

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan Dalam globalisasi yang ditandai oleh kemajuan teknologis dan ekspansi pasar global, Indonesia dihadapkan pada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kompetensi dan daya saing tenaga kerja menjadi fokus utama bagi perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Berbagai tantangan struktural akan memengaruhi lanskap ketenagakerjaan ke depan, di antaranya : Proses penuaan demografis, Berkurangnya jumlah angkatan kerja produktif, Meningkatnya heterogenitas karakteristik tenaga kerja, Transformasi fundamental dalam struktur dan sifat pekerjaan, Pergeseran paradigma hubungan antara institusi dan para pekerja.¹ Kompleksitas ini menuntut strategi adaptif dari perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar tetap relevan dan kompetitif dalam ekosistem ekonomi yang terus berubah.

Di era mendatang, tantangan ketenagakerjaan akan semakin rumit, dengan tekanan yang meningkat bagi perusahaan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Dinamika pasar menuntut manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis dan profesional. Sejumlah organisasi menghadapi persoalan struktural terkait pengelolaan personel, terutama dalam menangani karyawan yang mengalami penurunan produktivitas. Hal ini membutuhkan pendekatan sistematis dan profesional dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja berkelanjutan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk

¹Louis E Boone, David L Kurtz, (2007), *Pengantar Bisnis Kontemporer 1*. Edisi 11, Salemba Empat, Jakarta, hal. 33

meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur, dan merata, baik materil maupun spiperitual.²

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.³ 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) menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.⁴ 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. Permasalahan ketenagakerjaan mengandung berbagai dimensi yakni ekonomi, hukum sosial dan politik.⁵ Pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan representasi fundamental dari hak-hak asasi yang melekat pada setiap individu dan dijamin oleh konstitusi. Konstruksi perlindungan hukum bagi pekerja merupakan manifestasi konkret dari komitmen negara dalam menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia di ranah ketenagakerjaan, dengan fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang adil, bermartabat, dan bermakna. 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/buruh dan keluarganya.⁶

² Yulies Tiena, (2004), *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 140

³ Solikin, N. (2014), *Pengantar Ilmu Hukum & Tata Hukum Indonesia*, STAIN Jember Press, hlm. 82.

⁴ Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen Pasal 1 ayat (3)

⁵ Saprudin, (2012), *Socialicering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan*. Vol 24 No. 3, Hal. 3

⁶ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019), *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol 10, No 1, hlm. 69.

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

Perlindungan komprehensif bagi tenaga kerja yang telah memasuki masa purna bakti adalah suatu keharusan yang mencakup berbagai aspek kesejahteraan Tujuan utamanya adalah memberikan perlindungan menyeluruh dan menjamin kelangsungan hidup serta martabat pekerja setelah mereka tidak lagi aktif dalam lingkungan kerja, dengan mempertimbangkan kontribusi signifikan mereka sepanjang masa pengabdian. 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.⁷

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pada Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Mendefinisikan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.⁸ Pada kenyataannya dalam terjadinya pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

⁷ Farza, R. R., Karsona, A. M., & Rubiati, B. (2021), *Jaminan Pensiun Bagi Pekerja Kontrak Dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Kontrak*. Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol 4, No 1, hlm 160.

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

Pesangon adalah sejumlah pembayaran yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja. Secara rinci perhitungan hak pekerja/buruh karena pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut tidak semua hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang pada waktu menjalin hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga tidak ada ketentuan yang mengatur tentang batas usia pensiun, sedangkan pekerja/buruh yang sudah terikat perjanjian kerja secara tertulis pada awal hubungan kerja belum tentu mengatur tentang batas usia pensiun, bahkan serikat pekerja/buruh yang sudah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha terdapat hal serupa yang belum mengatur ketentuan batas usia pensiun maupun tentang hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh ketika sudah memasuki usia pensiun.

