

## Saat Usia Jadi Batas: Kepastian Hukum dalam Aturan Pensiun

<sup>1</sup>Leona Flentje Christina, <sup>2</sup>Hufron

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

<sup>1</sup>[1322300026@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1322300026@surel.untag-sby.ac.id), <sup>2</sup>[hufron@untag-sby.ac.id](mailto:hufron@untag-sby.ac.id)

### ABSTRACT

*The objective of this study is to analyze the regulatory aspects of the retirement age limit for workers in Indonesia by examining the existing legal framework from a juridical perspective, particularly in relation to legal certainty based on the normative structure of prevailing laws and regulations. Although numerous studies have been conducted on retirement age, most of them focus primarily on the fulfillment of workers' rights after retirement. This study specifically concentrates on the legal basis for determining the retirement age, especially in situations where such provisions are not stipulated in the Company Regulations (CR) or Collective Labor Agreements (CLA). These provisions serve as normative instruments that function as the legal foundation for the implementation of employment relationships. The study adopts a case study approach, analyzed through the lens of the legal certainty theory. To strengthen the analytical framework, supporting concepts such as retirement and termination of employment are also discussed. The combination of these theories and concepts aims to establish a normative foundation for formulating retirement age policies that provide legal certainty for workers. The absence of explicit regulations regarding retirement age in the Labor Law has the potential to create legal uncertainty. Therefore, a clear stipulation of the retirement age is a crucial instrument to enhance legal protection, ensure industrial relations stability, and minimize labor disputes.*

**Keywords:** *Legal certainty, Retirement age, Termination of employment*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah analisa terhadap aspek pengaturan batas usia pensiun tenaga kerja di Indonesia dengan mengkaji secara yuridis pengaturan yang ada dengan menelaah dimensi kepastian hukum berdasarkan kerangka normatif peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian mengenai usia pensiun, sebagian besar kajian tersebut lebih menitikberatkan pada aspek pemenuhan hak-hak pekerja paska pensiun. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada analisis dasar hukum mengenai penetapan usia pensiun, terutama dalam situasi di mana ketentuan tersebut tidak dicantumkan dalam Peraturan Perusahaan (PP) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Ketentuan tersebut merupakan instrumen normatif yang berfungsi sebagai landasan hukum bagi pelaksanaan hubungan kerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan studi kasus yang dianalisis melalui teori kepastian hukum. Untuk memperkuat kerangka analisis, dibahas pula konsep-konsep pendukung seperti pensiun dan pemutusan hubungan kerja. Kombinasi teori dan konsep tersebut bertujuan untuk membentuk landasan normatif dalam merumuskan kebijakan usia pensiun yang berkepastian hukum bagi tenaga kerja. Ketidadaan pengaturan yang eksplisit mengenai usia pensiun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, penegasan batas usia pensiun menjadi instrumen penting untuk memperkuat perlindungan hukum, menciptakan stabilitas hubungan industrial, dan meminimalisasi terjadinya sengketa ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** *Pemutusan hubungan kerja, Usia pensiun, Kepastian hukum*

### Pendahuluan

Masa pensiun dipandang sebagai fase akhir dari perjalanan karier yang menandai tercapainya batas usia kerja sebagaimana ditentukan oleh peraturan perundang-undangan,

serta sering kali dianggap sebagai bentuk pencapaian profesional bagi para pekerja. Hak atas pesangon pensiun merupakan bagian dari hak normatif yang wajib diberikan kepada pekerja yang memasuki masa pensiun, sebagaimana dijamin oleh sistem hukum ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Pesangon pensiun dipandang sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian jangka panjang pekerja selama masa kerja. Lebih dari itu, pesangon pensiun juga berperan sebagai insentif yang mendorong pekerja untuk tetap bertahan hingga mencapai usia pensiun, mengingat manfaat tersebut dianggap sebagai salah satu hal penting dalam menjamin kesejahteraan hidup di masa tua setelah tidak lagi aktif bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaturan mengenai batas usia pensiun memegang peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan. Penetapan usia pensiun secara jelas dan tegas merupakan elemen penting dalam menjamin kepastian hukum terhadap mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketegasan tersebut juga berperan dalam mencegah timbulnya ambiguitas maupun potensi perselisihan yang dapat terjadi di kemudian hari (Dasvarma, G. L., 2002).

