

ABSTRAK

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjabersama. Tetapi sering kali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun serta tidak diikuti serta kan pada program pensiun. Sehingga atas hal ini pekerja/buruh harus mendapat perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dan pengusaha bertanggungjawab pula membayark hak-hak pekerja yang di PHK karena usia pensiun yang tidak diikuti sertakan program pensiun.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan is hukum yang ditangani.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pensiun merupakan pemutusan hubungan kerja yang normal terjadi pada setiap karyawan dan dilaksanakan sebagai program perusahaan berdasarkan pada usia produktif seseorang. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidak jujuran karyawan melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidak mampuan bekerja karena usia lanjut pekerja/buruh sehingga mengalami penurunan prestasi dari hubungan kerjanya. Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja karena hal ini berakibat hilangnya mata pencaharian pekerja/buruh untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kemudian dalam hal pengusaha tidak mengikut sertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang mengalami pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib memberikan kompensasi yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kata Kunci : Tanggung Gugat, pengusaha, Pekerja

ABSTRACT

The Company may terminate any employment that breaches the employment agreement, company rules, or collective labor agreement. But often employers terminate employment of workers entering retirement age and are excluded from the pension plan. Therefore, workers must have legal protection for termination of employment due to the retirement age and the employer is also responsible for paying the rights of the dismissed workers due to the retirement age that is not included in the pension plan.

The method used in this research is normative legal research using statute approach which is done by reviewing all laws and regulations related to legal issues handled.

Retirement is a normal termination of employment occurs to every employee and implemented as a company program based on the productive age of a person. The reason for the termination of employment by the company is not only because of dishonesty of employees but also other reasons that are considered harmful, such as the inability to work due to the old age of the worker / laborer so as to decrease the achievement of his working relationship. The most important protection of the law in termination of employment is the truthfulness of the status of the worker in the employment relationship and the truth of the reason for the termination of employment as this has resulted in the loss of the livelihood of the worker to support himself and his family. In the event that the employer does not involve the worker / laborer in the pension program who is terminated, the employer is obliged to provide compensation in the form of severance pay, gratuity fee and compensation pay.

Keywords: Legal Protection, Pension Program, Layoffs.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.LatarBelakang	1
1.2.RumusanMasalah	6
1.3.Tujuan	7
1.4.Kegunaan.....	7
1.5.Keaslian.....	8
1.6.MetodePenelitian.....	9
1.6.1 JenisPenelitian.....	9
1.6.2 MetodePendekatan	9
1.6.3 BahanHukum.....	10
1.6.4 AnalisaBahanHukum	11
BAB II LANDASAN HUKUM KETENAGAKERJAAN	12
2.1. PengertianHukumKetenagakerjaan.....	12
2.2. Pihak-PihakKetenagakerjaan	12
2.3. PerjanjianKerja.....	14
2.4. HubunganKerja	18
2.5. PemutusanHubunganKerja.....	19
2.6. PerlindunganHukumPekerja/Buruh	22
2.7. PerselisihanHubungan Industrial	22
BAB III TANGGUNG GUGAT PEKERJA TERHADAP PENGUSAHA YANG MEMASUKI USIA PENSIUN.....	28
3.1 TanggungGugatPekerja terhadap Pengusaha Yang MemasukiUsiaPensiun Yang TidakDiikutsertakan Program Pensiun	28
3.2 PerlindunganHukumPekerja yang Di PHK KarenaUsiaPensiun....	36
BAB IV PENUTUP	47
4.1. Kesimpulan	47
4.2. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....	49