BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak asasi bagaikan nilai yang melekat bagi insan yang terlahir di dunia. Hak tersebut merupakan karunia dari Tuhan, bahwa setiap manusia diberikan anugerah berupa hak kodrati yang bersifat asasi.¹ Hak asasi manusia secara kodrati bersifat independen, yang berarti tidak dapat dibagikan kepada manusia lainnya. Kehadiran hak tersebut pada dasarnya berkorelasi dengan peran manusia sebagai makhluk sosial. Hal tersebut berkaitan dengan hubungan antar manusia yang juga memerlukan keseimbangan antara sesama hak yang dimiliki manusia lainnya. Hal inilah yang memberikan implikasi bahwa hak asasi manusia juga menimbulkan adanya kewajiban pada setiap manusia lain untuk dipatuhi keberadaannya, guna mencapai keselarasan.

Konsep hak asasi manusia memiliki keterkaitan dengan adanya hukum. Keberadaan hukum menjadi suatu alat yang dijadikan sebagai sarana dalam perwujudan nilai-nilai keadilan khususnya dalam hal kemanusiaan.² Adanya urgensi kepemilikan hak terhadap rakyat atas nilai dan kepentingannya sebagai manusia, memberikan suatu andil yang krusial terhadap adanya hak asasi manusia.³

¹ A. Widiada Gunakaya, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2017. hlm. 1.

² Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2013. hlm. 18.

³ *Ibid.*, hlm. 21.

Konstitusi Indonesia memberikan pandangan yang lugas atas adanya kepemilikan hak asasi manusia kepada penduduknya. Perwujudan pasal terkait hak penduduk Indonesia salah satunya ada pada Pasal 28A UUD NRI 1945 yang menjelaskan bahwa setiap yang hidup memiliki kesempatan dalam merasakan kehidupan serta mempertahankannya. Pasal tersebut memberikan esensi bahwa penduduk di Indonesia berhak untuk menentukan pilihan guna mempertahankan kehidupannya. Selain itu, pasal tersebut menunjukkan bahwa pertimbangan krusial dalam konstitusi di Indonesia adalah hak asasi manusia. Pilihan terkait kehidupan manusia dapat diimplementasikan salah satunya dengan adanya keputusan penduduk dalam bekerja atau hal lain yang dapat menunjang kehidupannya.

Selain itu, hak penduduk atas kehidupan salah satunya tergambar melalui adanya hak untuk bekerja. Kebebasan penduduk dalam bekerja diuraikan dalam Pasal 28D Ayat 2 UUD NRI 1945 yang menyampaikan bahwa setiap insan memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak. Pengaturan melalui konstitusi ini memberikan kepastian hukum terhadap setiap penduduk, terutama dalam memilih jalan hidupnya, baik melalui pekerjaan maupun keputusan lainnya yang dapat menunjang kehidupannya. Negara menjadi sarana penunjang bagi setiap penduduk Indonesia untuk menjalankan aktivitas hidupnya sekaligus menjaga kepastian hukum terhadap hak yang penduduk miliki.

UU RI No. 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia turut memberikan penjelasan terkait ketentuan hak asasi manusia bagi penduduk Indonesia. Pasal 4 menjabarkan ketentuan terhadap hak dasar warga negara, diantaranya hak untuk menjalani kehidupan, hak tanpa penyiksaan, hak atas pilihan pribadi, dan lain-lain. Undang-undang ini kemudian memberikan penegasan bahwa untuk menjalankan kehidupan, penduduk diberikan hak penunjang diantaranya hak untuk memperoleh kemakmuran. Salah satu penerapan hak untuk mendapatkan kesejahteraan adalah melalui pekerjaan. Aturan tersebut lebih spesifik dijelaskan dalam Pasal 38 Ayat 2 yang menjelaskan bahwa setiap orang berkesempatan untuk memilih pekerjaan yang diinginkan dengan memperhatikan adilnya syarat ketenagakerjaan yang ia peroleh setelahnya.

Kebijakan terkait hak manusia tentunya juga diatur dalam UU RI No. 13/2003. Regulasi tersebut menyampaikan intisari penerapan hak asasi manusia, bahwa tiap pekerja wajib memperoleh kesempatan yang seimbang, baik dalam memperoleh maupun melakukan pekerjaan. Selain itu, regulasi ini memberikan penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, setiap pekerja berhak untuk terhindar dari upaya diskriminasi oleh pengusaha, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 6. Selain itu, secara lebih spesifik regulasi ini memuat lebih banyak aturan mengenai timbulnya kewajiban serta hak dalam hubungan kerja pemilik usaha dengan pekerja.

Produk hukum yang telah diuraikan sebelumnya merupakan sarana peraturan atas hak penduduk Indonesia dalam menentukan dan

mempertahankan kehidupannya, khususnya dalam melakukan pekerjaan. Langkah selanjutnya bergantung pada setiap penduduk untuk berhak memilih dan menentukan arah hidupnya, baik melalui pekerjaan yang akan ia tempuh maupun keputusan lainnya pada pekerjaan yang ia rampungkan. Selain itu, turut diperoleh implikasi bahwa masing-masing penduduk yang melakukan suatu bidang pekerjaan wajib memperoleh syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, guna menciptakan tata kehidupan yang seimbang.

Kesempatan bekerja membuka banyak peluang dalam mencapai kesejahteraan bagi setiap penduduk. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa seseorang telah merasa cukup atas pekerjaan yang ia lakukan. Situasi pekerja yang memutuskan untuk melakukan pensiun dini menjadi salah satu realita yang kerap terjadi. Pensiun dini menjadi pilihan bagi pekerja yang ingin berhenti dari pekerjaan namun masih belum mencapai usia pensiun.

Salah satu kelemahan terkait pensiun dini ada pada minimnya pembahasan terhadap hal tersebut, baik dalam realita maupun dalam peraturan perundang-undangan. Adapun perusahaan dapat memberikan kesempatan pensiun dini kepada pekerja melalui PKB, PP, maupun perjanjian kerja. Salah satu syarat terlaksananya pensiun dini yakni melalui persetujuan pengusaha. Meskipun demikian, implementasi pensiun dini kerap mengalami kendala, yakni tidak semua pengusaha dapat menerima pengajuan pensiun dini yang dibuat oleh pekerja.

Kasus penolakan perusahaan terhadap pengajuan pensiun dini juga dialami oleh Revita Tantri Yanuar, mantan karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk.⁴ Awal mula Revita mengajukan pensiun dini pada tahun 2015. Perusahaan saat itu kekeh menolak dengan alasan bahwa Revita telah bekerja cukup lama terhadap perusahaan. Setelah beberapa waktu, keinginan Revita untuk melakukan pensiun dini akhirnya disetujui oleh perusahaan. Namun, hak Revita sebagai pensiunan dibatasi oleh pengusaha. Revita yang seharusnya mendapatkan hak atas program perawatan kesehatan tidak dapat menikmati keuntungan tersebut. Sedangkan, pada dasarnya program perawatan kesehatan tersebut merupakan program yang menjadi hak pekerja pensiun pada perusahaan. Alhasil, Revita sebagai pekerja mengalami pembatasan hak atas pemberian keputusan pengusaha terhadap pengajuan pensiun dini yang telah ia ajukan.

Penolakan pengusaha terhadap pekerja yang mengajukan pensiun dini tentunya membawa kerugian bagi pekerja. Hal tersebut sangat rentan melanggar ketentuan hak asasi manusia pada pekerja, terutama saat mendapatkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Apabila pengusaha membatasi pilihan pekerja, maka pekerja merasa terbatas dalam memilih dan mempertahankan keputusan hidupnya. Sedangkan, kedudukan pekerja sama halnya dengan penduduk yang perlu untuk dihormati keputusannya,

⁴NNP, “Hak Tak Dipenuhi, Eks Karyawan Gugat Unilever Indonesia” <https://www.hukumonline.com/berita/a/hak-tak-dipenuhi--eks-karyawan-gugat-unilever-indonesia-lt5666b2e8160bb/> . Diakses pada 28 Oktober 2024

sebagaimana yang diatur dalam konstitusi negara Indonesia serta dalam regulasi terkait hak asasi manusia.

