



## Legal Protection Of The Rights Of Workers Who Enter Retirement Age

### Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun

Nopita Sari<sup>1)</sup>; Saut Parulian Panjaitan<sup>2)</sup>; Suci Flambonita<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Sriwijaya, Palembang

Email: <sup>1)</sup> [nopitasari406@gmail.com](mailto:nopitasari406@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [sautparulianpanjaitan@fh.unsri.ac.id](mailto:sautparulianpanjaitan@fh.unsri.ac.id) ; <sup>3)</sup> [suciflambonita@fh.unsri.ac.id](mailto:suciflambonita@fh.unsri.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [02 March 2024]

Revised [18 April 2024]

Accepted [26 April 2024]

#### KEYWORDS

Legal protection,  
Workers/labors, Retirement  
age

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Hingga saat ini, Undang-Undang Ketenagakerjaan masih belum dengan jelas dan pasti mengatur batas usia pensiun bagi pekerja atau buruh. Akibatnya, walaupun hak-hak pekerja telah diatur dalam peraturan hukum, perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya menyeluruh bagi para pekerja atau buruh. Penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hak-hak tenaga kerja, yang seharusnya mencerminkan aspek kesejahteraan warga negara sesuai dengan konstitusi negara, masih kurang jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait batasan usia pensiun buruh. Di tingkat kebijakan yang lebih rendah seperti Peraturan Kementerian (PK), Peraturan Pemerintah (PP), atau Peraturan Kepala Badan (PKB), tidak semuanya mengatur secara rinci mengenai masalah ini, sehingga campur tangan dari Serikat Pekerja (SP) menjadi penting saat penyusunannya. Namun, inspeksi terhadap pekerja atau buruh juga masih terbatas. Mengingat permasalahan ini, revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan mencakup ketentuan mengenai batasan usia pensiun, menjadi penting untuk memberi perlindungan dalam kerangka hukum yang lebih baik bagi pekerja atau buruh.

#### ABSTRACT

Until now, the Labor Law still does not clearly and definitely regulate the retirement age limit for workers or laborers. As a result, even though workers' rights have been regulated in law, the protection provided is not yet fully comprehensive for workers or laborers. Research shows that legal protection for workers' or workers' rights, which should reflect aspects of the welfare of citizens in accordance with the state constitution, is still unclear in Law Number 13 of 2003 regarding the retirement age limit for workers. At lower policy levels, such as Ministry Regulations (PK), Government Regulations (PP), or Head of Agency Regulations (PKB), not all of them regulate this issue in detail, so the role of Trade Unions (SP) is important in the process of making them. However, supervision of workers or laborers is also limited due to a lack of efficient supervision. Considering this problem, the revision of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, by including provisions regarding retirement age limits, is important to provide protection within a better legal framework for workers or laborers.

## PENDAHULUAN

Perlindungan terhadap Hak-hak yang dimiliki oleh pekerja yang telah memasuki masa pensiun, seperti jaminan sosial, pesangon, imbalan atas masa kerja, dan penggantian lainnya, merupakan hal yang sangat penting. Diinginkan agar memberikan uang pesangon kepada karyawan atau karyawan yang telah memasuki usia pensiun dapat dilakukan dengan cepat dan lancar, sehingga mereka tidak harus terlibat dalam proses perselisihan yang melelahkan.

Batasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menetapkan usia pensiun. Namun, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 167, Ayat 4, ketentuan yang tercantum dalam klausa (1), (2), dan (3) bisa diatur dalam bentuk yang beragam melalui perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha. Akibatnya, tidak setiap kesepakatan kerja antara pengusaha dan karyawan diatur secara tertulis yang menetapkan batasan usia pensiun. Ini berlaku bahkan jika perjanjian kerja tertulis telah dilakukan oleh gabungan serikat pekerja atau serikat buruh bersama dengan pengusaha pada awal hubungan kerja mereka, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) juga merupakan bagian dari kesepakatan tersebut. juga mungkin tidak mengatur ketentuan mengenai batas usia pensiun

