



Legalitas Penetapan Usia Pensiun Karyawan Swasta yang Tidak Sesuai dengan Regulasi Pemerintah

Gunawan^{1*}, Kartika Eka Putri², Siska Aprilianti³, Diana Permata Dewi⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Hukum, Universitas Islam Nusantara, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 21, 2025

Revised March 07, 2025

Accepted March 07, 2025

Available online March 07, 2025

Kata Kunci :

Hukum Ketenagakerjaan, Usia Pensiun, Regulasi Pemerintah, Perlindungan Pekerja, Peraturan Perusahaan.

Keywords:

Labor Law, Retirement Age, Government Regulation, Workers' Protection, Company Policy



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

Copyright ©2023 by Gunawan, Kartika Eka Putri, Siska Aprilianti, Diana Permata Dewi

ABSTRAK

Penetapan usia pensiun oleh perusahaan swasta kerap kali tidak sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah, terutama dalam konteks implementasi jaminan sosial dan perlindungan hak pekerja. Perbedaan ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, ketimpangan perlindungan sosial, serta potensi konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis legalitas kebijakan usia pensiun yang diterapkan oleh perusahaan swasta apabila tidak sesuai dengan regulasi pemerintah, khususnya merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan putusan pengadilan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan swasta memang memiliki ruang kebijakan untuk menentukan usia pensiun melalui perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, namun tetap harus memperhatikan prinsip perlindungan hukum, asas keadilan, serta hak-hak dasar pekerja. Ketidaksiharian kebijakan usia pensiun dapat menimbulkan dampak hukum apabila tidak didasarkan pada kesepakatan bersama dan tidak sejalan dengan ketentuan yang berlaku.

ABSTRACT

The determination of retirement age by private companies in Indonesia often deviates from government regulations, particularly in the context of social security implementation and workers' rights protection. Such inconsistencies may lead to legal uncertainty, unequal social protection, and potential conflicts between employees and employers. This study aims to examine the legality of retirement age policies established by private companies that do not align with existing government regulations, with specific reference to Government Regulation Number 45 of 2015 concerning the Implementation of the Pension Guarantee Program. A normative juridical approach is applied in this research by analyzing statutory regulations, legal doctrines, and relevant court decisions. The findings reveal that while private companies possess discretion in determining retirement age through internal rules or collective labor agreements, such policies must adhere to the principles of legal protection, fairness, and respect for workers' fundamental rights. Discrepant retirement age policies may have legal implications if they are not based on mutual agreements and contradict applicable labor laws and social security provisions.

1. PENDAHULUAN

Pensiun merupakan hak dasar setiap pekerja yang telah mencapai usia tertentu untuk mengakhiri masa kerja secara terhormat dan mendapatkan perlindungan sosial. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di sektor swasta, penetapan batas usia pensiun sering kali tidak mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menimbulkan persoalan hukum yang berpotensi merugikan pekerja, terutama jika batas usia pensiun ditentukan secara sepihak oleh perusahaan tanpa mengacu pada regulasi nasional ([Indratno et al., 2019](#); [Muchlis, 2020](#)).

*Corresponding author

E-mail addresses: rechtgun@gmail.com (Gunawan)

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 telah mengatur prinsip dasar mengenai jaminan pensiun, implementasinya di tingkat perusahaan menunjukkan variasi kebijakan yang tidak seragam. Beberapa perusahaan menetapkan usia pensiun di bawah ketentuan pemerintah, sementara yang lain tidak memiliki pengaturan yang jelas ([Fahlevi, 2019](#); [Sormin, 2024](#)). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan praktik di lapangan, serta belum optimalnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjelang masa pensiun.