Pengaturan mengenai batas usia pensiun ditegaskan dalam Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK 13/2003). Ketentuan tersebut menggarisbawahi pentingnya pencantuman usia pensiun secara eksplisit dalam PP maupun PKB, untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pekerja. Namun ketentuan pada pasal tersebut tidak menetapkan batas usia pensiun secara spesifik. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan tersebut bersifat delegatif, yakni menyerahkan kewenangan penetapan usia pensiun kepada masing-masing pihak dalam hubungan kerja, melalui PP/PKB. Karakter delegatif dari pasal ini menimbulkan konsekuensi hukum berupa ketergantungan pada kesepakatan kontraktual, yang pada praktiknya tidak selalu tercapai secara adil. Dalam kondisi di mana tidak terdapat ketentuan eksplisit mengenai usia pensiun dalam PP atau PKB, kekosongan norma dapat menyebabkan ketidakpastian hukum, khususnya dalam hal pelaksanaan PHK karena alasan pensiun. Hal ini juga berpotensi memicu sengketa industrial, terutama ketika pekerja menolak diberhentikan karena merasa belum mencapai usia yang wajar untuk pensiun.

Dari sudut pandang perlindungan hukum terhadap pekerja, situasi ini mencerminkan lemahnya perlindungan normatif dari negara dalam menjamin kepastian usia pensiun. Padahal, dalam sistem hubungan kerja yang bersifat subordinatif, posisi tawar pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Oleh karena itu, penegasan batas usia pensiun dalam regulasi yang bersifat imperatif, baik melalui revisi undang-undang maupun penerbitan peraturan pelaksana, menjadi penting untuk memastikan terciptanya hubungan industrial yang adil, seimbang. Pada tahun 2020, melalui pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), ketentuan Pasal 154 UUTK 13/2003 telah dihapus. Kendati demikian, substansi terkait pengakhiran hubungan kerja karena alasan pensiun tetap dimuat dalam Pasal 151A huruf c UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa: Usia pensiun pekerja atau buruh ditetapkan berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama. Namun demikian, pengaturan mengenai batas usia pensiun tidak diatur secara eksplisit dalam ketentuan tersebut, sehingga masih menyisakan ruang ketidakpastian hukum dalam implementasinya.

Pensiun merupakan salah satu bentuk pengakhiran hubungan kerja (Pasal 167 ayat (1) UUTK 13/2003), ketentuan tersebut memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang telah mencapai usia pensiun. Dasar hukum ini memperkuat kewenangan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja ketika pekerja atau buruh telah memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja atau ketentuan perusahaan. Dengan demikian, penetapan batas usia pensiun yang tegas merupakan elemen krusial, tidak hanya dalam

rangka menjamin kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan kerja, tetapi juga untuk mendukung kesinambungan produktivitas dan mendorong terwujudnya proses regenerasi tenaga kerja dalam suatu sektor industri. Ketiadaan pengaturan mengenai batas usia pensiun dalam UUTK, serta tidak ditetapkannya usia pensiun di dalam PP atau PKB, berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum yang dapat memicu adanya perselisihan hubungan industrial (PHI) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Selain itu, ketiadaan pengaturan tersebut juga membuka ruang bagi terjadinya perbedaan persepsi antara para pihak dalam menentukan waktu berakhirnya hubungan kerja. Penelitian ini membahas urgensi penetapan batas usia pensiun oleh pemerintah bagi para pekerja sebagai upaya untuk menghindari ketidakpastian hukum yang dapat menimbulkan potensi konflik antara pekerja dan pemberi kerja di kemudian hari.