Tercantum dalam Pasal 40 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut menjelaskan bahwa, dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.⁹ Sehingga 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).¹⁰ Sesuai dengan ketentuannya pada Pasal 167 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dengan dalil pekerja telah memasuki usia pensiun,

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*

¹⁰ Zacni Asyhadie, (2008), *Aspek-Aspek Hukum jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 4

maka pengusaha wajib memberikan hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya.

Mengutip daripada Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi dihapuskan. Padahal, ketentuan tersebut memuat sanksi kepada pengusaha apabila pengusaha melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa 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.¹¹

Terkandung dalam Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur teknis pemberian pesangon, Batasan usia pensiun bagi pekerja atau buruh. Peraturan mengenai hak-hak pekerja yang memasuki usia pensiun. Oleh sebab 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,

¹¹ Zubi, Muhammad. (2021), "*Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*", Jurnal Ilmiah Metadata Vol. 3 No.3, hlm. 1173.

terutama pekerja. Demikian pula, sebaliknya pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.¹² Pada realitanya, dalam hubungan industrial pun tidak selalu berjalan dengan harmonis, realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan tersebut berjalan dengan baik dan lancar.

Hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan, serta perbedaan visi antara manajemen perusahaan dengan para pekerja yang dapat memicu konflik dalam hubungan ketenagakerjaan yang terjadi. Berikut Terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu ketidaksesuaian hak, ketidaksesuaian kepentingan, ketidaksesuaian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) serta ketidaksesuaian antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan. Permasalahan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).¹³ yakni:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pemikiran yang mengakibatkan pertentangan antar pelaku yang berkonflik, yakni antara manajemen perusahaan atau gabungan manajemen perusahaan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya konflik terkait ketidaksesuaian hak, ketidaksesuaian kepentingan, ketidaksesuaian PHK dan ketidaksesuaian antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Cimahi yang mempunyai fungsi untuk menyelenggarakan urusan pemerintah daerah dalam bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi, dekosentrasi dan tugas pembantuan. Yang dimana Disnakertrans Kota Cimahi juga mempunyai tugas untuk mencatat dan mendata beberapa Perusahaan yang memutus hubungan kerja kepada karyawannya. Menurut laporan yang diterima oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Cimahi pada tahun 2024.

¹² Nuroini, I. (2023), *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Memasuki Purnatugas Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum, Vol 1 No 1, hlm 20.

¹³ Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*)

Tabel 1.1 Data Perselisihan Hubungan Industrial kasus Pemutusan Hubungan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No	Tahun	Total Kasus
1.	2023	34
2.	2024	24

Sumber : Data Perselisihan Hubungan Industrial Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

Kasus-kasus tersebut mencerminkan dinamika Ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan dan menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap perlindungan hak-hak pekerja dalam proses PHK, dalam kewenangan Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Cimahi Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) memiliki kewenangan sebagai mediator yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Kewenangan Disnakertrans mencakup:

- a. Mediasi dan Konsiliasi.
- b. Pengawasan dan Penegakan Hukum
- c. Rekomendasi Penyelesaian Sengketa
- d. Pembinaan dan Sosialisasi Regulasi

Terkait contoh kasus hak dan kewajiban pekerja menurut UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Dalam berbagai studi kasus, seperti yang terjadi di PT TPN, terlihat adanya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, yang menyoroti perlunya penegakan hukum yang lebih ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang ini. Contoh kasus Seperti kasus yang terjadi kepada Bapak Suharyono pekerja/buruh pada perusahaan PT. TPN di Kota Cimahi. Ingin mengajukan permohonan pensiun karena usia sudah memasuki usia pensiun yang sudah ditentukan dalam Peraturan Perusahaan PT. TPN pasal 40 Ketentuan-Ketentuan Pokok Peraturan Perusahaan PT. TPN yang menyatakan “Dalam batas usia pekerja telah mencapai usia pensiun (usia 60 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 Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 pasal 56. Namun kenyataannya perusahaan tidak menyanggupi besar pesangon yang diajukan, sehingga kemudian Bapak Suharyono menyampaikan pengaduannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.¹⁴