Namun demikian, kajian hukum yang secara spesifik menganalisis legalitas kebijakan usia pensiun di sektor swasta yang tidak sesuai dengan regulasi pemerintah masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menyoroti aspek normatif atau deskriptif tanpa melakukan analisis kritis terhadap konflik norma yang muncul dalam praktik ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis legalitas penetapan usia pensiun karyawan swasta dalam perspektif hukum positif dan prinsip keadilan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang mengkaji hukum sebagai norma tertulis yang berlaku secara positif di masyarakat. Fokus utama penelitian ini adalah pada analisis terhadap ketentuan hukum yang mengatur usia pensiun karyawan swasta, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan terkait hubungan industrial. Adapun bahan hukum sekunder mencakup literatur ilmiah, jurnal hukum, serta artikel akademik yang mendukung analisis ([Makadolang et al., 2024](#); [Muchlis, 2020](#)). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan metode interpretasi sistematis terhadap norma-norma hukum yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kesesuaian atau ketidaksesuaian kebijakan usia pensiun di perusahaan swasta dengan prinsip perlindungan hukum dan asas keadilan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia ([Harahap, 2020](#); [Sormin, 2024](#)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Arti hukum tidak mudah untuk didefinisikan. Secara leksikal, hukum adalah aturan atau kebiasaan yang secara formal diikat dan ditegaskan oleh penguasa atau pemerintah. Hukum juga mencakup peraturan dalam bentuk undang-undang dan peraturan terkait, norma sosial, dan keputusan lembaga penegak hukum ([Yulianti, 2022](#)). Mengenai pengertian hukum, Yunasril Ali dalam “Dasar-Dasar Ilmu Hukum” menjelaskan bahwa sulit menemukan pengertian hukum yang sesuai dengan kenyataan. Para profesional hukum umumnya mendefinisikannya berdasarkan preferensi mereka dan subjek penelitian mereka. Hal ini tentu banyak kaitannya dengan budaya dan konteks penelitian. Menurut Yunasril Ali, sulit untuk memberikan definisi hukum yang komprehensif karena alasan-alasan berikut:

1. Bidang hukum sangat luas.
2. Hukum bisa saja dilihat dari berbagai sudut pandang (filosofis, politis, sosiologis, historis, dan sebagainya), namun hasilnya akan berbeda dan definisi yang dipilih hanya akan sah pada satu sisi saja.
3. Subjek hukum adalah masyarakat yang berubah dan berkembang. Definisi hukum juga akan terus berubah dan berkembang

Kesulitan mendefinisikan hukum tetap dicatat oleh W.L.G. Lemaire dalam *Het Recht* in Indonesia mengatakan bahwa sulit untuk mendefinisikan hukum secara tepat karena hukum memiliki banyak aspek dan bentuk dan tidak mungkin satu definisi dapat mencakup semua

aspek dan bentuk hukum. Namun, meskipun sulit untuk diartikulasikan, para ahli hukum telah melakukan banyak penelitian mengenai pentingnya pengertian hukum tersebut. Berikut beberapa definisi hukum dari para ahli:

Definisi Hukum menurut Utrecht: Hukum adalah seperangkat instruksi (perintah atau larangan) yang mengatur tatanan masyarakat, yang harus dipatuhi oleh anggota masyarakat tersebut dan yang jika dilanggar, maka akan dihukum oleh pemerintah masyarakat tersebut (dalam [\(Dermawan et al., 2021\)](#)).

Definisi hukum Van Apeldoorn: Hukum adalah fenomena sosial. Karena tidak ada masyarakat yang tidak mengenal hukum, maka hukum merupakan aspek kebudayaan seperti halnya agama, moralitas, adat istiadat, dan tradisi.

Definisi hukum menurut Immanuel Kant: Sistem hukum adalah totalitas kondisi yang di dalamnya kehendak bebas seseorang dapat disesuaikan dengan kehendak bebas orang lain, dengan mematuhi kaidah-kaidah kebebasan.

Definisi hukum menurut Hugo de Groat (Grotius): Hukum adalah peraturan tentang perbuatan moral yang menjamin nilai-nilai keadilan.

Pengertian hukum menurut Phillip S. James: Hukum adalah tubuh untuk aturan agar menjadi arahan bagi perilaku manusia dan memiliki sifat yang memaksa.