Problematika pensiun dini turut didukung dengan kekosongan aturan dalam peraturan perundang-undangan terkait boleh atau tidaknya pengusaha dalam menolak permohonan pensiun dini pekerja. Sehingga pekerja yang mengajukan pensiun dini terkesan tidak mendapatkan kepastian hukum. Di lain sisi, keputusan pengusaha menjadi ujung tombak bagi pekerja. Hal tersebut didukung dengan adanya pemerintah yang lebih banyak mendelegasikan kewajiban pemenuhan kebutuhan dasar pekerja, melalui pasar dan pihak swasta.⁵ Kondisi ini berbanding terbalik jika dikaitkan dengan konstitusi sebagai dasar hukum tertinggi di Indonesia, bahwa pekerja berhak mendapatkan hak untuk mempertahankan hidupnya, serta mendapatkan kepastian hukum yang adil. Sehingga, diperlukan adanya pengaturan yang lebih spesifik terkait boleh atau tidaknya pengusaha dalam menolak pensiun dini, guna memberikan kepastian hukum bagi pekerja serta menunaikan amanat dalam konstitusi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penelitian terhadap penolakan pengusaha terhadap pekerja yang mengajukan permohonan pensiun dini perlu untuk mendapat sorotan lebih dalam. Selain berkaitan kuat dengan kedudukan hak asasi manusia pekerja, isu ini juga berpengaruh kepada hukum administrasi negara, khususnya terkait peran pengusaha

⁵ Eko Wahyudi, *Pertanggungjawaban Hukum Mogok Kerja*, CV. Mitra Sumber Rejeki, Surabaya, 2019. hlm. 1.

dalam melaksanakan peraturan ketenagakerjaan serta mematuhi konstitusi. Penelitian ini akan memberikan pandangan terkait esensi hak pekerja dalam mengajukan permohonan pensiun dini serta perlunya kebijakan kepada pengusaha dalam menetapkan keputusan permohonan pensiun dini pekerja. Sehingga, Penulis menetapkan judul penelitian skripsi dengan judul **“TINJAUAN YURIDIS PENGUSAHA YANG MENOLAK PEKERJA DALAM MENGAJUKAN PERMOHONAN PENSIUN DINI BERDASARKAN PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA NASIONAL”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tinjauan yuridis tindakan pengusaha yang menolak pekerja dalam mengajukan permohonan pensiun dini berdasarkan perspektif hak asasi manusia nasional ?
2. Bagaimana upaya hukum bagi pekerja yang ditolak oleh pengusaha dalam mengajukan permohonan pensiun dini ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis relevansi antara tindakan pengusaha yang menolak pekerja dalam mengajukan permohonan pensiun dini dengan perspektif hak asasi manusia nasional.
2. Untuk menganalisis langkah upaya hukum pekerja yang mengalami penolakan pengajuan pensiun dini oleh pengusaha.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Membantu meningkatkan sumbangsih terhadap pemahaman secara khusus terkait hak asasi manusia dari sektor ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Membantu meningkatkan pembendaharaan ilmu, terutama sebagai referensi tambahan terhadap kegiatan akademik.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat diaplikasikan sebagai referensi pemahaman terkait hak asasi manusia dalam sektor ketenagakerjaan, melalui lembaga pendidikan.
- b. Dapat menjadi referensi pendukung terhadap eksistensi hukum ketenagakerjaan serta peraturan hak asasi manusia yang diberlakukan di Indonesia.
- c. Dapat menjadi sarana memperkaya wawasan kepada pihak pengusaha maupun pekerja untuk dapat mempertimbangkan eksistensi hak asasi manusia dalam budaya kerja perusahaan.

1.5 Keaslian Penelitian

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Persamaan Pembahasan	Perbedaan Pembahasan
1.	Devi Angela Rumapea (2021). <i>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)</i> ⁶	Membahas adanya ketentuan program pensiun dini pekerja kepada pengusaha, serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja apabila permohonan pengajuan pensiun dini ditolak oleh pengusaha.	Penelitian tersebut membahas faktor penghambat penerapan pensiun sukarela yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Sedangkan Penulis lebih membahas adanya penolakan pengusaha terhadap pensiun dini pekerja berdasarkan pandangan hak asasi manusia nasional, guna mengetahui esensi hak pekerja dalam ketatanegaraan di Indonesia.
2.	Inez Chandra Fadhillah (2023) <i>Pelaksanaan Pensiun Dini bagi Pekerja</i>	Membahas adanya ketentuan pensiun dini pada pekerja, serta upaya hukum yang dapat	Penelitian tersebut membahas adanya permasalahan pelaksanaan program pensiun dini yang diatur

⁶ Devi Angela Rumapea, "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)", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Medan Area, Medan, 2021

<p><i>Tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Cikarang Presisi)</i>⁷</p>	<p>dilakukan pekerja apabila permohonan pengajuan pensiun dini ditolak oleh perusahaan.</p>	<p>dalam Perjanjian Kerja Bersama bagi pekerja tetap PT. Cikarang Presisi. Sedangkan, dalam skripsi Penulis akan membahas adanya penolakan pengusaha terhadap pengajuan permohonan pensiun dini, melalui pandangan hak asasi manusia nasional, guna mengetahui esensi hak pekerja dalam ketatanegaraan di Indonesia.</p>
--	---	--

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penulisan penelitian ini merupakan gambaran dari bentuk penelitian hukum secara normatif. Penelitian tersebut dijabarkan sebagai riset dokumen melalui adanya rujukan bahan hukum yang meliputi adanya regulasi, ketetapan pengadilan, keputusan negara, perjanjian, kontrak, konsep hukum, serta persepsi dari para sarjana.⁸

⁷ Inez Chandra Fadhilah, "Pelaksanaan Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT. Cikarang Presisi)", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2023

⁸ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020. hlm 45

Penelitian jenis ini secara umum dipakai dalam memecahkan permasalahan hukum berdasarkan norma, asas, prinsip, doktrin, maupun teori dalam hukum. Penelitian hukum normatif diharapkan dapat membantu membentuk pendapat hukum dalam menentukan adanya kebenaran ataupun kesalahan suatu peristiwa, serta sebab peristiwa itu dapat terjadi menurut hukum.⁹

Sifat penelitian yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini ialah deskriptif. Sifat tersebut memberikan gambaran jelas dan sistematis tentang suatu fenomena hukum tertentu. Hal tersebut dapat memberikan perbandingan antara cita-cita hukum dengan realita hukum yang terjadi. Selain itu, sifat penelitian deskriptif membantu dalam menguji kebenaran suatu peristiwa dengan didukung adanya argumentasi.

Penelitian normatif dengan sifat penelitian deskriptif memberikan panduan yang relevan terhadap penulisan skripsi ini. Penelitian ini akan memberikan analisis terkait keputusan pengusaha yang menolak permohonan pensiun dini pekerja dengan peraturan hak asasi manusia nasional. Analisis ini ditujukan untuk membandingkan hak pensiun dini dengan aturan dalam hak asasi manusia nasional. Di sisi lain, juga dilakukan analisis spesifik tentang bagaimana pandangan peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dalam menyikapi adanya pensiun dini. Ketidakjelasan

⁹ *Ibid.*, hlm. 52

aturan mengenai diperbolehkannya tindakan pengusaha yang menolak permohonan pensiun dini pekerja dapat mengancam kedudukan hak-hak pekerja. Selain itu, Penulis akan menyampaikan keputusan secara hukum yang dapat ditempuh pekerja yang permohonan pensiun dininya mengalami penolakan oleh pengusaha, berdasarkan UU RI No. 2/2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Penulisan skripsi ini memakai pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Kedua pendekatan ini memberikan sudut pandang yang lebih luas terkait pembahasan penelitian, khususnya yang terkait dengan pembahasan anatara fenomena yang terjadi dengan ketentuan norma dalam hukum, didukung dengan pendekatan kesesuaian teori.

Pendekatan peraturan perundnag-undangan dan pendekatan konseptual merupakan suatu perpaduan yang saling melengkapi. Pendekatan peraturan perundang-undangan merupakan pendekatan dengan mengkaji aturan yang berkaitan dengan kajian isu hukum.¹⁰ Pendekatan ini turut mengamati eksistensi dari norma hukum, seperti hubungan antara norma. Di sisi lain, pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang didasarkan pada konsep atau

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 56

pandangan yang dikemukakan dalam ilmu hukum. Pendekatan konseptual dapat membantu menemukan jawaban atas isu hukum, sehingga keseusaian teori dengan isu hukum menjadi sesuatu yang penting dalam penelitian.¹¹ Pendekatan konseptual turut menganalisis adanya korelasi nilai-nilai yang terkandung dalam regulasi terkait isu hukum.

Pembahasan dalam penelitian ini turut mendukung adanya relevansi antara *statute approach* dengan *conseptual approach*. Titik pendekatan esensial ada pada *statute approach*, sebab penulisan ini mengacu kepada peraturan hak asasi manusia nasional serta peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Pendekatan ini bertujuan untuk menunjukkan adanya norma hukum yang sesuai dengan isu penolakan permohonan pensiun dini pekerja. Selain itu, pendekatan peraturan perundang-undangan juga akan memberikan pedoman terkait upaya yang seharusnya dapat dilakukan oleh pekerja dalam melindungi hak mengambil keputusan pensiun dini berdasarkan pada regulasi yang berlaku. Di lain sisi, pendekatan konseptual akan membantu Penulis dalam memberikan dasar argumentasi hukum terkait permasalahan penelitian yang sedang dibahas melalui penggunaan teori yang sesuai, khususnya berkaitan dengan hak asasi manusia. Hal tersebut membantu memberikan

¹¹ *Ibid.*, hlm. 57

gambaran lebih lugas terkait pembahasan serta kesimpulan yang lebih relevan.

