

PRINSIP KEADILAN DALAM KETENTUAN PENGURANGAN

PESANGON BAGI PEKERJA

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

ADE CHANDRA KURNIA PURWANTO

NIM : 02124025

FAKULTAS HUKUM

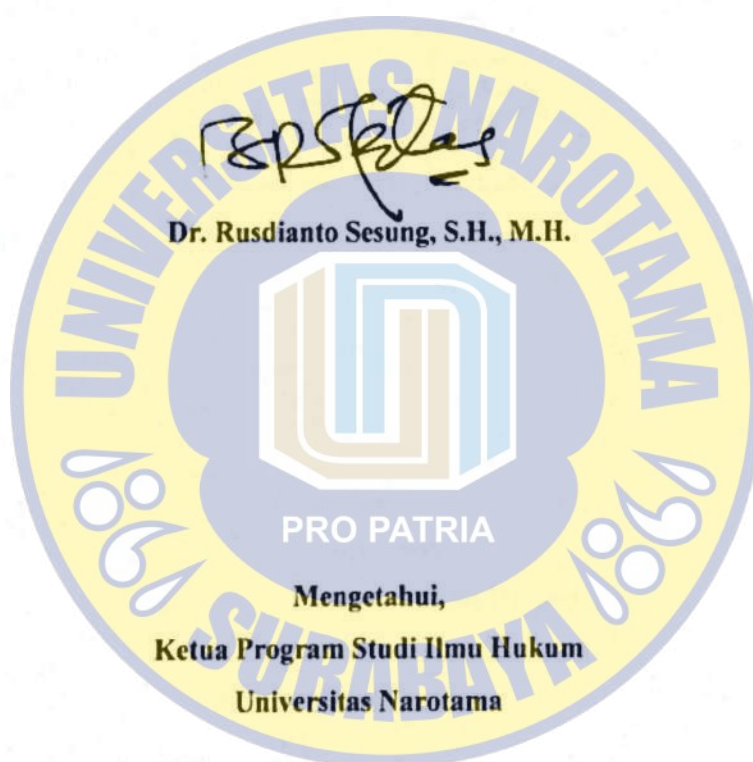
UNIVERSITAS NARETAMA SURABAYA

2026

LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 19 JANUARI 2026
UNTUK DISIDANGKAN
PADA TANGGAL 27 JANUARI 2026**

Oleh Dosen Pembimbing :



Dr. Rusdianto Sesung, S.H., M.H.

PRO PATRIA

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Narotama**

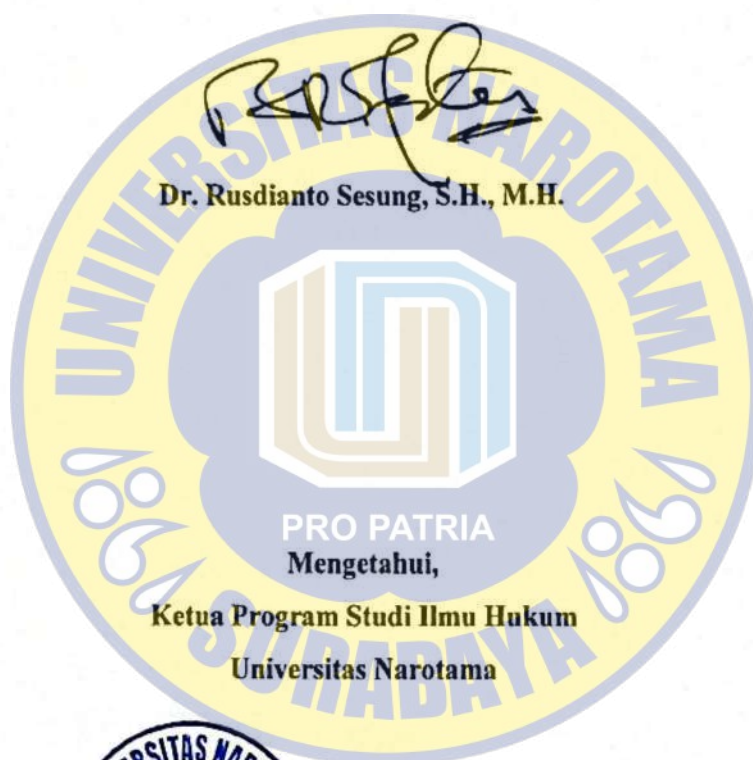


Sahidung Arwanto, S.H., M.H.

LEMBAR PERSETUJUAN

**SURABAYA, 04 FEBRUARI 2026
DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK**

Oleh Dosen Pembimbing :



Dr. Rusdianto Sesung, S.H., M.H.