Tabel 1.2 Data Jumlah Besaran Hak yang Diajukan Oleh Pekerja Berdasarkan Ketentuannya dalam Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021

Nama	Masa Kerja	Upah	Uang Pesangon	Uang Penghargaan Masa Kerja
Suharyono	27 Tahun	Rp.3.370.000,-	Rp.56.227.500,-	Rp.35.700.000,-
Jumlah Hak atas PHK karena Usia Pensiun			Total	Rp.91.927.500,-

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi Tahun 2024

Berikut perhitungannya jika berdasarkan Pasal 40 ayat (2) pesangon 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jika kondisi seperti ini terus berlangsung, maka hak-hak pekerja/buruh yang seharusnya diberikan kepada pekerja/buruh akan sulit didapatkan. 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

¹⁴ Sumber, Wawancara DISNAKER Kota Cimahi, 24-Januari-2025

perusahaan. Banyak perusahaan yang tidak memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak pekerja terkait hak untuk mendapatkan pesangon dan 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.

Pekerja sering kali kesulitan untuk memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka dalam sistem yang kompleks dan terus berubah ini. Mengingat sangat pentingnya pemahaman terhadap bagaimana cara untuk memberikan perlindungan hak pekerja atas hak untuk mendapatkan pesangon dalam pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun agar dalam sisa hidupnya tetap hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Maka objek penelitian yang menjadi latar belakang masalah dalam penulisan skripsi ini adalah “Perlindungan Hak Pekerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Terhadap Perhitungan Uang Pesangon Pekerja (Studi Kasus: PT. TPN)”

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi tentu terdapat suatu permasalahan didalamnya yang akan dibahas dan akan diteliti oleh penulis. Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang memasuki Usia Pensiun Untuk Mendapatkan Pesangon Dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021?
2. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Untuk Mendapatkan Hak Pesangon Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis terkait perlindungan hukum terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun dalam upaya mendapatkan pesangon, dikaitkan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis

bagaimana hak pekerja/buruh dalam memperoleh pesangon atas pengabdian di PT. TPN.

2. Penelitian ini bertujuan Untuk mengidentifikasi prosedur hukum yang harus dilakukan oleh pekerja dalam mengajukan klaim hak pesangon, termasuk langkah-langkah yang perlu diambil dan lembaga yang harus dilibatkan. Sesuai dalam pemberlakuan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. TPN

D. Manfaat Penelitian

Rumusan manfaat penelitian mengemukakan signifikansi/arti penting hasil penelitian, Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan penulis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Kerangka Hukum

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai perlindungan hak pekerja dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun, khususnya dalam kaitannya dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dengan memahami prosedur dan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan ini, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kerangka hukum yang lebih adil bagi pekerja.

b. Analisis Perspektif Hukum

Penelitian ini memberikan analisis mendalam dari perspektif hukum mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan kompensasi pesangon, yang dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi celah hukum dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan regulasi di masa depan.

c. Kepastian Hukum

Penelitian ini diharapkan sebagai bentuk tentang bagaimana pentingnya kepastian hukum dalam pemberian pesangon, terutama bagi pekerja/buruh

di sektor Ketenagakerjaan, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi hubungan industrial yang baik antara pekerja dan pengusaha.

2. Manfaat Praktis

a. Panduan bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan praktis bagi perusahaan, seperti PT. TPN, dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan mematuhi aturan mengenai pembayaran pesangon, perusahaan dapat menghindari konflik dan sengketa dengan pekerja.

b. Perlindungan Hak Pekerja

Penelitian ini dapat membantu pekerja memahami hak-hak mereka terkait pesangon dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga mereka dapat menuntut hak-hak tersebut secara tepat dan adil. Ini penting untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kompensasi yang layak dan sesuai dengan peraturan.