Penelitian awal mengindikasikan bahwa ketentuan mengenai usia pensiun cenderung didasarkan pada praktik internal perusahaan dan/atau rujukan terhadap perundang-undangan yang mengatur hak ketenagakerjaan pada masa pensiun, seperti UU tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, UU tentang Dana Pensiun, UU Kepegawaian, serta UU yang mengatur profesi tertentu (Fahlevi, 2019). Dalam studi kasus pada penelitian ini, pekerja menyatakan bahwa ketentuan usia pensiun yang ditetapkan tidak realistis, mengingat pada usia 55 tahun mereka masih merasa mampu bekerja. Selain itu, jika dibandingkan dengan perusahaan sejenis, usia pensiun yang diberlakukan adalah 56 tahun. Perbedaan tersebut mendorong Serikat Pekerja untuk menggugat ketentuan usia pensiun sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama. Penelitian kedua menyoroti bahwa meningkatnya usia harapan hidup memiliki implikasi terhadap penetapan usia pensiun. Namun, penelitian tersebut belum berhasil merumuskan batas usia pensiun yang ideal bagi pekerja di Indonesia. Oleh karena itu, fokus penelitian diarahkan pada upaya evaluasi dan perumusan ulang definisi usia pensiun yang relevan dan proporsional dalam konteks ketenagakerjaan nasional (Wahyuni, 2024). Penelitian ketiga melakukan analisis komparatif terhadap kebijakan penetapan batas usia pensiun antara Indonesia dan Malaysia, guna mengidentifikasi perbedaan pendekatan normatif serta implikasinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja di masing-masing negara (Indratno et al., 2019).

Pada penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih belum memberikan pengaturan yang tegas dan eksplisit mengenai batas usia pensiun, baik dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam regulasi sektoral lainnya. Ketiadaan norma hukum yang secara tegas mengatur batas usia pensiun dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia berdampak pada munculnya ketidakpastian hukum bagi para pihak, terutama bagi pekerja dan pengusaha. Berbeda halnya dengan Malaysia, yang telah menetapkan usia pensiun secara jelas melalui Minimum Retirement Age Act 2012 (Act 753), sehingga memberikan kepastian hukum yang lebih baik dalam praktik hubungan industrial, sehingga memberikan landasan hukum yang pasti dan seragam dalam implementasi kebijakan pensiun. Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini, peneliti merumuskan pokok permasalahan utama, yakni pentingnya penetapan batas usia pensiun oleh pemerintah untuk memberikan kepastian hukum dalam menetapkan usia pensiun dalam hubungan kerja (Gendron, B, 2011).

## Metode Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dalam mengumpulkan data penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dengan memanfaatkan bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang relevan, serta bahan hukum sekunder yaitu mencakup doktrin, literatur

hukum, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan isu hukum yang menjadi fokus analisa (Ali, 2013).

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Kepastian Hukum**

Kepastian hukum sebagai salah satu prinsip mendasar dalam filsafat hukum mengharuskan peraturan hukum disusun dengan cara yang jelas, tegas, dan konsisten, untuk memastikan adanya kepastian dalam penerapan hukum. Prinsip kepastian hukum diterapkan dengan tujuan untuk memastikan bahwa hukum memberikan jaminan perlindungan yang memadai, sekaligus menciptakan rasa aman bagi individu dalam melaksanakan hak dan kewajiban mereka. Kepastian hukum memastikan bahwa aturan hukum dapat diterapkan secara adil dan tidak bergantung pada subjektivitas individu atau kekuasaan yang bersifat sewenang-wenang (Hukum, 2016). Menurut L.J Van Apeldoorn, kepastian hukum adalah kepastian suatu undang-undang (Richard & Galigo, 2024). Sedangkan menurut Meuwissen, kepastian hukum adalah asas yang menerangkan bahwa untuk mencapai suatu keadilan harus ada kepastian dan kepastian itu dalam bentuk peraturan hukum yang mengikat dan disepakati pemberlakukannya oleh seluruh subyek hukum (Sikti, 2022). Adanya ketentuan baku dan mengikat maka kepastian akan terwujud. Kepastian hukum merujuk pada jaminan bahwa hukum, yang mengandung unsur keadilan dan finalitas, dijalankan secara efektif sebagai norma yang mengikat dan dipatuhi oleh seluruh subjek hukum. Dalam konteks ini, kepastian hukum berperan sebagai kerangka operasional yang memastikan berfungsinya sistem hukum secara tertib dan konsisten.