1.6.3 Bahan Hukum

1.6.3.1 Bahan Hukum Primer

Mencakup peraturan perundang-undangan, maupun produk hukum tertulis yang telah disebarluaskan. Penelitian skripsi ini diantaranya mencakup :

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *Internasional Covenant of Economic, Social, and Cultural Rights* (ICESCR)
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

1.6.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Mencakup teori maupun sumber ilmu selain regulasi.

Dalam penelitian skripsi ini diantaranya mencakup :

- a. Buku;
- b. Artikel jurnal; dan
- c. Skripsi/ Tesis/ Disertasi.
- d. Wawancara.

1.6.3.3 Bahan Hukum Tersier

Merupakan penunjang bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian skripsi ini diantaranya mencakup :

- a. Laman internet;
- b. Kamus hukum; dan
- c. Kamus bahasa.

1.6.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Skripsi ini menggunakan studi pustaka sebagai patokan dalam mengumpulkan bahan hukum. Pengumpulan sumber primer dan sekunder menjadi bagian yang krusial dalam studi tersebut. Studi pustaka menelaah berbagai sumber tertulis yang telah dipublikasikan.¹² Studi pustaka kemudian mengarahkan kepada proses mengelola dan mengutip referensi sebagai temuan penelitian, mendapatkan penjelasan yang lengkap, serta menghasilkan suatu kesimpulan.¹³

Pengumpulan bahan hukum primer menjadi poin inti dalam studi pustaka penelitian ini. Komposisi tersebut adalah regulasi

¹²*Ibid.*, hlm. 65.

¹³ Wahyudin Darmalaksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan", *Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 2020, hlm 4

ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. UU RI No. 13/2003, UU RI No. 2/2004, UU RI No. 6/2023 merupakan tiga aturan utama ketenagakerjaan yang dipakai. Sedangkan, peraturan terkait hak asasi manusia nasional yang dikumpulkan yakni UU RI No. 39/1999 dan UU RI No. 11/2005. Seluruh bahan hukum tersebut diperoleh melalui *database* peraturan perundang-undangan melalui *website* internet.

Pengumpulan bahan hukum sekunder menjadi langkah selanjutnya dalam proses studi pustaka. Komposisi tersebut diantaranya mencakup artikel jurnal, buku, serta hasil penelitian skripsi atau tesis dan disertasi, serta wawancara. Sumber buku diperoleh baik secara fisik maupun secara daring melalui laman internet. Artikel jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian seluruhnya didapatkan melalui laman internet. Sedangkan untuk hasil penelitian skripsi atau tesis dan disertasi, sebagian besar diperoleh melalui laman internet. Hal tersebut lebih memudahkan Penulis dalam mencari hasil penelitian yang lebih relevan dengan topik penelitian penulis. Selain itu, pengumpulan sumber melalui wawancara dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, melalui mediator hubungan industrial. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh pandangan mediator terkait upaya yang dapat dilakukan pekerja jika menemui penolakan

permohonan pensiun dini. Pendapat yang diperoleh digunakan memperkuat argumentasi penulis dalam penelitian.

Proses ketiga studi pustaka dilaksanakan dengan mengumpulkan bahan hukum tersier. Komposisi tersebut diantaranya seperti laman internet, kamus bahasa, dan kamus hukum. Penggunaan bahan hukum tersebut mengacu kepada sumber yang kredibel. Hal ini dilakukan untuk mencegah adanya informasi yang rancu atau tidak sesuai.

1.6.5 Analisis Bahan Hukum

Analisis kualitatif digunakan sebagai metode analisis pada penulisan skripsi ini. Metode tersebut diimplementasikan dengan penafsiran bahan hukum yang diperoleh.¹⁴ Penafsiran tersebut akan membantu dalam mendeskripsikan, mengklasifikasikan, serta menghubungkan antara permasalahan dalam penelitian dengan bahan hukum. Pemusatan analisis dalam metode ini ada pada peraturan perundang-undangan.

Analisis kualitatif dalam penelitian skripsi ini akan diterapkan melalui proses pengkajian untuk menemukan adanya relevansi antara permasalahan penelitian dengan kaidah-kaidah yang terkandung dalam regulasi yang selaras dengan topik pembahasan penelitian. Fokus utama dalam pengkajian norma tersebut didasarkan pada bahan hukum primer yang dipakai dalam

¹⁴Muhaimin, *Op.Cit.*, hlm. 68

penelitian ini. Di sisi lain, analisis dalam norma peraturan perundang-undangan akan didukung dengan informasi pada bahan hukum sekunder guna membantu dalam memperkuat argumentasi. Sedangkan pada bahan hukum tersier akan dijadikan sebagai pelengkap dalam melakukan analisis.

Hasil analisis bahan hukum dijadikan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sedang dikaji. Jawaban tersebut diantaranya menemukan hasil tinjauan yuridis antara penolakan permohonan pensiun dini pekerja dengan regulasi yang berkaitan dengan hak asasi manusia nasional dan ketenagakerjaan. Selain itu, analisis tersebut turut membantu Penulis dalam mengemukakan argumentasi terhadap permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini. Argumentasi tersebut merupakan penilaian sesuai atau tidaknya kaitan antara permasalahan penelitian dengan norma dalam peraturan perundang-undangan, serta mendukung pemberian kesimpulan sebagai hasil akhir penelitian.

1.6.6 Sistematika Penulisan

Bab Pertama, mencakup latar belakang topik pembahasan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, metode penelitian, serta tinjauan pustaka terkait penelitian Penulis yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pengusaha yang Menolak Pekerja dalam Mengajukan Permohonan Pensiun dini berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia Nasional.” Bab ini

memberikan gambaran secara garis besar terkait permasalahan dalam penelitian serta arah penelitian dalam penulisan skripsi ini.

Bab Kedua, berisi pembahasan atas jawaban dari rumusan masalah pertama, mengenai tinjauan yuridis tindakan pengusaha yang menolak pekerja dalam mengajukan permohonan pensiun dini berdasarkan perspektif hak asasi manusia nasional. Terdiri dari 2 (dua) sub-bab. Sub-bab pertama yakni tinjauan yuridis permohonan pensiun dini pekerja. Sedangkan sub-bab kedua yakni tinjauan penolakan pensiun dini pekerja.

Bab Ketiga, berisi pembahasan terkait jawaban dari rumusan masalah kedua, yakni upaya hukum bagi pekerja atas penolakan pengusaha dalam mengajukan permohonan pensiun dini. Bab ini terdiri dari 2 (dua) sub-bab. Sub-bab pertama yaitu upaya hukum secara non litigasi. Sedangkan sub-bab kedua yaitu upaya hukum secara litigasi.

Bab Keempat, berisi kesimpulan serta saran atas penulisan penelitian skripsi. Kesimpulan mencakup ringkasan hasil analisis Penulis terhadap pengusaha yang menolak pengajuan pensiun dini pekerja melalui pandangan hak asasi manusia nasional, serta upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja apabila mengalami penolakan pensiun dini oleh pengusaha. Selain itu, Penulis turut memberikan masukan atas hasil analisis yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan serta pendukung penelitian selanjutnya.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Tinjauan Umum Pengusaha

Menurut Rachmat, pengusaha merupakan seseorang ataupun sekumpulan orang yang dapat mengidentifikasi kesempatan usaha, serta mewujudkannya dalam tujuan yang hendak dicapai.¹⁵ Pengusaha juga disebut sebagai pihak yang mengelola usaha yang dimilikinya. Secara umum, pengusaha sangat lekat dengan keberadaan sistem perekonomian. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengusaha juga merupakan pelaku dari sistem ekonomi.

Pengusaha memiliki hak untuk mengatur operasional perusahaan. Sebagai pemegang kekuasaan tinggi suatu perusahaan, pengusaha memiliki kesempatan dalam merencanakan ketentuan dalam perkembangan perusahaan. Selain itu, pengusaha tidak luput dari adanya hubungan kerja antara dirinya dengan pekerja, sebagai salah satu bentuk implementasi hukum ketenagakerjaan. Van Esveld mengemukakan, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkorelasi antara hubungan kerja bersama pemimpin perusahaan, tetapi turut berkaitan dengan tanggung jawab yang timbul dari pekerjaan yang dilaksanakan pekerja.¹⁶ Hubungan kerja yang telah terjalin

¹⁵ Adbul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020. hlm.4.

¹⁶ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Rajawali Pers, Depok, 2020. hlm. 2, dikutip dari Eko Wahyudi *et al*, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016. hlm. 4.

menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang melekat pada pengusaha dan pekerja.