c. Pencegahan Konflik

Dengan memberikan pemahaman yang jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta Hak bagi Pekerja/buruh untuk mendapatkan pesangon berdasarkan acuan kepada pemberlakuan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Perusahaan, dan penelitian ini diharapkan dapat membantu mencegah terjadinya konflik dan sengketa di masa depan, serta membangun hubungan industrial yang harmonis.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu penelitian ilmu hukum tentunya menggunakan suatu kerangka teori yang dapat diuraikan menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Teori Keadilan

John Rawls menyatakan bahwa teori keadilan menekankan pada prinsip keadilan distributif yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan hak-haknya secara adil. Dalam konteks hubungan kerja, keadilan distributif mencakup hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi atau pesangon

yang sesuai ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Memberikan kerangka hukum yang berupaya menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pemberi kerja dalam situasi ini.¹⁵ Menurut John Rawls, keadilan merupakan prinsip mendasar dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam suatu sistem pemikiran. Sebuah teori, meskipun tampak elegan dan efisien, harus ditolak atau direvisi jika tidak sesuai dengan kebenaran. Demikian pula, hukum dan institusi, seberapa pun terorganisir dan efisiennya, harus dihapuskan apabila tidak mencerminkan keadilan.¹⁶

John Rawls mengemukakan dua tujuan utama dalam teorinya tentang keadilan. Pertama, teori ini bertujuan untuk merumuskan serangkaian prinsip umum keadilan yang menjadi dasar dan penjelasan bagi berbagai keputusan moral yang telah dipertimbangkan dalam situasi tertentu. Berdasarkan yang dimaksud dengan "keputusan moral" adalah serangkaian penilaian etis yang telah kita buat dan yang memengaruhi tindakan sosial kita. Keputusan moral yang telah dipertimbangkan dengan baik merujuk pada penilaian etis yang dibuat secara reflektif dan mendalam.¹⁷

Hubungan antara Teori Keadilan dan Pemberlakuan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu :

- a. Implementasi Keadilan
- b. Pengawasan dan Penegakan

Selama ini, pekerja sering merasa bahwa pengusaha memperlakukan mereka secara tidak adil, baik dalam hal pengupahan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Para pengusaha kerap menampilkan gaya hidup mewah tanpa

¹⁵ Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press. hlm. 5

¹⁶ Salim Hs, (2010), *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 24.

¹⁷ Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press. Hlm. 18

memperhatikan kondisi pekerja pabrik mereka, yang harus bertahan dengan upah yang tidak layak dan keterbatasan ekonomi.

2. Teori Kesejahteraan

Teori Kesejahteraan merupakan konsep yang menjelaskan pemenuhan kebutuhan pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk meningkatkan produktivitas dan kondisi kerja. Hal ini mencakup peningkatan kualitas hidup pekerja secara keseluruhan melalui gaji yang layak, jaminan sosial, lingkungan kerja yang aman, serta dukungan kesehatan mental dan fisik. Kesejahteraan yaitu Welfare State menurut Bentham (1748-1832), mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens. Bentham menggunakan istilah utility (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk.¹⁸ Kesejahteraan menurut United Nations Development Program (UNDP): Kesejahteraan didefinisikan sebagai kemampuan untuk memperluas pilihan-pilihan dalam hidup, antara lain dengan memasukkan penilaian “adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan publik”.¹⁹ Teori kesejahteraan memiliki keterkaitan yang erat dengan ketenagakerjaan dan pemberian pesangon dalam konteks perlindungan sosial pekerja. Konsep kesejahteraan dalam bidang ketenagakerjaan merujuk pada terpenuhinya kebutuhan hidup layak pekerja, baik secara material maupun non-material, yang menjadi tanggung jawab bersama antara negara, pengusaha, dan masyarakat. Teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh John Rawls dalam "Theory of Justice" menekankan bahwa distribusi sumber daya harus menguntungkan golongan yang paling tidak beruntung, dalam hal ini pekerja sebagai pihak yang lebih lemah dalam

¹⁸ Oman Sukmana, (2016), “Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)”, *Jurnal Sospol*, Vol 2 Hlm. 103.