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 menetapkan ketentuan terkait usia purnabaksi. Menurut undang-undang, usia pensiun akan dimulai pada usia 56 tahun, dimulai sejak 1 Januari 2019. Setelah itu, usia pensiun akan dinaikkan menjadi 57 tahun, dan akan terus meningkat Setiap tiga tahun, selama satu tahun, hingga mencapai. usia 65 tahun. Jika seorang pekerja yang telah mencapai usia pensiun namun masih bekerja memiliki opsi untuk memutuskan apakah akan Menerima tunjangan pensiun Ketika mereka mencapai masa pensiun atau menghentikan pekerjaannya. Mereka dapat memilih opsi ini dengan batas waktu maksimal tiga tahun sebelum mencapai usia pensiun.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 yang mengatur Jaminan Pensiun tidak secara otomatis menanggung hak-hak tenaga kerja yang mengakhiri pekerjaannya karena mencapai usia

pension, baik atas keputusan perusahaan maupun inisiatif dari individu sendiri. Khususnya untuk karyawan yang tidak diatur batasan usia pensiunnya dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, dan kesepakatan kolektif, atau bagi pekerja yang tidak termasuk dalam program jaminan pensiun di tempat kerja mereka.

Menurut Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh memiliki hak yang harus mereka miliki untuk menerima penggantian uang, imbalan, serta apresiasi atas masa kerja yang telah dijalani ketika hubungan kerja mereka berakhir karena usia pensiun antara pengusaha dan pekerja. Namun, secara spesifik, Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama dapat mengatur hak-hak ini dengan cara yang berbeda.

Oleh karena itu, peraturan harus dibuat oleh pengusaha karena merekalah yang paling banyak bertanggung jawab. Ketika pengusaha menjalankan bisnis mereka dengan mematuhi aturan, itu akan menciptakan lingkungan yang ramah bagi semua orang, terutama bagi para pekerja. Sebaliknya, pekerja merasa tertekan jika pengusaha tidak memenuhi hak-hak mereka

Mengingat pentingnya pemahaman mengenai bagaimana memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja secara optimal telah mencapai usia pensiun untuk memastikan kehidupan mereka tetap layak, penelitian ini berfokus pada peraturan yang menangani perlindungan hukum terhadap pekerja atau hak-hak pekerja pada saat mereka mencapai usia pensiun. Fokus penelitian ini adalah hak-hak seperti hak pesangon, kompensasi masa kerja, dan kompensasi, serta peraturan yang mengatur perjanjian kerja, aturan perusahaan, dan kontrak kerja bersama. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang purnabakti memiliki perlindungan yang memadai sesuai dengan aturan yang berlaku.

Hak-hak pekerja atau buruh saat pensiun telah dijamin perlindungannya menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, tetapi belum ada aturan yang konsisten mengenai usia pensiun dan prosedur untuk memperoleh hak-hak tersebut. Sehingga, hal ini wajib dijelaskan secara rinci dalam kontrak kerja, peraturan internal perusahaan, atau kesepakatan kolektif antara pekerja dan perusahaan agar lebih jelas dan spesifik.

Permasalahan yang akan diperdalam adalah mengenai langkah-langkah untuk menjaga hak-hak pekerja yang telah memasuki masa pensiun sehingga mereka dapat menjalani sisa hidupnya dengan layak sesuai yang seharusnya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan suatu kepastian yang mutlak dan wajib ada dan harus dipatuhi di setiap perusahaan, baik oleh pengusaha maupun sesama pekerja. Tanpa adanya perlindungan hukum yang dibuat, maka kesejahteraan pekerja cenderung akan terabaikan sehingga betapa pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja harus dipahami oleh setiap individu di perusahaan dalam menjalankan aktifitas perusahaannya tersebut.

Perlindungan Hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja, karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh.