Ketentuan hak atas pengusaha secara garis besar berpatokan pada hal-hal yang dapat pengusaha lakukan sebagai pemegang kekuasaan atas perusahaan.¹⁷ Pertama, pengusaha berhak atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja. Hasil kerja ini meliputi keuntungan atau pemasukan atas usaha, maupun peningkatan citra perusahaan. Kedua, pengusaha berhak mengatur komponen kerja serta menegakkan disiplin, termasuk dalam hal pemberian sanksi. Pengusaha memiliki andil dalam melakukan pengelolaan perusahaan, meliputi budaya kerja, waktu kerja, serta pengaturan terhadap tata tertib kerja. Di sisi lain, pengusaha berhak memberikan sanksi apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Ketiga, pengusaha berhak atas tanggung jawab kepada pekerja. Dalam hal ini, pengusaha memiliki hak untuk mengatur hak dan pengaturan pada pekerja, diantaranya pemberian upah, pemberian masa cuti, maupun pemberian kesempatan pensiun. Selain itu, pengusaha juga dapat membuat program khusus pada pekerja, diantaranya pelatihan kerja, pemberian jaminan pensiun, maupun pensiun dini.

¹⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020. hlm 74

Selain memiliki hak, pengusaha juga tidak luput dari adanya kewajiban yang harus ditunaikan.¹⁸ Pertama, pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja, dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Kedua, pengusaha wajib memberikan kesempatan kerja yang sesuai dengan perjanjian kerja. Pengusaha tidak diperbolehkan untuk mengubah jenis pekerjaan, kecuali dengan kesepakatan yang dilakukan kembali dengan pekerja. Ketiga, pengusaha wajib menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dalam perusahaan. Pengusaha harus memastikan fasilitas dalam perusahaan tidak mengancam keselamatan pekerja, serta mendaftarkan pekerja untuk mendapatkan asuransi kesehatan. Keempat, pengusaha tidak diperbolehkan untuk menentukan pilihan yang berlaku diskriminatif. Pengusaha harus bersikap netral dan tidak berupaya untuk menjatuhkan pekerja tertentu dengan unsur diskriminasi. Kelima, pengusaha wajib menghormati hak pekerja. Penghormatan hak tersebut berkaitan dengan hak asasi manusia pekerja dalam pekerjaan, seperti bergabung dengan serikat pekerja, mengambil masa cuti, atau mengajukan pensiun.

Pengaturan terkait hak dan kewajiban pemberi kerja secara lebih spesifik diorganisasikan dalam PP, PKB, atau perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja. Adanya beberapa pengaturan tersebut dapat memberikan kejelasan terkait tata kelola perusahaan,

¹⁸ *Ibid.*, hlm 74

sehingga tidak menyebabkan adanya kerancuan atau peraturan yang tidak jelas. Segala bentuk hak dan kewajiban pengusaha harus selaras dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

1.7.2 Tinjauan Umum Pekerja

Pekerja secara umum dapat disebut sebagai pihak yang melakukan pekerjaan di suatu perusahaan. Pekerjaan tersebut dapat digambarkan sebagai usaha yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha, baik dilakukan dalam bidang produksi maupun jasa. Pekerja juga turut berperan besar dalam meningkatkan citra perusahaan, serta mendorong adanya hubungan industrial yang kondusif. Atas segala usaha tersebut, pekerja menginginkan sebuah penghasilan untuk menunjang pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Pasal 1 Angka 3 UU RI No. 13/2003 memberikan persepsi terkait pekerja yaitu setiap manusia yang melakukan pekerjaan dengan imbalan berupa upah atau dalam bentuk lainnya. Secara eksplisit menunjukkan bahwa pekerja merupakan subyek yang telah memiliki pekerjaan. Pekerja secara umum terikat pada suatu perusahaan dan telah memiliki posisi khusus dalam pekerjaannya. Pekerja tidak dapat disamakan dengan tenaga kerja, sebab pekerja telah melakukan pekerjaannya dengan kompetensi kerja yang ia miliki. Berbeda dengan tenaga kerja yang mencakup keseluruhan individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja namun beberapa diantaranya masih belum memutuskan untuk bekerja. Pekerja

berbeda dari tenaga kerja, dimana tenaga kerja berada dalam kondisi sedang mencari pekerjaan.¹⁹ Eksistensi terhadap pekerja juga dapat dilihat melalui adanya hubungan kerja yang disepakati oleh pengusaha dan dirinya, serta menimbulkan kewajiban dan hak dalam memenuhi pekerjaannya. Hal tersebut didukung dengan gagasan dari Hardijan Rusli, bahwa pekerja atau buruh merupakan tenaga kerja yang terikat dalam suatu hubungan kerja.²⁰

Pekerja memiliki hak yang berkaitan dengan kesempatannya untuk memperoleh hasil sebagai bagian dari hubungan kerja antara pengusaha dengan dirinya.²¹ Pertama, pekerja berhak mendapatkan upah. Upah yang diperoleh pekerja merupakan hasil dari kerja kerasnya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja. Kedua, pekerja berhak atas prasarana dan dana bantuan yang disediakan pengusaha perusahaan yang dianunginya. Dalam hal ini, pekerja dapat menikmati sarana dan prasarana pendukung serta dana bantuan guna memenuhi kebutuhan pekerja. Ketiga, pekerja berhak untuk tindakan bebas diskriminasi oleh pihak-pihak dalam perusahaan. Tindakan diskriminasi tersebut tidak diperkenankan sebab akan berpengaruh kepada kondisi mental pekerja. Keempat, pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas

¹⁹ Endah Suhartini *et al*, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, Rajawali Pers, Depok, 2020. hlm. 34.

²⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008. hlm 12.

²¹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 75

keselamatan kerja, kesehatan, kematian, serta penghargaan atas pekerjaan. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut dapat diimplementasikan melalui jaminan yang diberikan oleh pengusaha melalui program-program tertentu. Kelima, pekerja berhak untuk melaksanakan hak asasi manusianya. Ketentuan hak asasi manusia diantaranya pekerja dapat bergabung dengan serikat pekerja, berhak mengajukan cuti, serta mengajukan pensiun.

Sama halnya dengan pengusaha, pekerja harus pula memperhatikan kewajiban yang harus dilakukan sebagai bentuk akibat dari adanya hubungan kerja dengan pengusaha²². Pertama, pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pekerja harus melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuannya. Kedua, menaati tata tertib dalam peraturan perusahaan. Pekerja wajib untuk mengikuti aturan yang ditetapkan melalui peraturan perusahaan. Ketiga, pekerja wajib untuk menjaga kerahasiaan perusahaan. Pekerja dilarang untuk membocorkan segala rahasia yang dimiliki perusahaan, kecuali pada beberapa hal yang berpautan dengan yang diatur dalam hukum.

Ketentuan kewajiban dan hak pekerja lebih spesifik dijabarkan dalam perjanjian kerja, PKB, maupun PP. Hal tersebut berlaku sebagai langkah kepastian hukum serta memberikan

²² *Ibid.*

perlindungan terhadap eksistensi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, uraian terkait hak dan kewajiban pekerja harus tetap selaras dengan regulasi.

1.7.2.1 Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT adalah salah satu jenis perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja dengan pemberi kerja. Pekerja dengan perjanjian ini memiliki masa kerja terbatas atau dalam ketentuan jangka waktu tertentu. Hal tersebut disesuaikan pula dalam Pasal 56 Ayat 2 UU RI No. 13/2003, bahwa perjanjian kerja dengan waktu tertentu didasarkan pada rentang waktu yang terbatas.

PKWT umumnya disebut sebagai pekerja kontrak. Pekerja PKWT tidak diperbolehkan untuk melakukan masa percobaan kerja (*probation*), sesuai dengan arahan dalam Pasal 58 Ayat 1 UU RI No. 13/2003. Jika tetap diberlakukan masa percobaan kerja, maka status pekerja batal demi hukum. Namun, pengusaha dapat memberikan percobaan kerja dengan syarat status pekerja harus diubah menjadi pekerja tetap.²³

Beberapa ketentuan yang dapat memenuhi syarat adanya perjanjian kerja waktu tertentu.²⁴ Pertama, pekerjaan sementara atau musiman. Kedua, pekerjaan dengan perkiraan selesai dalam

²³ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008. hlm. 6

²⁴ *Ibid*, hlm. 7

rentang paling lambat tiga tahun. Ketiga, berkaitan dengan adanya kegiatan yang bersifat baru atau dalam masa percobaan.

1.7.2.2 Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWTT merupakan kategori pegawai kerja yang tidak memiliki ketentuan waktu tertentu dalam kontrak kerja. PKWTT juga didasarkan pada pekerjaan yang berlangsung secara terus menerus²⁵. Definisi terkait PKWTT secara spesifik tidak dijelaskan dalam UU RI No. 13/2003. Di sisi lain, definisi terkait PKWTT dijelaskan dalam Pasal 1 huruf 11 PP No. 35/2021 yang diuraikan dengan maksud pekerja PKWTT merupakan kategori perjanjian kerja yang bersifat tetap.

