik tetapi juga dari catatan tertulis dan lisan, serta dari wawancara. Wawancara lapangan langsung menghasilkan data yang selanjutnya diolah oleh peneliti dan diteliti dengan memodifikasi masalah yang diteliti.

5. Teknik Penarikan Kesimpulan

Teknik penarikan kesimpulan dalam penelitian penulisan skripsi ini dengan cara induktif. Induktif adalah penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat khusus menjadi hal yang bersifat umum. Penulis memperoleh fakta dan hasil dari penelitian langsung ke lapangan, data dan fakta yang diperoleh tersebut dengan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Abdul Khakim. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdulkadir Muhammad. Hukum Perjanjian. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Amirrudin dan Zainal Asikin. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Andrian Sutendi. Hukum Perburuhan. Cet II. Bandung: Sinar Grafika, 2001.
- E. Fernando M. Manullang. Selayang Pandang: Sistem Hukum Di Indonesia. Jakarta: Kencana, 2017.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Firdaus Sholihin, Moh. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.
- Harahap, Yahya. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Henry Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1995.
- HS Salim. Hukum Kontrak. Jakarta: Sinar Grafika, 2003.
- Koko Kosidin. Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Perusahaan. Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Kusuma, H. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Regulasi Pensiun di Indonesia. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- M. Soerjono Soekanto. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Perss.
- Manulang, Sentosa Sembiring. Hukum Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2017.
- Nana Syaodih Sukmadinata. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosda Karya, 2005.

- Sentosa Sembiring. Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan. Bandung: CV. Nusa Aulia, 2005.
- Soetiono. Rule of Law. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2014.
- Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum. Cetakan 8. Jakarta: Sinar Grafika, 2001.
- Subekti. Hukum Perjanjian: Sejarah dan Implementasinya di Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2018.
- Subekti. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1998.
- Supomo, Sudikno. Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta: Djambatan, 2009.
- Suwatno, Priansa dan Doni J. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suteki. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Kencana Prenada Media, 2017.
- Zaeni Asyhadie. Peradilan Hubungan Industrial. Jakarta: Raja Grafindo, 2009.
- Zainal Asikin. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

B. Jurnal

- A. Subekti. "Hukum Perburuhan Indonesia". Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, Vol. 10, No. 3, 2019.
- Ahmad, Asni. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Di-PHK dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia". Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 34, No. 1, 2017.
- Adhi Setyo Prabowo, Andika Nugraha, Triputra, dan Yoyok Junaidi. "Politik Hukum Omnibus Law di Indonesia". Jurnal Pamator, 13.1, 2020.
- B. Sumarni. "Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia Pasca UU Cipta Kerja: Tinjauan Yuridis dan Ekonomi". Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 31, No. 2, 2021.
- Glasmacheer, M. B. "Political Implications of Law in the Formation of Law No. 13 of 2003 concerning Workers Protection in Employment Agreement Specific Time (PWKT/EAST)". Journal of Law and Legal Reform, Juli 2020.

- Hamid, A. "Pensiun Dini dan Kesejahteraan Karyawan: Studi Kasus Perusahaan Manufaktur". *Jurnal Ekonomi & Manajemen Industri*, Vol. 9, No. 1, 2018.
- I. K. Wirawan. "Pengantar Hukum Indonesia". *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Agustus 2017.
- Kadir, A. "Pensiun Dini dan Konsekuensi Hukumnya dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 18, No. 2, 2017.
- Nurhalimah, R. "PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak Karyawan". *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, No. 1, 2020.
- Osgar Sahim Matompo dan Wafda Vivid Izziyana. "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja". *Rechtstaat Nieuw*, 5.1, 2020.
- R. Sinaga. "Peran Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Kasus Pemutusan Hubungan Kerja". *Soumateras Law Review*, Juni 2018.
- Sinaga, D. "Pengaruh Kebijakan Perusahaan terhadap Kesejahteraan Karyawan". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 3, 2021.
- Suprpto, D. "Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Pelanggaran Disiplin". *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 1, 2019.
- Tjandra, W. "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Perlindungan Pekerja". *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 8, No. 3, 2019.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2020.
- Yuhari Robingu. "Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja". *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. I, 2006.

C. Perundang-Undangan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) (Lembaran Negara Republik Indonesia, No. 75, 1959.)
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6)

D. Skripsi dan Tesis

Abdullah Sulaiman, 2016-2018. “Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia”, Skripsi (Jakarta : Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta).

Muschsin, 2003. “Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia”, Tesis Magister Ilmu Hukum program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Soetiono, 2014. *Rule of Law* (Surakarta; Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Universitas Sebelas Maret).

E. Kamus

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta; Balai Pustaka).

F. Internet

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum/>. terakses pada tanggal 28 Februari 2024 pukul 22.36 WIB.