**PRO PATRIA
Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Narotama**



Bambang Arwanto, S.H., M.H.

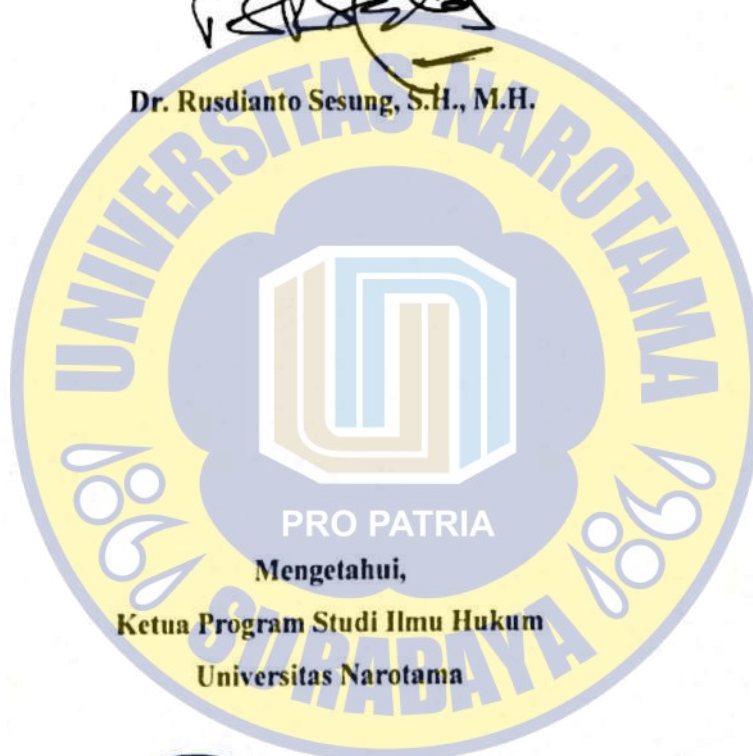
LEMBAR PENGESAHAN

**SKRIPSI INI TELAH DIREVISI
PADA TANGGAL 04 FEBRUARI 2026**

Oleh Dosen Pembimbing :



Dr. Rusdianto Sesung, S.H., M.H.



Mengetahui,

**Ketua Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Narotama**



Bambang Arwanto, S.H., M.H.

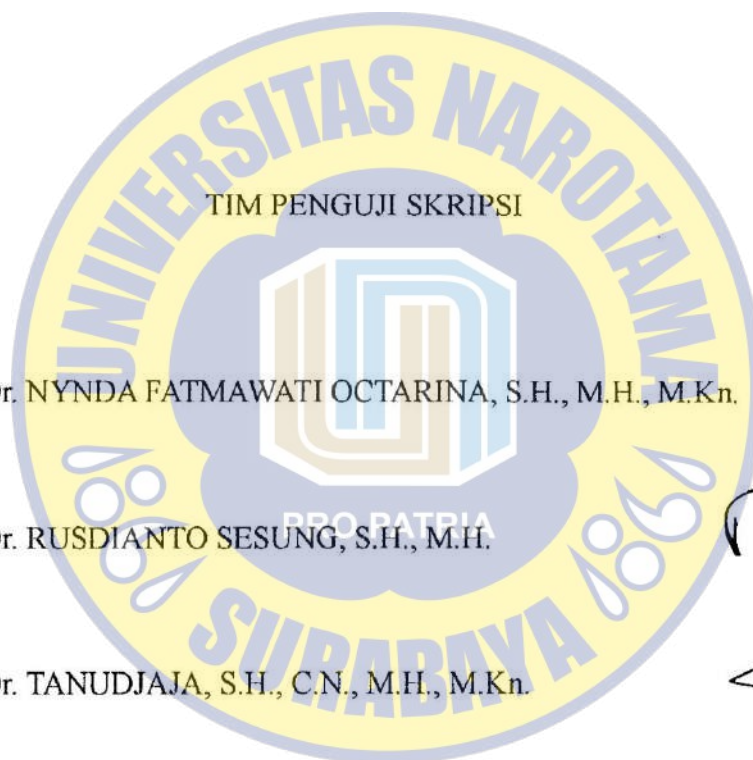
LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan sidang Tim Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Narotama Surabaya dan dinyatakan telah disetujui serta diterima dengan baik untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum pada tanggal 27 Januari 2026.

Ketua : Dr. NYNDA FATMAWATI OCTARINA, S.H., M.H., M.Kn.

Sekretaris : Dr. RUSDIANTO SESUNG, S.H., M.H.