Penetapan usia pensiun dalam konteks hukum ketenagakerjaan memiliki hubungan yang erat dengan penerapan prinsip kepastian hukum (*rechtszekerheid*), yang bertujuan memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pekerja atau buruh sebagai pihak yang lebih rentan dalam hubungan kerja. Merujuk pada teori Gustav Radbruch, hukum yang baik harus memuat unsur kejelasan, ketegasan, dan konsistensi dalam penerapannya, sehingga dapat memberikan rasa aman dan dapat diprediksi bagi masyarakat (Atmoko, 2022). Dalam konteks ketenagakerjaan, ketentuan yang tidak secara eksplisit menetapkan batas usia pensiun menciptakan ruang interpretasi yang beragam, dan pada akhirnya membuka potensi konflik antara pengusaha dan pekerja. Ketidakjelasan ini menghambat terbentuknya sistem hubungan industrial yang adil dan stabil, serta mereduksi nilai hukum sebagai instrumen kepastian. Sementara itu, teori perlindungan hukum (*legal protection theory*) menempatkan hukum sebagai sarana untuk melindungi pihak yang posisinya rentan atau memiliki daya tawar yang lemah. Dalam hubungan industrial, pekerja sering kali berada dalam posisi subordinatif terhadap pengusaha, khususnya dalam aspek perjanjian kerja dan terminasi hubungan kerja. Oleh karena itu, negara melalui perangkat hukumnya berkewajiban memberikan batasan dan pedoman yang jelas, termasuk dalam hak usia pensiun, sebagai bagian dari upaya afirmatif untuk menjamin keadilan substantif bagi pekerja.

Dengan demikian, pengaturan batas usia pensiun yang eksplisit dalam peraturan perundang-undangan merupakan perwujudan dari kedua prinsip tersebut. Di satu sisi, hal ini memperkuat kepastian hukum bagi pengusaha dalam menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang sejalan dengan hukum positif. Selain itu, pengaturan batas usia pensiun dapat memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja sehingga memungkinkan mereka untuk merencanakan masa pensiun dengan cara yang terstruktur dan bermartabat.

### **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Definisi hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 16 UUTK 13/2003 menyatakan hubungan yang terbentuk antara pemberi kerja dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan ini mengandung unsur pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, imbalan berupa upah dari pengusaha, serta adanya perintah kerja dari pengusaha kepada pekerja. Dengan kata lain bahwa keberadaan hubungan kerja tersebut merupakan konsekuensi langsung dari adanya perjanjian kerja antara pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja. Hubungan tersebut dapat berakhir apabila:

- a. Penerima kerja meninggal dunia;
- b. Waktu perjanjian kerja berakhir;
- c. Pekerjaan yang diberikan telah selesai dilaksanakan;
- d. Putusan pengadilan atau lembaga perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), sehingga menjadi dasar yang sah dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan; atau
- e. Kondisi tertentu yang tercantum dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja.