¹⁹ UNDP-Indonesia, diakses Senin, 25 Agustus 2025

hubungan industrial harus mendapat perlindungan khusus melalui berbagai instrumen, salah satunya adalah jaminan pesangon.

Pemberian pesangon dalam perspektif teori kesejahteraan berfungsi sebagai safety net atau jaring pengaman sosial yang memberikan perlindungan finansial sementara bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Menurut teori human capital yang dikembangkan oleh Gary Becker, investasi pekerja dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja harus mendapat perlindungan, dan pesangon merupakan bentuk pengakuan atas investasi waktu dan tenaga yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan. Teori kontrak sosial juga menjelaskan bahwa pesangon mencerminkan kesepakatan implisit antara pekerja, pengusaha, dan negara, dimana pekerja memberikan produktivitas, pengusaha memberikan upah dan jaminan, sementara negara berperan mengatur keseimbangan melalui regulasi yang adil.

Dari perspektif welfare state theory, negara kesejahteraan memiliki kewajiban untuk memastikan kesejahteraan warga negaranya, termasuk pekerja, melalui berbagai kebijakan protektif. Regulasi pesangon merupakan manifestasi konkret dari peran negara dalam melindungi warga dari risiko ekonomi dan ketidakpastian. Teori ekonomi Keynesian juga mendukung pemberian pesangon karena berperan dalam menjaga daya beli masyarakat dan stabilitas ekonomi makro, dimana ketika terjadi PHK massal, pesangon dapat mencegah penurunan konsumsi yang drastis dan membantu menjaga roda perekonomian tetap berputar.

Implementasi teori kesejahteraan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia dapat dilihat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur besaran pesangon berdasarkan masa kerja dan mencerminkan prinsip keadilan distributif. Namun, evolusi regulasi melalui Omnibus Law (UU Cipta Kerja) menunjukkan pergeseran paradigma dari individual compensation menuju social insurance melalui program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang mencerminkan transformasi dari welfare individualistic ke welfare collectivistic. Meskipun demikian, tantangan tetap ada dalam bentuk keseimbangan antara perlindungan pekerja dan kemudahan berusaha, serta

efektivitas implementasi yang memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi dengan sistem jaminan sosial nasional untuk mencapai kesejahteraan pekerja yang optimal.

3. Teori Perlindungan Hukum

Satjipto Rahardjo mengungkapkan 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.²⁰ 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.²¹ Perlindungan hukum bertujuan untuk melindungi hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, serta menjamin bahwa masyarakat dapat menikmati hak-hak yang telah diatur dalam hukum.

Dengan kata lain, perlindungan hukum mencakup berbagai tindakan yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum guna memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun psikologis, dari berbagai ancaman dan gangguan. Menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, perlindungan berarti memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, yang menjadi tanggung jawab Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) atau lembaga lain yang berwenang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Keadilan harus diwujudkan melalui pemikiran yang objektif, dilaksanakan dengan adil, jujur, serta bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan. Penegakan hukum dan

²⁰ Pohan, M. R. (2020), *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. MLJ Merdeka Law Journal, Vol 1, No 2, hlm. 63.

²¹ Saut P. Panjaitan, (2021), *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : Erlangga, hlm. 110.

keadilan harus berlandaskan hukum positif untuk menciptakan masyarakat yang aman dan damai. Prinsip keadilan harus dibangun berdasarkan cita hukum (*Rechtidee*) dalam konsep negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan dalam sistem negara yang berorientasi pada kekuasaan semata (*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*)²²