### **Pekerja**

Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

### **Usia Pensiun Pekerja**

Pensiun adalah penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan pada saat itu orang masih menganggap bahwa usia sebelum pensiun merupakan masa yang tidak produktif lagi. Dalam UU



Ketenagakerjaan, pengertian usia pensiun adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada perbedaan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.

Pensiun adalah satu titik balik yang signifikan dalam karier seseorang, selama hidupnya atau setidaknya untuk mayoritas orang dewasa yang telah menghabiskan seluruh atau sebagian besar waktu hidup mereka untuk bekerja. Pensiun merupakan suatu perubahan yang penting dalam perkembangan hidup individu, yang ditandai dengan terjadinya perubahan keadaan, berkurangnya penghasilan, dan masalah psikologi sosial. Seseorang pensiunan sering kali dihindangi dengan berbagai rasa, merasa tidak berguna, tidak dikehendaki, dilupaka, tersisihkan, serta merasa tidak diperlukan lagi. Bahkan seorang pensiunan cenderung merasa kesepian, yang dapat membawa pengaruh pada rasa percaya diri, kecemasan, kesehatan yang menurun, dan bahkan kejiwaan (post power syndrome). Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupannya.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode penelitian dikaji berdasarkan yuridis normatif dipaparkan dengan metode deskripsi analitis. Metode Pendekatan perlindungan dilakukan melalui studi mendalam terhadap Undang-Undang dan peraturan terkait yang berkaitan dengan isu hukum yang saat ini tengah terjadi diperbincangkan. Sumber data difokuskan pada data sekunder yaitu Undang-Undang, teori hukum, literatur hukum, dan materi lain yang terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dan Pekerja Usia Pensiun Peraturan perundang-undangan melindungi pekerja dan buruh usia pensiun

#### a. Perlindungan Hukum berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945

Berbicara tentang sila kelima menyatakan bahwa setiap orang akan menerima perlindungan hukum. Perlindungan terhadap buruh dapat dikaitkan dengan prinsip dalam sila tersebut, yang menunjukkan bahwa perlindungan hukum merupakan langkah pertama menuju terwujudnya keadilan bersama. Beberapa bagian dalam UUD 1945, seperti Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2, menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk menjalani kehidupan dan bekerja yang memuliakan martabat kemanusiaan. Pasal 27 ayat 2 dalam UUD 1945 menjamin hak penduduk Indonesia ini untuk memperoleh pekerjaan dan hidup yang layak, yang menghormati martabat kemanusiaan. Sebaliknya, Pasal 28D ayat 2 menitikberatkan pada hak tiap individu untuk bekerja, mendapatkan penghargaan yang setara, dan perlakuan yang adil sesuai di lingkungan kerja. Hal ini menegaskan perlunya memberikan perlindungan hukum sebagai upaya untuk menjamin keamanan dan keadilan hukum bagi individu atau kelompok tertentu.

#### b. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Pasal 5 dan 6 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan perlindungan hukum untuk pekerja

Setiap orang di negara ini memiliki lima hak yang memberikan perlindungan. Pasal 5 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hukum terhadap individu yang terlibat dalam relasi kerja, baik sebagai pekerja atau buruh, maupun kepada individu yang belum terlibat dalam pekerjaan (orang yang tidak memiliki hubungan kerja). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka yang terlibat dalam hubungan kerja memiliki hak untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan mereka.

Perlindungan pekerja dapat dicapai melalui tuntutan pengakuan terhadap hak asasi manusia, upaya memberikan perlindungan baik secara fisik maupun aspek teknis, juga upaya memberikan perlindungan sosial dan ekonomi di lingkungan kerja. dilakukan melalui penerapan norma-norma yang berlaku. a) Pasal 5 menegaskan prinsip kesempatan yang setara dalam dunia kerja bagi setiap individu. Pasal ini menawarkan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja, termasuk mereka yang belum terlibat dalam dunia kerja, individu yang tidak memiliki ikatan pada relasi pekerjaan, dan juga individu yang saat ini aktif bekerja. b) Pasal 6 memberikan perlindungan kepada individu Individu yang terlibat dalam relasi kerja, termasuk pekerja atau buruh. Ini menjamin setiap Pekerja atau buruh memiliki hak untuk menerima koordinasi adil dan setara tanpa adanya diskriminasi. oleh pengusaha.