Anggota : Dr. TANUDJAJA, S.H., C.N., M.H., M.Kn.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bersama ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya/pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam masalah naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ditemukan, maka saya bersedia menerima akibat berupa sanksi akademis dan sanksi lain yang diberikan oleh pihak yang berwenang dan pihak universitas, sesuai dengan ketentuan peraturan dan perundangan-undangan yang berlaku.



Surabaya, 04 Februari 2026

Yang membuat pernyataan



Ade Chandra Kurnia Purwanto

NIM 02124025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia ke jalan yang benar.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Hukum, sekaligus sebagai bentuk tanggung jawab intelektual penulis dalam mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum. Skripsi ini disusun dengan harapan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum, terutama dalam kajian hukum ketenagakerjaan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat keterbatasan pengetahuan dan pemahaman. Namun demikian, terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

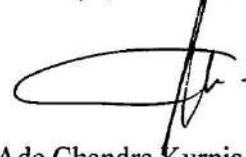
1. **Ketua Pembina Yayasan Pawiyatan Gita Patria** yang telah memberikan kesempatan serta motivasi kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang Sarjana (S1) Ilmu Hukum di Universitas Narotama Surabaya.
2. **Ketua Yayasan Pawiyatan Gita Patria** yang telah memberikan beasiswa pendidikan Sarjana (S1) Ilmu Hukum di Universitas Narotama Surabaya.
3. **Bapak Dr. Arasy Alimudin, S.E., M.M.** selaku Rektor Universitas Narotama Surabaya.
4. **Bapak Dr. Rusdianto Sesung, S.H., M.H.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Narotama Surabaya.
5. **Bapak Bambang Arwanto, S.H., M.H.** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Narotama Surabaya.
6. **Bapak Dr. Rusdianto Sesung, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. **Bapak Dr. Miftakhul Huda, S.H., M.H., Bapak Dr. Tahegga Primananda Alfath, S.H., M.H., dan Bapak Febrian Rizky Pratama, S.H., M.H.** selaku Dosen Pendamping yang telah memberikan petunjuk, arahan, dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.

8. **Seluruh Dosen Pengajar Program Studi Ilmu Hukum Universitas Narotama Surabaya** yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. **Staf Administrasi Fakultas Hukum Universitas Narotama Surabaya** atas bantuan dan pelayanan administratif selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
10. **Pimpinan dan rekan-rekan di Direktorat Kemahasiswaan, Alumni, dan Tracer Study Universitas Narotama Surabaya** yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
11. **Kedua orang tua penulis** yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.
12. **Istri tercinta dan anak tersayang** yang dengan penuh pengertian senantiasa memberikan dukungan, doa, serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
13. **Rekan-rekan almamater** yang telah memberikan dukungan moril dan spiritual selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT sebagai amal ibadah. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan, meskipun telah disusun dengan usaha yang maksimal. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi para pembacanya. Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Surabaya, 04 Februari 2026



Ade Chandra Kurnia Purwanto
NIM: 02124025

MOTTO

“Ilmu pengetahuan tidak hanya menuntut ketajaman akal, tetapi juga keteguhan tekad untuk menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab. Dalam proses akademik, skripsi bukan sekadar karya ilmiah, melainkan ikhtiar intelektual untuk mencari kebenaran dan menegakkan keadilan. Sebagaimana Allah memerintahkan manusia untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan, maka hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan harus menempatkan pekerja sebagai subjek hukum yang bermartabat, bukan objek pengurangan hak, sehingga setiap ketentuan pengurangan pesangon tetap berlandaskan prinsip keadilan, kemanusiaan, dan perlindungan hak.”

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan.”

(QS. An-Nahl: 90)



ABSTRAK

PRINSIP KEADILAN DALAM KETENTUAN PENGURANGAN PESANGON BAGI PEKERJA

Oleh: Ade Chandra Kurnia Purwanto

Perubahan ketentuan pesangon bagi pekerja pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menimbulkan perdebatan mengenai pemenuhan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Pengurangan besaran pesangon, khususnya bagi pekerja yang memasuki masa pensiun, dipandang berpotensi mengurangi perlindungan hukum dan jaminan kesejahteraan pekerja yang telah mengabdikan masa kerja panjang. Kondisi tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian pengaturan baru dengan prinsip keadilan distributif, keadilan substantif, serta mandat konstitusional perlindungan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip keadilan dalam ketentuan pengurangan pesangon bagi pekerja serta mengkaji kesesuaian pengaturan pesangon pasca perubahan regulasi ketenagakerjaan dengan asas perlindungan pekerja dan prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan putusan pengadilan, serta bahan hukum sekunder berupa literatur, doktrin, dan hasil penelitian terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketentuan pengurangan pesangon bagi pekerja, khususnya pekerja yang memasuki masa pensiun, belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan distributif dan keadilan substantif. Pengurangan pesangon berpotensi mengalihkan beban risiko sosial dari pemberi kerja kepada pekerja tanpa perlindungan pengganti yang setara. Selain itu, pengaturan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan bertentangan dengan asas perlindungan pekerja sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi dan doktrin hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Prinsip Keadilan, Pesangon, Hukum Ketenagakerjaan.