Penegakan hukum dan keadilan harus didasarkan pada pemikiran yang tepat serta didukung oleh alat bukti dan barang bukti guna mewujudkan keadilan hukum. Isi hukum harus ditentukan berdasarkan keyakinan etis mengenai adil atau tidaknya suatu perkara. Suatu permasalahan hukum akan menjadi nyata apabila para penegak hukum menjalankan tugasnya dengan baik, mematuhi, serta menaati aturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, tidak akan terjadi penyimpangan terhadap hukum yang telah disusun secara sistematis melalui proses kodifikasi dan unifikasi hukum, sehingga kepastian serta keadilan hukum dapat terwujud. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Menurut Pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja berhak mendapatkan pesangon yang layak sebagai bagian dari hak-hak mereka. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan kehidupan yang layak sesuai dengan konstitusi. Perusahaan wajib mematuhi peraturan pemerintah terkait pembayaran pesangon

²² Ishaq, (2009), *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika,; Jakarta, hlm. 43.

saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi. Hal ini bertujuan agar pekerja mendapatkan haknya secara tepat waktu dan dalam jumlah yang sesuai, serta untuk mencegah konflik antara pekerja dan pengusaha. Kebijakan yang mengatur pesangon juga dapat mempengaruhi perilaku pekerja, seperti keputusan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela ketika ada perubahan dalam kebijakan pesangon.

4. Teori Ketenagakerjaan

Smith, J. dalam bukunya yang berjudul *Employment Law: A Comprehensive Guide*. Dalam teori ini menjelaskan bagaimana hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja dan mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha. Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial dan melindungi pekerja dari eksploitasi.²³ Teori ketenagakerjaan menurut Smith, J. menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks hubungan kerja. Dalam pandangannya, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengatur interaksi antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai keadilan sosial. Smith berargumen bahwa hukum harus melindungi pekerja dari praktik-praktik yang merugikan, seperti diskriminasi dan eksploitasi, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan upah yang adil dan kondisi kerja yang layak. Smith juga membahas peran serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja dan bagaimana hukum dapat mendukung keberadaan mereka. Ia menyoroti bahwa regulasi yang baik dalam ketenagakerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada gilirannya akan menguntungkan baik pekerja maupun pengusaha. Dengan demikian, teori ini menggarisbawahi pentingnya keseimbangan antara kepentingan ekonomi dan perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja. Dalam konteks hukum, Smith mengusulkan bahwa undang-undang ketenagakerjaan harus dirancang untuk responsif terhadap perubahan dinamika pasar kerja dan kebutuhan masyarakat. Ia percaya bahwa hukum harus mampu beradaptasi dengan

²³ Smith, J. (2018). *Employment Law: A Comprehensive Guide*. Cambridge University Press, Hlm 75

perkembangan zaman, termasuk tantangan baru yang muncul akibat globalisasi dan teknologi. Dengan pendekatan ini, Smith berharap dapat menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, di mana semua pihak dapat berkontribusi dan mendapatkan manfaat secara adil. Secara keseluruhan, teori ketenagakerjaan dan hukum menurut Smith, J. memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami interaksi antara hukum, ekonomi, dan hak-hak pekerja, serta menekankan perlunya regulasi yang adil dan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

F. Langkah – Langkah Penelitian

Langkah-Langkah Penelitian digunakan untuk menguraikan bagaimana suatu penelitian Hukum itu dilakukan.²⁴ Tujuannya untuk mempermudah Peneliti dalam mengerjakan metode penelitian yang digunakan dalam menyusun skripsi ini, maka peneliti menyajikan beberapa hal yang terkait dengan penelitian yaitu:

1. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif analitis. Menurut Sugiyono deskriptif analitis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.²⁵ Dengan kata lain penulis akan mendeskripsikan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang memasuki usia pensiun dan memperoleh hak pesangon sesuai dengan peraturan-peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Pendekatan Studi Kasus, menurut John W. Creswell dalam bukunya "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches" menyatakan bahwa studi kasus adalah pendekatan penelitian yang mendalam dan terfokus pada satu