1.7.3 Tinjauan Umum Pensiun

1.7.3.1 Ketentuan Pensiun Pekerja

Pensiun merupakan suatu situasi dimana pekerja tidak melanjutkan pekerjaannya disebabkan telah memasuki usia pensiun. Menurut Hurlock, pensiun adalah masa putusnya hubungan kerja antara karyawan dengan tempat ia bekerja.²⁶ Sedangkan menurut Joannes Widjajanto, pensiun secara umum dilakukan kepada seseorang yang telah berusia 55 (lima puluh

²⁵ Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2016. hlm. 8

²⁶ Hurlock, 1991 dikutip dalam Florentina Yuni Apsari, "Pengembangan Model Persiapan Pensiun Bagi Karyawan Non-Kependidikan di Universitas "X"", *Experientia Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 1 No. 1, 2012, hlm. 50

lima) hingga 65 (enam puluh lima) tahun, sebab pada rentang usia tersebut seseorang rentan mengalami penurunan pada kesehatan dan produktivitas.²⁷ Pensiun pada pekerja diberikan kepada pekerja dengan status PKWTT. Hal tersebut disebabkan bahwa pekerja dengan PKWTT cenderung bekerja lebih lama dalam perusahaan.

UU No. 13/2003 tidak memberikan definisi khusus terhadap pensiun. Namun, dalam regulasi ini, pensiun dikorelasikan dengan adanya pemutusan hubungan kerja, sebagaimana tertuang dalam Pasal 167 Ayat 1. Selain itu dalam UU RI No. 6/2023, juga tidak memberikan definisi khusus terkait pensiun, melainkan hanya menjelaskan bahwa pensiun termasuk dalam salah satu aspek berakhirnya hubungan kerja, sebagaimana dituangkan dalam Pasal 154A Ayat 1 huruf n.

Pensiun memiliki keterkaitan kuat dengan adanya ketentuan usia yang dicapai sebagai syarat pensiun. Usia pensiun sangat umum dipakai oleh pengusaha sebagai penentu lamanya masa kerja pekerja. Usia pensiun juga menjadi pertimbangan sebagai penanda produktivitas pekerja, mencakup kondisi kesehatan maupun finansial. Selain itu, usia pensiun juga dapat dijadikan patokan oleh pekerja dalam merencanakan karir yang

²⁷ Chanya Paripurastu Sasongko dan Harlina Nurtjhatjanti, "Hubungan antara *Self Disclosure* dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Semarang", *Jurnal Empati*, Vol. 6 No. 1, 2017. hlm. 54

akan mereka tempuh sebelum terjadinya pengakhiran hubungan kerja dengan pengusaha.

Usia pensiun tidak memiliki definisi khusus dalam UU RI No. 13/2003. Dalam regulasi tersebut, tidak pula dijelaskan secara rinci terkait batasan usia pensiun pekerja. Pasal 154 huruf c dalam UU RI No. 13/2003 secara tersirat memberikan penjelasan bahwa usia pensiun pekerja disesuaikan pada ketentuan dalam regulasi ketenagakerjaan, perjanjian kerja, PP, maupun PKB. Sehingga ketentuan mengenai usia pensiun dapat berbeda, tergantung pada penetapan setiap perusahaan.

Ketentuan usia pensiun turut dijelaskan dalam PP RI No. 45/2015. Pasal 1 Angka 15 memberikan penjelasan pekerja baru akan menerima manfaat pensiun apabila pekerja telah memasuki usia pensiun. Dalam hal ini, peserta mengacu kepada pekerja yang telah terdaftar dalam program jaminan pensiun, serta membayar iuran pensiun. Selain itu, dalam Pasal 15 Ayat 1, 2, dan 3 regulasi tersebut, dijelaskan ketentuan usia pensiun yang terhitung paling awal adalah dalam kisaran 56 (lima puluh enam tahun) dan akan bertambah setiap tiga tahunnya semenjak tahun 2019. Hingga usia pensiun maksimal berada pada kisaran 65 (enam puluh lima) tahun.

1.7.3.2 Ketentuan Pensiun Dini Pekerja

Simamora memberikan pandangannya terkait pensiun dini, yakni pensiun yang diikuti oleh karyawan yang ingin pensiun sebelum mencapai batas persyaratan usia atau lamanya waktu dinas.²⁸ Menurut Suwanto dan Priansa, pensiun dini merupakan pendekatan lain dalam konteks pemberhentian karyawan.²⁹

Pensiun dini diajukan oleh pekerja meskipun ia belum mencapai usia pensiun, namun telah melakukan pekerjaan pada perusahaan dalam kurun waktu lama. Umumnya pengusaha menetapkan batasan ketentuan masa kerja yang harus ditempuh apabila pekerja hendak mengajukan pensiun dini. Salah satu pertimbangan masa kerja dilakukan dengan estimasi 10 tahun lebih awal sebelum pekerja memasuki usia pensiun, dengan masa kerja selama 15 hingga 20 tahun.³⁰ Didukung dengan pernyataan Dessler, bahwa pekerja yang berhak mengajukan pensiun dini harus memenuhi persyaratan tertentu, yakni secara umum berusia 50 tahun atau lebih, serta dilakukan pada rentang

²⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1995. hlm 273 dikutip dalam Rizka Dwi Putri, "Implementasi Kebijakan Program Pensiun Dini di PT. Telkom Regional 1 Sumatera", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Medan Area, Medan, 2019, hlm. 21

²⁹ *Ibid.*

³⁰ Devi Angela Rumapea, *Op.Cit.* hlm. 22

waktu 10 tahun lebih awal dari batas usia pensiun.³¹ Pensiun dini direalisasikan menjadi sebuah program dalam perusahaan.

Di sisi lain, pelaksanaan program pensiun dini diidentifikasi sebagai suatu komitmen perusahaan dalam membantu tenaga kerja terhadap kaitannya dengan penghasilan di masa depan.³² Tujuan pensiun dini juga dikaitkan sebagai restrukturisasi kepada pekerja yang semestinya belum layak untuk pensiun namun telah diberikan pesangon sesuai dengan masa kerja. Pensiun dini beberapa penerapannya ditujukan untuk mengurangi jumlah pekerja yang tidak produktif.³³ Namun, persepsi terhadap pensiun dini dapat dikaitkan pada dua sisi, yakni dari sisi keinginan pekerja untuk mengajukannya secara sukarela, maupun kebijakan perusahaan. Sehingga, kebijakan terhadap pensiun dini umumnya diimplementasikan dalam peraturan perusahaan yang dapat diajukan permohonannya melalui pekerja.

Ketentuan pensiun dini tidak dijelaskan dalam UU RI No. 13/2003 maupun UU No. 6/2023. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa pensiun dini merupakan program yang

³¹ Dessler, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Indeks, 2003, dikutip dalam Rizka Dwi Putri, Abdul Kadir, & Irwan Nasution, “Impelemntasi Kebijakan Program Pensiun Dini di PT. Telkom Regional 1 Sumatera, *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2019, hlm 129

³² Atika T & Usman T, “Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang, *JPPUMA : Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA*, Vol. 2 No. 1, 2014 dikutip dalam Rizka Dwi Putri, Abdul Kadir, dan Irwan Nasution hlm 127.

³³ *Ibid.*

implementasiannya tergantung pada perusahaan. Sehingga, tidak semua pekerja mendapatkan kesempatan dalam mengajukan permohonan pensiun dini kepada pengusaha. Namun, di sisi lain pengaturan terhadap pensiun dini secara implisit dijelaskan dalam UU RI No. 11/ 1992 tentang Dana Pensiun. Tidak dijelaskan mengenai spesifikasi syarat ketentuan pensiun dini dalam aturan tersebut. Akan tetapi, disebutkan bahwa pensiun dini (disebut pensiun dipercepat) menjadi salah satu hal yang berhak mendapatkan dana pensiun.

Pensiun dini tidak dapat disamakan dengan mengundurkan diri (*resign*) meskipun sama-sama dilakukan secara sukarela oleh pekerja. Pensiun dini lebih berpihak kepada penghargaan kerja atas usaha pekerja yang telah mendedikasikan dirinya dalam jangka waktu yang lama. Di sisi lain, mengundurkan diri secara umum hanya digunakan sebagai implementasi hak dalam memutuskan hubungan kerja. Potensi jaminan ekonomi terhadap keputusan pengunduran diri lebih minim dibandingkan dengan pensiun dini.