Proses PHK adalah sebuah situasi yang tidak diinginkan baik itu bagi pekerja, pengusaha, maupun pihak-pihak yang berada dalam posisi paling rentan. Namun, dalam keadaan tertentu, PHK mungkin menjadi sesuatu yang tak dapat dielakkan. Menurut Pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, PHK dapat diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan oleh kondisi khusus yang berakibat pada berakhirnya hak dan kewajiban antara penerima kerja dan pemberi kerja. Dalam konteks peraturan tersebut, salah satu kondisi yang dapat menjadi dasar dilakukannya PHK adalah bila pekerja atau buruh telah memasuki usia pensiun (pasal 36 huruf n). Ketentuan ini mencerminkan penerapan prinsip kepastian hukum dalam hubungan industrial, karena memberikan kejelasan normatif mengenai batas-batas yang sah dalam mengakhiri hubungan kerja (Razzak et al., 2023). Dengan adanya dasar hukum yang eksplisit, baik pengusaha maupun pekerja memperoleh jaminan hukum atas tindakan PHK yang dilakukan karena alasan usia pensiun. Di sisi lain, pengaturan ini juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja, agar proses mengakhiri hubungan kerja tidak dilakukan tanpa dasar hukum yang sah. Dengan memperhatikan hal tersebut, penetapan usia pensiun yang diikuti oleh pengaturan mengenai PHK atas dasar tersebut menjadi penting dalam mewujudkan hubungan kerja yang berkeadilan, seimbang, dan menjamin rasa aman bagi pekerja dalam memasuki masa pensiun.

### **Konsep Pensiun**

Pensiun merupakan suatu fase alami dalam hubungan kerja yang pada akhirnya akan dialami oleh setiap pekerja. Masa pensiun memberikan kesempatan bagi pekerja untuk berhenti dari aktivitas kerja formal dan rutin setelah menjalani masa pengabdian yang panjang. Secara sosiologis, pensiun dipandang sebagai masa transisi menuju kehidupan yang lebih tenang dan berfokus pada kesehatan serta kesejahteraan pribadi, mengingat beban kerja yang tinggi pada usia lanjut berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik dan mental pekerja.

Di samping itu, pensiun juga dapat terjadi atas dasar pertimbangan kebutuhan korporasi yang menuntut peningkatan produktivitas, kecepatan kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar. Dalam konteks tersebut, kebijakan pensiun kerap dijadikan bagian dari strategi manajerial untuk mempertahankan daya saing perusahaan, yang secara tidak langsung menempatkan usia dan performa kerja sebagai indikator penting

dalam pengambilan keputusan ketenagakerjaan. UUTK 13/ 2003 tidak secara tegas menetapkan batas usia pensiun bagi pekerja di sektor swasta. Pengaturan mengenai usia pensiun pada umumnya diserahkan kepada persetujuan pekerja dan pengusaha, yang kemudian dituangkan dalam perjanjian kerja. Pola pengaturan ini berbeda dengan sistem kepegawaian pada sektor pemerintahan, di mana penetapan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas melalui ketentuan yang bersifat khusus dan mengikat.

Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PP No. 32/1979) memuat ketentuan tentang batas usia pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Septian & Abdurahman, 2021). Dalam Pasal 1 huruf d, dijelaskan bahwa batas usia pensiun merupakan usia ketika seorang PNS diberhentikan dari jabatannya. Lebih lanjut, Pasal 3 ayat (2) menetapkan bahwa batas usia pensiun secara umum adalah 56 tahun. Namun demikian, ketentuan tersebut memungkinkan adanya perpanjangan masa kerja bagi PNS yang menduduki jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Pengaturan tersebut memberikan kepastian hukum dan waktu yang jelas bagi pegawai negeri sipil untuk mempersiapkan masa pensiun mereka. Sebaliknya, ketiadaan pengaturan yang serupa dalam sektor ketenagakerjaan swasta menyebabkan ketidakpastian hukum terkait batas usia pensiun. Padahal, kepastian mengenai batas usia pensiun sangat penting agar pekerja dapat melakukan perencanaan yang matang, baik dari sisi finansial maupun psikososial, dalam menghadapi masa purna tugas.