Hukum ketenagakerjaan adalah salah satu cabang dari hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan atau majikan) dalam rangka menciptakan keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan bagi pekerja serta memfasilitasi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif ([\(Harahap, 2020\)](#), [\(Makadolang et al., 2024\)](#)). Hukum ini mencakup berbagai aspek, mulai dari hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja, kondisi kerja, upah, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta berbagai masalah hukum lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Secara umum, hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk:

1. Melindungi hak-hak pekerja: Misalnya hak atas upah yang layak, jaminan sosial, dan hak atas perlindungan di tempat kerja.
2. Menjamin keadilan dalam hubungan kerja: Mengatur perjanjian kerja yang adil antara pekerja dan pemberi kerja.
3. Menjaga ketertiban dan stabilitas sosial: Mengatur tentang pembentukan serikat pekerja, pemogokan, serta penyelesaian perselisihan industrial.
4. Menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat: Termasuk di dalamnya pengaturan tentang perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan pekerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, yang paling utama adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang kini sebagian telah diperbarui dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) dan peraturan pelaksanaannya dalam [\(Mogi, 2017\)](#), [\(Agus, 2019\)](#).

PHK, atau Pemutusan Hubungan Kerja, adalah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak ([\(Wibowo & Herawati, 2021\)](#), [\(Nazifah & Mahila, 2021\)](#)). PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti:

1. Alasan Hukum: Misalnya, pekerja mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) telah berakhir.
2. Keputusan Pengadilan: PHK yang dilakukan berdasarkan putusan pengadilan, misalnya karena pelanggaran berat oleh pekerja.
3. Pengunduran Diri: Pekerja mengundurkan diri secara sukarela tanpa paksaan

PHK diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pensiun adalah tahap penting dalam kehidupan seorang pekerja yang menandakan berakhirnya masa kerja mereka. Pada umumnya, batas usia pensiun ditentukan berdasarkan

peraturan yang berlaku, yang bertujuan untuk memberikan kepastian dan perlindungan bagi pekerja di akhir masa kerja mereka. Di Indonesia, peraturan mengenai batas usia pensiun di sektor publik telah diatur secara jelas dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya ([Manalu et al., 2021](#)), ([Sormin, 2024](#)), ([Fahlevi, 2019](#)). Namun, dalam sektor swasta, implementasi batas usia pensiun sering kali berbeda dan bisa tidak sejalan dengan peraturan yang ada, menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahannya

Regulasi Pemerintah Terkait Usia Pensiun

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, usia pensiun di sektor swasta tidak diatur secara rinci. Pasal 167 UU Ketenagakerjaan hanya menyebutkan bahwa ketentuan mengenai usia pensiun harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama. Namun ketentuan ini juga membuka ruang konflik norma apabila penetapan usia pensiun tidak mempertimbangkan regulasi jaminan sosial nasional. Hal ini menimbulkan persoalan hukum mengenai legitimasi kebijakan perusahaan dalam menetapkan usia pensiun yang berbeda dari standar nasional, serta implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa perusahaan swasta bebas menetapkan batas usia pensiun yang sewenang-wenang. Oleh karena itu, meskipun peraturan pemerintah tidak menyebutkan batas usia pensiun secara spesifik untuk sektor swasta, tetap ada prinsip-prinsip dasar yang harus diikuti, seperti asas perlindungan hak pekerja dan asas keadilan.

Di sisi lain, peraturan pemerintah lebih mendetail dalam pengaturan usia pensiun bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pekerja di sektor tertentu, dengan usia pensiun yang ditetapkan pada 58 tahun untuk PNS dan 56 tahun untuk pekerja di sektor tertentu, seperti pekerja BUMN. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 secara progresif menetapkan usia pensiun minimum sebagai syarat penerimaan manfaat jaminan pensiun, yang terus meningkat setiap tiga tahun. Meskipun peraturan ini tidak secara eksplisit mengikat perusahaan swasta, secara substansi ia mencerminkan arah kebijakan nasional yang seharusnya menjadi rujukan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan. Regulasi tersebut bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja pada akhir masa kerjanya, memastikan bahwa mereka dapat menikmati masa pensiun dengan kesejahteraan yang memadai.

Batas Usia Pensiun yang Ditetapkan oleh Perusahaan Swasta

Pada praktiknya, perusahaan swasta memiliki kebebasan untuk menentukan usia pensiun karyawan mereka melalui perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang bersifat internal. Banyak perusahaan yang menetapkan usia pensiun di atas usia yang diatur oleh pemerintah, misalnya 56 tahun atau lebih. Sementara itu, ada pula perusahaan yang menetapkan usia pensiun lebih rendah, meskipun hal ini jarang terjadi ([Wahyuni, 2024](#)).