Terdapat perbedaan di antara Pasal 5 dan Pasal 6 terkait subjek yang melakukan tindakan tersebut. Pasal 5 mencakup pengertian pengusaha secara umum, yaitu siapa saja, seperti Perusahaan-perusahaan seperti A, B, atau C, yang meliputi agen penempatan tenaga kerja, dan sejenisnya, tapi Pasal 6 hanya berlaku bagi pengusaha yang memiliki karyawan atau buruh tersebut .

Kelemahan posisi buruh memerlukan suatu sarana untuk memperoleh kekuatan, yaitu melalui pelaksanaan hak untuk bergabung dalam serikat pekerja atau buruh. Kebebasan untuk berserikat dan berkumpul yang diberikan pemerintah kepada buruh adalah serikat pekerja atau buruh. Dalam negara hukum demokratis yang berdaulat, warga memiliki hak dasar untuk berkumpul, berkumpul, dan mengemukakan pendapat mereka. Hak asasi manusia mengacu pada hak-hak yang diberikan kepada seseorang karena kedudukannya sebagai manusia.

Dengan mempertimbangkan perkembangan dalam konteks dunia usaha dan kepentingan pengusaha, misi dari perlindungan pekerja bertujuan untuk mempertahankan hak-hak fundamental pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan secara adil. Selain itu, perlindungan ini juga bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarga mereka

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)  
Setelah mempelajari literatur dan praktik perjanjian kerja sama yang meliputi hak dan tanggung jawab pengusaha serta pekerja, dengan jelas mengatur perlindungan hukum tenaga kerja setelah pengakhiran hubungan kerja (PHK). Untuk menguraikan perlindungan hukum yang diperlukan oleh pekerja, kita bisa membicarakan beberapa hal seperti:
  - a. Perlindungan hukum bagi pekerja ketika ada hubungan kerja yang diakhiri: Pekerja masih harus memenuhi tugasnya dan memiliki hak atas sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama Pasal 155.
  - b. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja: Pekerja harus menerima hak-hak lain selain upah atau pesangon setelah pemutusan hubungan kerja, seperti:
    1. Penggantian atas pekerjaan yang dilakukan (termasuk gaji, upah, dan elemen lainnya) sesuai perjanjian setelah memenuhi tugasnya
    2. Fasilitas, serta berbagai jenis bantuan dan tunjangan yang akan diberikan oleh bisnis atau majikan kepadanya sebagai bagian dari perjanjian.
    3. Berperilaku baik terhadap dirinya sendiri dengan memberikan Memberikan penghormatan dan penghargaan yang sesuai dengan nilai dan kedudukannya
    4. Perlakuan yang sewajarnya dan proporsional terhadap dirinya serta rekan-rekannya dalam pekerjaan dan pendapatannya
    5. Pemberian gaji yang memadai
    6. Kepentingan jaminan keselamatan dan perlindungan diri
    7. Penjelasan dan ketegasan yang diberikan tentang statusnya, waktu kerjanya, dan bagaimana dia bekerja untuk majikan atau perusahaan.