## Penutup

Ketentuan mengenai batas usia pensiun tidak diatur secara eksplisit dalam UUTK 13/ 2003 maupun dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Padahal, sebagai instrumen hukum heteronom yang bersifat mengikat dan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam konteks hubungan kerja, undang-undang ketenagakerjaan berfungsi sebagai norma yang mampu memberikan kepastian hukum. Ketiadaan pengaturan yang tegas mengenai usia pensiun berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja maupun pengusaha dalam menetapkan berakhirnya hubungan kerja, sehingga dapat memicu perselisihan industrial. Namun, ketidakadaan pengaturan yang tegas dalam menentukan usia sebagai batas pengakhiran hubungan kerja menciptakan kekosongan norma yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan merugikan perlindungan hak-hak pekerja sebagai subjek dalam hubungan industrial.

Dalam praktiknya, kekosongan hukum tersebut sering diatasi dengan pendekatan kebiasaan atau merujuk pada peraturan perundang-undangan lain, seperti PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Meskipun demikian, ketentuan tersebut tidak sepenuhnya memberikan kepastian hukum, karena berpotensi menimbulkan perbedaan interpretasi dan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja, khususnya terkait dengan pelaksanaan hak pensiun. Situasi ini menegaskan perlunya peran aktif pemerintah dalam merumuskan regulasi yang secara eksplisit mengatur batas usia pensiun, sebagai bagian dari upaya perlindungan hukum terhadap pekerja. Selain itu, Dinas Ketenagakerjaan, sebagai institusi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah, juga harus berperan aktif dalam merumuskan dan mengusulkan kebijakan yang konkret sebagai respons terhadap kekosongan norma yang ada. Dengan demikian, sistem hukum ketenagakerjaan yang menjamin kepastian, keadilan, dan perlindungan hak yang proporsional bagi semua pihak dapat terwujud.

## Daftar Pustaka

Ali, Z. (2013). *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika.

Atmoko, D. (2022). *Teori-Teori Hukum* (N. A. Rahma, Ed.; 1st ed.). Literasi Nusantara Abadi.

- Dasvarma, G. L., (2002). Contribution of Mortality Decline to Longer Working Life: The Case of Indonesian Males 1980 – 1995. *Journal of Population Research*, Vol. 19, No. 1 (March 2002), pp. 75-84. <https://doi.org/10.1007/BF03031970>
- Fahlevi, Z. (2019). Sengketa Penentuan Batas Usia Pensiun. *Jurnal Imu Dan Budaya*, 41(1). <https://doi.org/10.47313/jib.v41i65.717>
- Gendron, B. (2011) Older Workers and Active Ageing in France: The Changing Early Retirement and Company Approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1221-1231. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.559095>
- Pratonggopati, H. F., Mantili, R., & Fakhriah, E. L. (2023). KEPASTIAN HUKUM DALAM PENGABUNGAN DASAR GUGATAN WANPRESTASI DAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM. *ACTA DIURNAL Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 7(1), 100 - 113. <https://doi.org/10.23920/acta.v7i1.1664>
- Rudy Indratno, Mochamad Muchlis, & Zaki Fathullah. (2019). Perbandingan Hukum mengenai Batas Usia Pensiun bagi Pekerja di Sektor Swasta dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia. *Perspektif Hukum*, 19(1), 150-166. <https://doi.org/10.30649/ph.v19i1.164>
- Razzak, M., Wibisono, A., & Fitriani, A. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Menolak Mutasi. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 83-92. <https://doi.org/10.32884/jih.v1i2.1440>
- Richard, H., & Galigo, A. M. R. (2024). *Teori Hukum* (1st ed.). Ananta Vidya.
- Septian, Ilham Fajar and Abdurahman, Ali (2021) "STATUS HUKUM PENJELASAN UNDANG-UNDANG BERDASARKAN SISTEM PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN INDONESIA," *Jurnal Hukum & Pembangunan*: Vol. 51: No. 3, Article 16. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol51.no3.3136>
- Sikti, A. S. (2022). *Menggugat Kepastian Hukum*. Mandar Maju.
- Sri Wahyuni, N. (2024). Mendefinisikan Ulang Usia Pensiun bagi Pekerja Indonesia. *Jurnal Jamsostek*, 2(1), 1-22. <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v2i1.56>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.