²⁴ Waluyo, Bambang. (1996), "*Penelitian Hukum dalam Praktek*", Jakarta: PT. Sinar Grafika, hlm 17

²⁵ Sugiyono.(2009). "*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Alfabeta, Bandung, hlm 29

atau beberapa kasus yang diambil dari konteks tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami kompleksitas dan dinamika yang ada dalam kasus tersebut.²⁶

Pendekatan Penelitian ini diambil berdasarkan Studi Kasus yaitu Perusahaan yang mengabaikan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dimana ini menjadi suatu permasalahan dalam Hukum Ketenagakerjaan. Bahwa dalam penulisan ini penulis akan menjelaskan terkait dengan kasus bapak Suharyono di PT. TPN terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang memasuki usia pensiun dan memperoleh hak pesangon dalam usia pensiun yang sudah mencapai 27 tahun.

3. Sumber Data

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

- a. Data Primer
 - 1) Data Penelitian dan Wawancara
- b. Data Sekunder
 - 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - 2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

4. Teknik Pengumpulan Data

Sumber dari penelitian ini adalah mempelajari Undang-Undang terkait penulisan skripsi ini. Dengan tambahan referensi lainnya yang berupa studi lapangan. Metode kualitatif tersebut bertujuan untuk mengamati dan memahami secara langsung pada objek penelitian. Penelitian ini mempunyai beberapa cara pengumpulan data diantaranya.

²⁶ John W.Creswell(2014), “*Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*”, SAGE Publications, hlm. 98,

a. Studi Pustaka

Metode ini mempunyai Teknis yaitu menggunakan buku buku hukum dan bacaan hukum lainnya untuk menjabarkan lebih jauh hal hal yang berkaitan dengan masalah ini. Tujuan dari studi pustaka bisa dilihat kembali pada data sekunder. Data kepustakaan yang dikumpulkan ini mempunyai kaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja serta Hak pekerja/buruh untuk mendapatkan pesangon berdasarkan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Studi Lapangan

Metode ini dilaksanakan dengan mengamati lokasi secara langsung. Dengan landasan pengalaman dan pengetahuan untuk menggali data, serta melakukan pengolahan dan analisis data yang diperoleh yang bertujuan untuk memecahkan masalah. Yang selanjutnya pemecahan masalah tersebut dituangkan dalam bentuk laporan.

c. Wawancara

Metode wawancara yang akan peneliti gunakan adalah wawancara. Wawancara adalah suatu bentuk percakapan dengan tujuan tertentu, yang melibatkan dua belah pihak, yaitu pewawancara yang menanyakan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Salah satu ciri utama dari wawancara adalah adanya kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Meskipun berbagai macam pertanyaan telah disiapkan dalam wawancara, namun dapat muncul pertanyaan-pertanyaan lain saat melakukan penelitian. Melalui Metode wawancara inilah Peneliti menggali data, informasi, dan keterangan dari subjek penelitian. Metode wawancara ini memakai metode bebas terpimpin yang bermaksud adalah pertanyaan yang diberikan tidak terpacu pada pedoman wawancara tetapi bisa dikembangkan sesuai situasi dan kondisi lapangan.

5. Teknik Analisis Data

Bahan hukum yang sudah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Menurut Moleong metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk menarik kesimpulan secara luas.²⁷ Penelitian kualitatif merupakan prosedur dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang dapat diamati. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kualitatif merupakan rangkaian kegiatan penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang bersifat apa adanya sesuai kenyataan pada kondisi tertentu dan hasilnya lebih menekankan makna dibandingkan dengan penalaran.²⁸

G. Penelitian Terdahulu

Menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, menjelaskan bahwa penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian ini berfungsi untuk memberikan landasan teori dan kerangka pemikiran.²⁹

Tabel 1.3 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Devi Angela Rumapea, 2021. ³⁰	Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela	Faktor penghambat	Aspek Pensiun Sukarela Fokus pada hambatan

²⁷ Moleong, L.J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 5

²⁸ Moleong, L.J. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hlm 4

²⁹ Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, Hlm 56

³⁰ Devi Angela Rumapea, (2021). *Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela Di PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003* (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan).