Menurut Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketika kerja selesai, pemilik usaha diharuskan memberikan kompensasi atas waktu bekerja dan imbalan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

### **Urgensi Pengaturan Hak Pekerja Usia Pensiun yang Tetap di Pekerjaan**

Peraturan yang mengatur mengenai karyawan yang mencapai usia pensiun yang tetap dipekerjakan terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, secara spesifik, Pasal 15 ayat 4 ayat 111 menyatakan bahwa jika seorang peserta sudah mencapai usia pensiun tetapi tetap bekerja, mereka memiliki kemungkinan untuk memperoleh manfaat pensiun setelah mencapai usia yang ditentukan atau ketika mereka mengakhiri pekerjaan atau tidak lagi bekerja tetapi tidak lebih dari periode tiga tahun setelah mencapai purnabakti. Disamping itu, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015, Pasal 1 angka 15, menjelaskan bahwa peserta dapat menerima manfaat pensiun setelah purnabakti

Ketentuan Pasal 15 ayat (4) PP 45 Tahun 2015 hanya mengatur Jika karyawan telah memasuki usia pensiun tetapi masih bekerja, karyawan tersebut dapat memilih apakah langsung mendapat manfaat pensiun atau nanti setelah berhenti berkerja, dimana waktu “berhenti bekerja” hanya mengacu pada kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha. Sementara untuk selebihnya, ketentuan yang mengatur mengenai hak-hak pekerja yang tetap dipekerjakan dalam Usia Pensiun tidak diatur. Ini artinya, Pekerja yang bekerja extra time dari usia pensiun tidak ada bedanya dengan pekerja yang belum memasuki usia pensiun ,

Hal ini karena, mekanisme pensiun didalam UU Ketenagakerjaan tidak diatur secara tegas sehingga sesungguhnya terjadi penyimpangan yang dibungkus dengan Perjanjian Kerja yang seolah-olah telah menjadi “sah” kesepakatan diantara para karyawan dan pemilik usaha, namun pada dasarnya



Perjanjian Kerja yang dibuat antara karyawan dan pemilik sangat sulit ditemukan dalam posisi seimbang. Pengusaha selalu ditempatkan pada posisi yang memiliki nilai tawar yang lebih, sehingga cenderung menetapkan kebijakan terhadap pekerja sesuai dengan kepentingan usahanya. Singkatnya, hampir seluruh perusahaan telah menetapkan bentuk perjanjian kerja standar bagi pekerja yang akan bekerja ditempatnya. Dimana semestinya, perjanjian kerja haruslah disusun dengan mengacu pada asas kebebasan berkontrak. Perjanjian konvensional tidak mengikuti prinsip kebebasan berkontrak.

Dalam perjanjian standar, terdapat hanya dua bentuk kebebasan, yaitu Kebebasan untuk menentukan ingin membuat kesepakatan atau tidak dan Keleluasaan dalam menentukan pihak yang akan terlibat dalam perjanjian tersebut.. Tiga jenis kebebasan lainnya, seperti kebebasan menentukan isi perjanjian, bentuknya, dan cara pembuatannya, tidak ada dalam perjanjian standar. Meskipun perjanjian standar tidak mengandung semua elemen asas kebebasan kontrak, perjanjian tersebut tetap dianggap sah secara hukum hanya jika pihak yang terlibat menyetujuinya. Secara umum, asas keseimbangan tidak digunakan secara luas dalam perjanjian standar

Dalam perjanjian standar, pengaturan hak dan kewajiban tidak menunjukkan prinsip keseimbangan yang seharusnya ada dalam hukum perjanjian. Penggunaan perjanjian standar telah menyebabkan adanya ketimpangan posisi antara para pihak yang terlibat, di mana ada yang memiliki keunggulan posisi dan ada yang memiliki posisi yang kurang kuat, hal ini tidak sejalan dengan prinsip kesetaraan yang seharusnya mengatur hak dan kewajiban dari tiap pihak dalam situasi tersebut. Ketidaktepatan penerapan prinsip keseimbangan dalam perjanjian standar terlihat dari inklusi klausula baku (eksonerasi) yang terdapat dalam perjanjian tersebut. Pemasukan klausula baku ke dalam perjanjian standar adalah tanda bahwa prinsip keseimbangan diabaikan atau dilanggar. Selain itu, kondisi tambahan adalah bahwa isi, format, dan tata cara penutupan perjanjian ditentukan oleh pihak yang memiliki kekuatan lebih dalam bentuk formulir yang telah diatur secara konvensional. Akibatnya, pihak yang memiliki kekuatan atau posisi yang kurang dominan tidak memiliki kekuatan apa pun terhadap isi, format, atau tata cara penutupan perjanjian tersebut.