1.7.4 Tinjauan Umum Hak Asasi Manusia

Sesuatu hal mendasar dan penting yang dipunyai oleh setiap manusia dapat didefinisikan sebagai hak asasi manusia. Hak ini termasuk suatu karunia istimewa dari Tuhan, sebab melalui hak tersebut manusia dapat memenuhi dan merasakan esensi

berkehidupan yang sempurna. Beberapa pendapat mengatakan bahwa hak asasi manusia adalah sebuah kekuasaan dan keamanan atas setiap pribadi manusia.³⁴

Mansyur Effendy, memberikan pernyataan bahwa hak asasi manusia secara umum disebut sebagai hak kodrat, hak mutlak, atau hak dasar manusia.³⁵ Dalam bahasa Inggris lazimnya disebut *natural rights*, *fundamental rights*, dan *human rights*. Sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *ground rechten*, *mense rechten*, dan *rechten van mens*.³⁶ Kemudian, Ia turut mengemukakan bahwa eksistensi hak asasi manusia dengan hukum seperti dua sisi dalam mata uang. Hak asasi manusia merupakan realisasi nilai-nilai keadilan kemanusiaan, serta hukum yang dijadikan sebagai sarana pengendali untuk mencapai tujuan.³⁷

Sejarah eksistensi hak asasi manusia muncul dan mengalami perjalanan panjang hingga saat ini. Abad ke-17 dan ke-18 menjadi tonggak awal gagasan hak asasi manusia mulai diperbincangkan.³⁸ Bermula dengan kondisi perbudakan yang identik dengan keberadaan masyarakat lapisan bawah yang diperlakukan dengan

³⁴ Ardyan Shaputra dan Agus Wartadi, "Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Islam", *Jurnal Dialektika Hukum*, Vol. 6 No. 1, 2024. hlm.2

³⁵ Mansyur Effendi, *Perkembangan Dimensi Hak Asasi Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm. 9 dikutip dalam Nurul Qamar, *Op.Cit.*, hlm. 15

³⁶ *Ibid.*

³⁷ *Ibid.*, hlm. 19

³⁸ Rhona K.M Smith, *et.al.*, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Pusat Studi Hak Asasi Manusia Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2008. hlm. 6

tidak adil oleh pihak yang memiliki kekuasaan.³⁹ Adanya harapan bahwa masyarakat yang tertindas tersebut mendapatkan haknya untuk merdeka, mendorong munculnya ide penerapan hukum hak asasi manusia internasional sebagai bentuk keadilan dan keamanan bagi masyarakat.⁴⁰

Upaya penerapan gagasan hak asasi manusia kemudian mencapai diperkuat dengan ditetapkannya UDHR atau DUHAM. PBB memberikan penetapan atas deklarasi tersebut pada tahun 1948. Deklarasi tersebut memuat penjelasan terkait hak-hak asasi fundamental yang akan dilindungi oleh pemerintah.⁴¹ Beberapa hak yang diatur dalam deklarasi tersebut mencakup adanya hak atas setiap manusia dalam melindungi diri, berserikat, memeluk agama, maupun hak-hak atas ekonomi, sosial, dan kebudayaan.

UDHR membantu memberikan referensi bagi penerapan hak asasi manusia dalam berbagai cabang kehidupan manusia. Hal tersebut turut memberikan gambaran bahwa penerapan hak asasi manusia tidak hanya berlaku untuk pribadi namun juga berkaitan dengan orang lain. Beberapa cakupan hak asasi manusia diantaranya :⁴²

³⁹ *Ibid.*, hlm. 32

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 34

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Rahmalia Utami *et al*, "Hak Asasi Manusia Berdasarkan Konsepsi Sejarah Dunia dan Perkembangannya di Indonesia", *Advances in Social Humanities Research*, Vol. 1 No. 4, 2023. hlm. 437

1. Hak Asasi Manusia Pribadi (*Personal Rights*)

Hak pribadi manusia memberikan makna bahwa setiap manusia memiliki hak pribadi tanpa dapat diganggu gugat, dengan menyesuaikan kebutuhan serta tidak bertentangan dengan kesesuaian moral dan hukum. Beberapa penyesuaian terhadap adanya hak pribadi ini dapat digambarkan melalui adanya hak dalam memeluk agama, hak dalam menyatakan pendapat, hak untuk berserikat, serta hak untuk berpindah tempat tinggal.

2. Hak Asasi Manusia Bidang Ekonomi (*Property Rights*)

Hak manusia di bidang ekonomi memberikan makna bahwa setiap manusia berhak untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan ekonomi, sepanjang tidak menyelisihi aturan dan norma dalam masyarakat. Beberapa contoh dari adanya hak ini diantaranya hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan, hak melakukan jual-beli, hak membentuk suatu kontrak, dan ketentuan hak ekonomi lainnya.

3. Hak Asasi Manusia Bidang Peradilan dan Perlindungan (*Procedural Rights*)

Hak dalam peradilan memberikan sebuah gambaran bahwa setiap manusia berhak mendapatkan hak-haknya dalam proses peradilan, dengan penyesuaian aturan yang berlaku di dalamnya. Beberapa contoh implementasi hak ini diantaranya

hak mendapatkan pembelaan hukum serta persamaan perlakuan dalam proses peradilan.

4. Hak Asasi Manusia Bidang Politik (*Political Rights*)

Hak politik manusia memberikan gambaran bahwa setiap manusia berhak untuk berperan aktif dalam kediatan politik serta turut serta dalam pemerintahan.

5. Hak Asasi Manusia Bidang Hukum dan Pemerintahan

Hak dalam hukum dan pemerintahan menggambarkan bahwa setiap manusia berhak untuk mendapatkan keadilan dari adanya suatu hukum yang berlaku serta melalui tatanan pemerintahan. Selain itu, setiap manusia juga berhak memperoleh perlakuan hukum yang setara dalam kehidupan. Implementasi hak ini diantaranya mendapatkan jaminan hukum dan turut andil dalam merasakan manfaat hukum serta hak untuk dilihat setara oleh pemerintahan sebagai masyarakat suatu negara.

6. Hak Asasi Manusia Bidang Sosial dan Budaya (*Social and Culture Rights*)

Hak manusia bidang sosial dan budaya memberikan makna bahwa setiap manusia berhak untuk menjalankan kehidupan yang berkaitan dengan sosial kemasyarakatan. Hal tersebut salah satunya berkaitan pula dengan haknya dalam melestarikan suatu kebudayaan. Namun, perlu digarisbawahi

bahwa penyesuaian kultur sosial dan budaya turut memperhatikan etika dan moral yang tumbuh dalam masyarakat, sehingga tidak menyalahi aturan dan ciri khas budaya bangsa. Beberapa contoh implementasi hak ini diantaranya hak untuk bermasyarakat, hak atas akses pendidikan, serta hak untuk melestarikan kebudayaan berdasarkan minat.

1.7.5 Tinjauan Undang-Undang Hak Asasi Manusia di Indonesia

1.7.5.1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

UU RI No. 39/1999 termasuk salah satu produk hukum yang berisi ketentuan hak warga negara Indonesia. Implementasi posisi Indonesia untuk melindungi hak-hak penduduk turut diatur dalam peraturan ini. Pada Pasal 2 undang-undang ini, memberikan penekanan atas posisi Indonesia yang menjunjung tinggi serta mengakui eksistensi HAM sebagai hak yang harus dilindungi.

Undang-undang ini turut menunjukkan tanggung jawab negara dalam membantu berjalannya stabilitas hak asasi manusia pada masyarakat. Tanggung jawab tersebut diamanahkan pada Pasal 8. Pasal tersebut memberikan implikasi bahwa eksistensi HAM tidak hanya diatur secara tekstual melalui peraturan perundang-undangan, melainkan juga perlu untuk diperkuat dengan tindakan pemerintah dalam

upaya penegakan dan perlindungan HAM. Selain itu, masyarakat juga diberikan kebebasan untuk mengupayakan tindakan hukum nasional maupun forum internasional jika menemukan atau mengalami pelanggaran terhadap hak yang diakui.

Latar belakang dibentuknya UU RI No. 39/1999 didorong dengan kondisi yang terjadi pada masa orde baru. Banyak ditemukan permasalahan terkait hak asasi manusia masa orde baru yang mengancam stabilitas negara. Pertimbangan tersebut mendorong upaya reformasi terhadap hak asasi manusia. Puncaknya pada tahun 1999 dilakukan pengesahan atas UU RI No. 39/1999.

Pembahasan dalam UU RI No. 39/1999 tersebut dibagi menjadi 11 (sebelas) bab, serta 106 (seratus enam) pasal. Beberapa diantara ketentuannya memuat asas dasar sebagai pribadi, hak-hak kebebasan manusia, kewajiban dasar manusia, kewajiban pemerintah, larangan pengurangan hak manusia, komisi nasional hak asasi manusia, dan lain sebagainya.

1.7.5.2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Pengesahan *International Covenant of Economic, Social, and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya)

UU RI No. 11/2005 merupakan salah satu hasil ratifikasi Indonesia terhadap peraturan hukum internasional terkait hak asasi manusia. Dengan disahkannya regulasi ini, memberikan bukti bahwa Indonesia mendukung pengaturan hak asasi manusia, khususnya pada hak ekonomi, sosial, dan budaya. Hal tersebut didukung pula dengan amanat dalam UUD NRI 1945 yang mendorong adanya peningkatan serta perlindungan terhadap hak manusia. Pengesahan kovenan ini turut menunjukkan adanya peran dari Indonesia terhadap kancan internasional, yang turut menyegani serta menjunjung landasan dan aspirasi dalam Piagam PBB serta UDHR.