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Di PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan),	apabila terjadi pensiun sukarela adalah pemberian kompensasi dan kekosongan tenaga kerja pada bidangnya masing-masing. Penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela dilakukan dengan cara bipartit yaitu diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat	dalam pensiun sukarela Identifikasi 2 masalah utama: Pemberian kompensasi Kekosongan tenaga kerja Penyelesaian melalui bipartit dan musyawarah
2.	Sartika Zainuri, 2021. ³¹	Implementasi Hak Pekerja Pensiun Di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No.	Pengaturan hak pekerja pensiun pasca lahirnya UU NO 11 Tahun	Dampak UU Cipta Kerja : Menyimpulkan tidak ada

³¹ Sartika Zainuri, (2021). *Implementasi Hak Pekerja Pensiun Di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan* (Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting, Serdang Bedagai, Sumatera Utara)

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan (Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting, Serdang Bedagai, Sumatera Utara),	2020 Tentang Cipta Kerja adalah tidak ada pengaruh apapun baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, sehingga hak-hak yang diterima oleh pekerja pensiun masih sama seperti sebelumnya, yaitu mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat berdasarkan UU Ketenagakerjaan	perubahan signifikan Tetap mengacu pada PKB berdasarkan UU No 13/2003 Membahas aspek perjanjian pelepasan hak Menjelaskan asas pacta sunt servanda Menekankan hak normatif yang dijamin undang-undang
3.	Vindy Nurdiana, 2020. ³²	Pelepasan Hak Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja	Perjanjian Pelepasan Hak yang telah disepakati sebenarnya	Problematika PHK Perbandingan yang spesifik : Ketidaksesuaian

³² Vindy Nurdiana, (2020). *Pelepasan Hak Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Antara Buruh/Karyawan Dan Pengusaha Di PT. Kirana.*

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Antara Buruh/Karyawan Dan Pengusaha Di PT. Kirana	diperbolehkan karena ada aturan perjanjian bebas berkontrak dan satu asas yang memperbolehkan yaitu asas pacta sunt servanda dimana kesepakatan tersebut menjadi ikatan hukum namun dalam konteks hubungan industrial ada hak normative yang dijamin Undang-Undang.	pesangon dengan peraturan PHK sepihak tanpa prosedur yang benar Ketidakhadiran dalam penyelesaian perselisihan Ketidakpatuhan terhadap anjuran mediator Kendala waktu dan biaya di pengadilan
4.	Harfan Varis Kusdiansyah, 2023. ³³	Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat	Problematika yang sering terjadi dalam pemenuhan hak tenaga kerja yang di-PHK adalah diantaranya	Perbedaan Penelitian terdapat dalam Mekanisme Penyelesaian : Berfokus pada penyelesaian bipartit

³³ Harfan Varis Kusdiansyah, (2023). *Penerapan Prinsip Musyawarah Untuk Mufakat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Akibat Pemutusan Hubungan Kerja*.

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Pemutusan Hubungan Kerja	<p>1) Hak pesangon pekerja yang di-PHK tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,</p> <p>2) Terjadinya PHK Sepihak tanpa didahului dengan surat peringatan dan hak penolakan dari pekerja,</p> <p>3) Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak mau hadir,</p> <p>4) Pengusaha tidak mematuhi anjuran mediator,</p> <p>5) Jika perkara itu masuk ke Pengadilan Hubungan</p>	<p>Menekankan musyawarah mufakat</p> <p>Mencakup multiple level penyelesaian: Mediasi Pengadilan Hubungan Industrial Upaya pencegahan ke pengadilan</p>

No	Judul, Peneliti, Tahun Terbit	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Industrial maka akan memakan banyak waktu dan biaya, karenanya diupayakan perkara itu tidak sampai ke pengadilan	