Mencermati beberapa uraian diatas, terkait Perjanjian Kerja yang sama sekali tidak mencerminkan asas kebebasan dan keseimbangan sebagaimana dikehendaki oleh hukum perjanjian, Karena itu, pemerintah harus mengambil tindakan dengan menerapkan regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja, khususnya bagi mereka yang masih dipekerjakan diusia pensiun dimana seharusnya para pekerja tersebut telah menikmati masa-masa tua bersama orang-orang yang mereka sayangi. Perlindungan hak tenaga kerja yang sudah mencapai masa purnabakti memerlukan penguatan pengaturan yang lebih kuat dalam UU NO 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan batas usia yang mengindikasikan waktu pensiun bagi mereka. Pentingnya penetapan yang jelas mengenai persyaratan usia pensiun yang telah diatur dalam peraturan hukum adalah untuk memperkuat perlindungan hukum untuk pekerja atau tenaga kerja yang berencana untuk memasuki masa pensiun. Dengan menetapkan batasan usia pensiun secara tegas, baik yang mencakup minimal maupun maksimal, hal ini akan menyediakan perlindungan hukum untuk pekerja yang berhak atas pensiun dari perusahaan. Hal ini karena seringkali di lapangan terdapat kasus di mana pekerja atau buruh tidak diperbolehkan untuk pensiun meskipun usia mereka telah melewati usia pensiun dan tidak lagi memiliki kemampuan untuk bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Pekerja atau Buruh yang sudah mencapai usia pensiun belum mendapatkan perlindungan hukum yang menyeluruh menurut undang-undang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketentuan yang spesifik Untuk menjamin perlindungan hukum yang memadai bagi Pekerja atau Buruh yang telah mencapai usia pensiun, diperlukan revisi substansi hukum dan penyegaran struktur peraturan terkait. Perlunya keterlibatan lebih aktif dari pemerintah dalam mengawasi dan melindungi hak-hak tenaga kerja yang sudah memasuki masa pensiun, serta meningkatkan kesadaran masyarakat akan martabat mereka dengan memperbaiki budaya sosial yang ada.

### Saran

Untuk menjamin kepastian atas perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkait batas usia dimana seseorang mencapai masa pensiun dibutuhkan pengaturan secara tegas yang dituangkan dalam ketentuan yang ada, sehingga penetapan usia pensiun serta merta diserahkan pada mekanisme perusahaan yang pada akhirnya dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja yang bersifat standar yang suka tidak suka mengikat Pekerja. Perjanjian Kerja yang bersifat standar cenderung mengabaikan asas-asas dalam hukum perjanjian, khususnya asas keseimbangan, dimana Pekerja tidak memiliki pilihan-pilihan dalam menentukan isi perjanjian, sebaliknya para pengusaha yang memiliki nilai tawar yang tinggi dan selalu berorientasi pada kepentingan perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hardijan Rusli, 2003. Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya, Bogor.
- Hilman Hadikusuma, 1995. Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum, Bandung: Mandar Maju
- Kartasapoetra, G., dan Indraningsih, Rience, 1982. Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Bandung: Aminico.
- Suseno, Frans Magnis, 1999. Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern, Jakarta: Gramedia
- Jurnal:
- Djakaria, M. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Wanita Untuk Memperoleh Hak-Hak Pekerja Dikaitkan Dengan Kesehatan Reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol 3, No 1 oktober 2018.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, Vol 3 No 2 april 2016.
- Sugiyono, H., & Pardede, J. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, Vol 19 No 2, desember 2021.
- Peraturan Perundang-Undangan:
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buru