ICESCR merupakan salah satu perjanjian multilateral yang disahkan oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 16 Desember 1966, dan mulai diberlakukan pada tanggal 3 Januari 1976. Kovenan ini memuat ketentuan terkait hak kesehatan hingga pangan.⁴³ Selain itu, negara diposisikan sebagai pihak yang memberikan peran aktif dalam memenuhi dan menyediakan hak-hak tersebut. Sehingga, hal tersebut

⁴³ Abdul Rouf Hasbullah, *et.al*, *Beberapa Aspek terkait Hak Asasi Manusia*, Cipta Media Nusantara, Kediri, 2023, hlm 40

mendorong adanya ketentuan terhadap peraturan hak ekonomi, sosial, dan budaya sebagai hak positif.⁴⁴

Hal-hal yang dijelaskan dalam kovenan ini secara garis besar mewakili hak ekonomi, sosial, dan budaya pada masyarakat. ICESCR berisi 31 (tiga puluh satu) pasal, beberapa diantaranya meliputi hak bekerja yang adil, hak jaminan sosial, hak turut berkontribusi dalam serikat pekerja, hak kehidupan yang layak dan cukup, hak berkontribusi dalam kebudayaan, dan lain-lain.

1.7.6 Tinjauan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia

1.7.6.1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU RI No. 13/2003 merupakan salah satu produk hukum yang dirancang guna membantu penyelenggaraan hubungan industrial. Tujuan utama regulasi ini dibentuk ialah untuk menciptakan pembangunan ketenagakerjaan, yang meliputi pemberdayaan, pemerataan, perlindungan, serta pemberian kesejahteraan bagi tenaga kerja. Selain itu, peraturan ini juga bertujuan untuk memperbarui peraturan terhadap sistem pengelolaan dalam aspek ketenagakerjaan. Di sisi lain, undang-undang ini turut mengatur implementasi hak asasi manusia di tempat kerja. Meskipun telah disahkan ketentuan pada UU RI

⁴⁴ *Ibid.*, hlm 43

No. 6/2023 , namun UU RI No. 13/2003 ini tetap diterapkan hingga saat ini.

Latar belakang dibuatnya peraturan ini dipengaruhi oleh sejarah yang panjang terkait eksistensi pekerja dan pengusaha. Diawali dengan adanya sistem kerja yang didasarkan pada kelas sosial, yang perwujudannya berupa perbudakan serta kerja rodi pada masa penjajahan.⁴⁵ Saat itu sangat lekat sekali perbandingan antara kedudukan pengusaha dengan buruh. Penindasan dan ketidakadilan menjadi satu hal yang sangat marak pada masa itu.

Setelah kemerdekaan, Indonesia mulai mengambil alih arah pengaturan terhadap ketenagakerjaan. Berlandaskan pada Pasal 27 Ayat 2 UUD NRI 1945 yang menjunjung ketentuam kebebasan warga negara dalam bekerja serta mendapatkan kehidupan yang layak. Hingga mulai dibuat beberapa peraturan terkait ketenagakerjaan diantaranya UU RI No. 16/1951 sebagai dasar dalam pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat pusat dan daerah (P4P dan P4D), guna mengatasi perselisihan yang timbul antara pengusaha dengan buruh.⁴⁶ Perkembangan hukum ketenagakerjaan semakin masif pada periode tahun 1969-2003. Sebagai puncak reformasi

⁴⁵ Purbadi Hardoprajitno *et al*, *Sejarah Hukum Ketenagakerjaan dan Ratifikasi Konvensi ILO*, Universitas Terbuka, Jakarta, hlm 1.2.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm 1.11.

hukum, dibentuklah UU RI No. 13/2003 yang bersifat komprehensif serta lebih lengkap sebab mengatur ketentuan terkait ketenagakerjaan yang belum dibahas. Selain itu, undang-undang tersebut juga menjadi awal kebaruan aturan ketenagakerjaan yang mengikuti perkembangan zaman, sekaligus menandai adanya perubahan sejak dimulainya era reformasi 1998.⁴⁷

Ketentuan dalam UU RI No. 13/2003 mencakup hal yang kompleks. Beberapa ketentuan diantaranya meliputi :

1. Pengaturan Hubungan Kerja

Pengaturan ini dijelaskan dalam Bab IX, tepatnya mulai dari Pasal 50 hingga Pasal 66. Di dalamnya mencakup ketentuan terkait perjanjian kerja, yang secara umum dapat menimbulkan dua kategori. Kategori tersebut adalah PKWT dan PKWTT.

2. Pengaturan Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

Pengaturan kategori ini diatur dalam Bab X, dimulai dari Pasal 67 hingga Pasal 101 berpusat kepada pekerja disabilitas, pekerja anak, pekerja perempuan. Selain itu, juga dijelaskan mengenai ketentuan waktu kerja, serta pembahasan lebih detail terkait pemberian upah bagi pekerja secara umum.

3. Pengaturan terkait Hubungan Industrial

⁴⁷ *Ibid.*, hlm 1.14.

Dijelaskan lebih spesifik dalam Bab XI, dimulai dari Pasal 102 hingga Pasal 149 Dalam bagian ini dijelaskan lebih spesifik terkait sarana hubungan industrial, meliputi serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit dan tripartit, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, regulasi ketenagakerjaan, serta lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Pengaturan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Pengaturan ini diatur dalam Bab XII, dimulai dari Pasal 150 hingga Pasal 172 Dalam bab ini, diatur secara spesifik terkait sebab pemutusan hubungan kerja yang diperbolehkan maupun yang tidak diperbolehkan. Di sisi lain, juga diatur terkait uang pesangon setelah pemutusan hubungan kerja.

1.7.6.2 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

UU RI No. 6/2023 merupakan salah satu regulasi yang mengatur terkait kegiatan ekonomi di Indonesia. Kategori pembahasan dalam undang-undang ini sangat beragam, diantaranya pembahasan terkait koperasi, perizinan berusaha, penataan ruang, ketenagakerjaan dan lain-lain. Undang-undang ini dibuat dengan pertimbangan dalam meningkatkan iklim investasi yang kondusif, serta mempertimbangkan pertumbuhan

ekonomi yang diharapkan dapat memberikan kesempatan produktivitas kerja seluas-luasnya.⁴⁸

Salah satu pembahasan dalam aturan ini mengenai ketenagakerjaan yang lebih spesifik dijelaskan pada Bab IV. Tujuan pembahasan ketenagakerjaan pada aturan ini berkaitan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja serta meningkatkan kesejahteraan padanya dalam mendukung ekosistem investasi. Aturan ini berisi beberapa pembahasan terkait ketenagakerjaan yang ketentuannya mengalami perubahan dari UU RI No. 13/2003, beberapa diantaranya meliputi pengaturan terkait PKWT, pengupahan, serta jam lembur.

Meskipun demikian, pembentukan undang-undang ini turut mendapatkan pertentangan dari banyak pihak. Beberapa ketentuan dalam aturan ini dianggap merugikan masyarakat. Selain itu, masyarakat turut menyayangkan bahwa pembentukan undang-undang ini dirasa kurang menyatukan partisipasi dari masyarakat dan terkesan tertutup.

1.7.6.3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

UU RI No. 2/2004 termasuk dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang mengatur terkait solusi atas

⁴⁸ Arya Setya Novanto dan Ratna Herawati, "Efektivitas Undang-Undang Cipta Kerja dalam Pembangunan Hukum Indonesia", *USM Law Review*, Vol.5 No.1, 2022, hlm. 402.

sengketa yang terjadi pada ranah hubungan industrial di Indonesia. Menurut Suwanto, tujuan dibentuknya pengaturan terkait hubungan industrial salah satunya untuk menciptakan produktivitas perusahaan dengan bentuk keadilan kesejahteraan bagi pekerja dan pengusaha.⁴⁹ Beberapa hal yang diatur dalam peraturan ini mencakup jenis perselisihan, mekanisme penyelesaian perkara hubungan industrial, serta sanksi administrative ketentuan pidana.

Perselisihan dalam hubungan industrial dibagi menjadi 4 (empat) jenis. Pertama, perselisihan hak, yang berkaitan dengan hak normatif pekerja yang ketentuannya telah diatur dalam aturan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, ataupun peraturan perusahaan. Kedua, perselisihan kepentingan, yang muncul akibat belum tercapainya kesepakatan atas adanya perubahan syarat kerja. Ketiga, perselisihan PHK, muncul akibat dari konflik PHK. Keempat, perselisihan antar serikat pekerja.