Namun, kebijakan perusahaan mengenai usia pensiun sering kali bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar dalam ketenagakerjaan, terutama yang berkaitan dengan hak pekerja untuk bekerja sesuai dengan kapasitas dan keinginan mereka. Ketidaksiharian ini bisa berujung pada masalah hukum, terutama jika kebijakan yang diambil tidak mematuhi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam praktiknya, ketidaksiharian tersebut dapat menimbulkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, di mana pekerja menuntut haknya atas dasar ketentuan nasional. Sejumlah putusan menunjukkan bahwa hakim cenderung berpihak kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun dini yang tidak sesuai ketentuan pemerintah.

Legalitas dan Implikasi Hukum Batas Usia Pensiun di Perusahaan Swasta

Salah satu pertanyaan yang muncul adalah apakah perusahaan swasta boleh menetapkan usia pensiun yang tidak sesuai dengan regulasi pemerintah. Berdasarkan peraturan yang ada, perusahaan swasta harus memastikan bahwa kebijakan usia pensiun yang mereka terapkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada ([Muchlis, 2020](#)). Jika perusahaan menetapkan usia pensiun yang lebih rendah dari yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa alasan yang sah, hal ini dapat menimbulkan masalah hukum, termasuk gugatan dari pekerja yang merasa dirugikan.

Di sisi lain, jika usia pensiun yang ditetapkan perusahaan lebih tinggi dari usia pensiun yang diatur pemerintah, hal ini tidak menjadi masalah hukum, selama tidak ada pelanggaran terhadap hak-hak pekerja lainnya. Namun, perlu diingat bahwa meskipun perusahaan memiliki kebebasan untuk menentukan usia pensiun, keputusan tersebut harus sejalan dengan prinsip-prinsip dasar perlindungan hak pekerja dan keadilan, seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penetapan Batas Usia Pensiun di Perusahaan Swasta

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan swasta dalam menetapkan batas usia pensiun, antara lain:

1. **Kebutuhan Perusahaan:** Beberapa perusahaan, terutama di sektor tertentu seperti teknologi atau industri kreatif, mungkin lebih memilih untuk menetapkan usia pensiun yang lebih muda guna mempertahankan tenaga kerja yang lebih energik dan berinovasi. Di sisi lain, perusahaan yang bergerak di bidang yang membutuhkan pengalaman lebih mungkin menetapkan usia pensiun yang lebih tinggi.
2. **Kondisi Keuangan Perusahaan:** Perusahaan dengan kondisi keuangan yang stabil cenderung lebih fleksibel dalam menetapkan usia pensiun yang lebih tinggi, memberi kesempatan kepada karyawan untuk bekerja lebih lama dan menambah kontribusi mereka.
3. **Pertimbangan Sosial dan Etika:** Beberapa perusahaan mempertimbangkan dampak sosial dari kebijakan pensiun yang diterapkan. Misalnya, ada perusahaan yang memberikan usia pensiun lebih tinggi untuk memberikan karyawan kesempatan mengumpulkan tabungan pensiun yang lebih banyak.

Dampak Negatif dari Ketidaksesuaian Batas Usia Pensiun

Ketidaksesuaian antara kebijakan usia pensiun perusahaan swasta dan regulasi pemerintah dapat berdampak negatif, baik bagi pekerja maupun perusahaan itu sendiri. Dampak negatif yang dimaksud antara lain:

1. **Kehilangan Hak Pekerja:** Pekerja yang terpaksa pensiun lebih awal dari yang diinginkan dapat merasa kehilangan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan lebih lama dan merasakan ketidakadilan.
2. **Potensi Sengketa Hukum:** Ketidaksesuaian kebijakan usia pensiun dengan ketentuan hukum yang berlaku dapat menimbulkan sengketa hukum antara pekerja dan perusahaan, yang berujung pada tuntutan ganti rugi atau kompensasi.
3. **Reputasi Perusahaan:** Kebijakan yang tidak sesuai dengan peraturan dapat merusak reputasi perusahaan di mata karyawan maupun publik, yang dapat memengaruhi daya tarik perusahaan dalam merekrut talenta baru.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan harmonisasi antara kebijakan internal dan regulasi nasional. Prinsip *lex superior derogat legi inferiori* menegaskan bahwa peraturan yang lebih rendah (seperti peraturan perusahaan) tidak boleh bertentangan dengan

peraturan yang lebih tinggi (seperti peraturan pemerintah), agar tercipta kepastian hukum dan perlindungan yang berkeadilan bagi pekerja.

Rekomendasi untuk Penyesuaian Kebijakan Usia Pensiun

Untuk menghindari permasalahan hukum dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan swasta disarankan untuk melakukan penyesuaian terhadap kebijakan usia pensiun mereka. Adapun beberapa cara yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. **Peninjauan Kembali Kebijakan Usia Pensiun:** Perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan usia pensiun mereka dan memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku serta prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil.
2. **Pengaturan dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan:** Perusahaan sebaiknya menyusun perjanjian kerja dan peraturan perusahaan yang mengakomodasi hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia, dengan tetap memberikan ruang bagi fleksibilitas dalam penetapan usia pensiun berdasarkan kebutuhan perusahaan.
3. **Konsultasi dengan Serikat Pekerja:** Perusahaan sebaiknya berkonsultasi dengan serikat pekerja untuk merumuskan kebijakan yang seimbang antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan swasta tidak sepenuhnya bebas dalam menetapkan batas usia pensiun yang berbeda dari regulasi pemerintah. Meskipun terdapat ruang untuk penyesuaian dalam peraturan internal, kebijakan tersebut harus tetap mencerminkan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Ketidaksiharian antara kebijakan perusahaan dan peraturan pemerintah dapat menimbulkan ketidakpastian hukum, pelanggaran terhadap hak normatif pekerja, serta berpotensi memicu konflik ketenagakerjaan.

Penetapan usia pensiun harus mempertimbangkan hierarki norma hukum yang berlaku, di mana peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah sebagai norma hukum yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan bahwa ketentuan usia pensiun ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, kesepakatan bersama, dan tidak merugikan pekerja.

Sebagai bentuk harmonisasi, perusahaan swasta disarankan untuk melakukan peninjauan ulang terhadap peraturan internal yang mengatur usia pensiun, dengan merujuk pada ketentuan pemerintah dan melibatkan serikat pekerja dalam proses penyusunannya. Langkah ini diperlukan guna menciptakan kepastian hukum, menjamin keberlangsungan jaminan sosial pekerja, serta meminimalisasi potensi konflik industrial di masa mendatang.

5. REFERENSI

- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1–25.
- Dermawan, A., Saputra, E., & Hutagalung, J. E. (2021). Peran masyarakat dalam menaati hukum dan mendukung perkembangan teknologi komputer dalam bisnis digital. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(3), 569–573.
- Fahlevi, Z. (2019). Sengketa Penentuan Batas Usia Pensiun di Pengadilan Hubungan Industrial. *Ilmu dan Budaya*, 41(65).
<https://doi.org/https://doi.org/10.47313/jib.v41i65.717>
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

- Indratno, R., Muchlis, M., & Fathullah, Z. (2019). Perbandingan Hukum Mengenai Batas Usia Pensiun Bagi Pekerja Di Sektor Swasta Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Malaysia. *Perspektif Hukum*, 150–166.
- Makadolang, E. M., Maramis, R. A., & Siar, L. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberhentikan sebelum waktunya. *Lex Privatum*, 13(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/54841>
- Manalu, N., Anggusti, M., & Simamora, J. (2021). Kepastian Hukum Manfaat Pensiun Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Dengan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Klaster Iv Dan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015. *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 252–267.
- Mogi, E. G. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Administratum*, 5(2).
- Muchlis, M. (2020). *Batas Usia Pensiun Bagi Pekerja Di Sektor Swasta Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Nazifah, N., & Mahila, S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1112–1115.
- Sormin, S. P. (2024). *Injauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiunan Sukarela di Pt. Perkebunan Nusantara Iv Pulau Raja Ditinjau Dari Perspektif Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/9925>
- Wahyuni, N. S. (2024). Mendefinisikan Ulang Usia Pensiun bagi Pekerja Indonesia. *Jurnal Jamsostek*, 2(1), 1–22.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
- Yulianti, S. W. (2022). Kebijakan Penegakan Hukum Terhadap Kejahatan Kekerasan Seksual Kepada Anak Dalam Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia. *Amnesti: Jurnal Hukum*, 4(1), 11–29.