Penyelesaian dapat dilakukan melalui jalur non litigasi. Pertama, secara bipartit, yakni berupa musyawarah secara langsung antara pengusaha dan pekerja. Pengaturan terkait penyelesaian bipartit diuraikan dalam Pasal 6 hingga Pasal 7. Kedua, secara mediasi, yakni penyelesaian hubungan industrial

⁴⁹ Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hlm 3

yang dibantu oleh mediator pada instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota maupun provinsi. Pengaturan mekanisme mediasi diatur dalam Pasal 8 hingga Pasal 16. Ketiga, secara konsiliasi, yakni penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan oleh bantuan konsiliator. Ketentuan konsiliasi diatur dalam Pasal 17 hingga Pasal 28. Kelima, secara arbitrase, yakni penyelesaian hubungan industrial dengan bantuan seorang arbiter. Ketentuan mekanisme ini diatur dalam Pasal 29 hingga Pasal 54.

Selain penanganan secara non litigasi, penyelesaian hubungan industrial juga dapat dilakukan secara litigasi. Apabila tidak ditemukan penyelesaian melalui mekanisme non litigasi, maka sengketa dapat diajukan kepada pengadilan hubungan industrial. Ketentuan diatur dalam Bab III, mulai dari Pasal 55 hingga Pasal 80. Sedangkan tata cara penyelesaiannya diatur dalam Bab IV, mulai dari Pasal 81 hingga Pasal 115.

Ketentuan sanksi administrasi dan pidana diatur dalam Bab V, mulai dari Pasal 116 hingga Pasal 122. Sanksi administrasi merupakan sanksi yang ditujukan kepada mediator, konsiliator, maupun arbiter apabila tidak dapat menemukan jalan tengah dari perselisihan hubungan industrial melebihi jangka waktu yang ditentukan. Sedangkan ketentuan pidana merupakan

tindak lanjut apabila terdapat pelanggaran yang menghambat penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.8 Tinjauan Kepastian Hukum

Kepastian hukum termasuk dalam bagian gagasan hukum. Sudikno Mertokusumo mengungkapkan bahwa kepastian hukum merupakan jaminan hukum yang dipraktikkan, memperoleh haknya, serta melaksanakan putusan.⁵⁰ Mengutip pendapat Van Apeldoorn, kepastian hukum berkorelasi dengan sesuatu yang ditetapkan oleh hukum terhadap ketentuan yang substansial.⁵¹ Kepastian hukum erat dikaitkan dengan adanya suatu peraturan perundang-undangan. Sebab hal tersebut mewakili adanya suatu hukum yang menjadi aturan dalam masyarakat.

Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa terdapat 3 (tiga) bagian dalam gagasan hukum, yakni kemanfaatan hukum, keadilan hukum, serta kepastian hukum.⁵² Menurutnya, kepastian hukum berkaitan dengan adanya keadilan yang ditimbulkan.⁵³ Tujuan utama dari adanya kepastian hukum adalah memberikan jaminan atas perdamaian dan ketertiban.⁵⁴ Kepastian hukum yang diimplementasikan melalui hukum positif dapat menyeleksi adanya hukum yang tidak adil. Kepastian hukum merupakan prasyarat

⁵⁰ Budi Astuti dan M. Rusi Daud, "Kepastian Hukum Pengaturan Transportasi Online", *Al-Qisth Law Review*, Vol. 6 No. 2, 2023. hlm. 218

⁵¹ Siti Halilah dan Mhd. Fakhurrahman Arif, "Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli", *Siyasah: Jurnal Hukum Tata Negara*, Vol. 4 No. 2, 2021. hlm. 61

⁵² A'an Efendi dan Dyah Ochtorina Susanti, *Ilmu Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2021. hlm. 67

⁵³ *Ibid*, hlm. 68

⁵⁴ *Ibid*,

mutlak setiap kaidah, namun dengan tetap memperhatikan nilai keadilan dan kemanfaatan hukum. Kepastian hukum sangat dibutuhkan sebagai upaya menjamin ketentraman masyarakat. Hal tersebut diharapkan dapat tergambarkan dalam peraturan perundang-undangan yang memiliki sifat memaksa serta berlaku untuk siapa saja.

Kepastian dalam peraturan perundang-undangan secara umum diketahui dengan istilah kepastian hukum normatif.⁵⁵ Kepastian ini mencakup adanya aturan yang jelas dan logis. Maksud dari aturan yang jelas dan logis yakni dalam peraturan tersebut tidak menimbulkan multitafsir serta tidak ditemukan adanya konflik norma. Selain itu, kepastian hukum normatif memerlukan beberapa syarat untuk dipenuhi.⁵⁶ Pertama, suatu peraturan harus memuat syarat yang jelas dalam perumusannya. Kedua, memiliki konsistensi, yakni berkorelasi antara kaidah hukum, kebakuan susunan, serta adanya kesinambungan antara satu peraturan dengan peraturan lainnya. Ketiga, menggunakan bahasa yang tepat dan umum digunakan dalam masyarakat.

1.8.1 Konsep Pembaruan Hukum

Kepastian hukum yang berkaitan dengan peraturan memiliki korelasi dengan adanya pembaruan hukum. Pembaruan hukum yang secara umum juga dikenal dengan reformasi hukum tidak hanya mengubah, mengoreksi, maupun menghapus ketentuan dalam

⁵⁵ Budi Astuti dan M. Rusi Daud, *Op.Cit.*, hlm 222

⁵⁶ Zainal Arifin Hoesein, "Pembentukan Hukum dalam Perspektif Pembaruan Hukum", *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 1 No. 3, 2012. hlm 316

peraturan perundang-undangan. Namun, pembaruan hukum merupakan ruh dalam hukum yang melalui tindakannya dapat membangun suatu hukum menjadi lebih baik, bermanfaat, dan berkepastian.⁵⁷ Pembaruan hukum memiliki atensi kepada perkembangan masyarakat. Hal tersebut mendorong sebab adanya pembaruan hukum, dimana umumnya terjadi fenomena dalam masyarakat yang memerlukan adanya peraturan yang baru.

Pembaruan hukum dapat direalisasikan melalui pembentukan hukum. Pembentukan hukum meliputi dua hal yang perlu diperhatikan, yakni sistem hukum serta budaya hukum yang ada pada suatu wilayah.⁵⁸ Sistem hukum meliputi materi, struktur, serta budaya hukum.⁵⁹ Sedangkan budaya hukum mencakup adanya budaya menyelenggarakan hukum oleh penegak hukum dan masyarakat di dalamnya.⁶⁰

Pembaruan hukum melalui pembentukan hukum juga berkorelasi dengan adanya norma, sebab berkaitan dengan validitas suatu hukum.⁶¹ Norma dalam pembentukan hukum dibagi menjadi norma statis dan dinamis. Norma statis merupakan norma dasar

⁵⁷ Teguh Prasetyo, "Pembaharuan Hukum : Perspektif Teori Keadilan Bermartabat", 2017, dikutip dalam

https://perpustakaan.mahkamahagung.go.id/slims/pusat/index.php?p=show_detail&id=19&keywords= diakses pada 18 Februari 2025

⁵⁸ Zainal Arifin Hoesein, *Op.Cit.*, hlm. 309

⁵⁹ Benny Riyanto, "Pembangunan Hukum Nasional di Era 4.0", *Jurnal Rechtsvinding*, Vol. 9 No. 2, 2020. Hlm 163

⁶⁰ Zainal Arifin Hoesein, *Op.Cit.*, hlm. 309

⁶¹ *Ibid*, hlm 310

yang spesifik serta dijadikan sebagai patokan utama sebab memiliki hierarki yang lebih tinggi (fundamental). Sedangkan norma dinamis, merupakan norma yang timbul melalui adanya perkembangan sosial. Secara penerapan, norma dinamis akan berpacu kepada norma statis. Sehingga, suatu peraturan yang dibuat akan berpacu kepada peraturan yang lebih tinggi.

Peraturan perundang-undangan sebagai implementasi pembaruan hukum melalui pembentukan hukum, memiliki unsur-unsur yang penting.⁶² Peraturan tersebut berbentuk keputusan tertulis yang dibentuk oleh pejabat yang memiliki wewenang dalam membuat aturan yang bersifat mengikat. Aturan tersebut mengikat masyarakat secara luas. Di sisi lain, terdapat istilah-istilah yang berkaitan dengan pembaruan suatu peraturan.⁶³ Pertama, peraturan dicabut, artinya peraturan yang lama telah dicabut dan digantikan dengan peraturan yang baru. Hal ini mencakup keseluruhan pasal dalam peraturan tersebut. Kedua, peraturan diubah, dengan arti sebagian materi dalam peraturan perundang-undangan diubah dan digantikan dengan yang baru. Hal tersebut hanya mempengaruhi sebagian pasal saja, tidak berlaku kepada pasal yang tidak mengalami perubahan. Ketiga, peraturan diadakan yang baru, dengan arti bahwa dibuatnya peraturan yang

⁶² *Ibid*, hlm. 313

⁶³ *Ibid*, hlm 314

baru, dengan memperhatikan proses perumusan undang-undang yang lazim dilakukan.