ABSTRACT**THE PRINCIPLE OF JUSTICE IN THE PROVISION OF SEVERANCE PAY
REDUCTION FOR WORKERS**

By: Ade Chandra Kurnia Purwanto

Changes in severance pay provisions for workers after the enactment of Law Number 6 of 2023 and Government Regulation Number 35 of 2021 have caused a debate about the fulfillment of the principle of justice in labor law. Reducing the amount of severance pay, especially for workers entering retirement, is seen as potentially reducing legal protection and welfare guarantees for workers who have served a long period of service. This condition raises questions about the suitability of the new arrangement with the principles of distributive justice, substantive justice, and the constitutional mandate of worker protection. This study aims to analyze the application of the principle of fairness in the provision of severance pay reduction for workers and examine the suitability of the severance arrangement after changes in labor regulations with the principles of worker protection and the principle of justice in Indonesian labor law.

This study uses normative legal research methods with a statutory approach, a conceptual approach, and a case approach. The legal materials used include primary legal materials in the form of labor laws and court decisions, as well as secondary legal materials in the form of literature, doctrines, and related research results. The results show that the provisions for reducing severance pay for workers, especially workers entering retirement, do not fully reflect the principles of distributive justice and substantive justice. Severance reductions have the potential to shift the burden of social risk from employers to workers without equal replacement protection. In addition, such arrangements have the potential to create legal uncertainty and are contrary to the principle of worker protection as mandated by the constitution and labor law doctrine.

Keywords: Principles of Justice, Severance Pay, Labor Law.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN REVISI.....	v
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	vi
LEMBAR SKRIPSI	vii
FORM PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI	viii
SURAT TUGAS.....	x
KARTU BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI.....	xi
FORM PENGAJUAN UJIAN PROPOSAL SKRIPSI.....	xiii
KARTU KEHADIRAN UJIAN PROPOSAL SKRIPSI.....	xiv
PERSETUJUAN PERBAIKAN PENILAIAN PROPOSAL SKRIPSI.....	xvi
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI	xvii
SURAT KETERANGAN LULUS UJI PLAGIASI NASKAH SKRIPSI	xx
FORM PENGAJUAN UJIAN SKRIPSI	xxi
KARTU KEHADIRAN UJIAN SKRIPSI	xxiii
PERSETUJUAN PERBAIKAN PENILAIAN NASKAH SKRIPSI	xxv

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	xxvi
KATA PENGANTAR.....	xxvii
MOTTO.....	xxix
ABSTRAK	xxx
<i>ABSTRACT</i>	xxxi
DAFTAR ISI	xxxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Teoritis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	9
1.5. Orisinalitas Penelitian	9
1.6. Tinjauan Pustaka	12
1.6.1. Teori Kepastian Hukum	12
1.6.2. Teori Keadilan.....	15
1.6.3. Konsep Jaminan Sosial	18
1.6.4. Konsep Pesangon Bagi Pekerja.....	22
1.7. Metode Penelitian.....	26

1.7.1. Tipe Penelitian.....	26
1.7.2. Pendekatan Penelitian	26
1.7.3. Sumber Bahan Hukum	27
1.8. Sistematika Penulisan	29
1.8.1. Bab I Pendahuluan	29
1.8.2. Bab II Akibat Hukum Pengurangan Pesangon Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja yang Memasuki Usia Pensiun.....	29
1.8.3. Bab III Kedudukan Program Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Pensiun Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Pengurangan Pesangon Dan Penghargaan Masa Kerja.....	30
1.8.4. Bab IV Penutup.....	30
BAB II AKIBAT HUKUM PENGURANGAN PESANGON TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEKERJA YANG MEMASUKI USIA PENSIUN	31
2.1. Ketentuan Hukum Terkait Pesangon Dan Pensiun Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	31
2.1.1. Pengaturan Pesangon Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	31
2.1.2. Pengaturan Pesangon Dan Manfaat Pensiun Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021	39

2.1.3.	Perbandingan Substansi Antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Terhadap Hak Pesangon Dan Manfaat Pensiun.....	44
2.2.	Akibat Hukum Penghapusan Pasal 167 Ayat (6) Terhadap Hak Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun.....	48
2.2.1.	Akibat Hukum Terhadap Hubungan Kerja Dan Hak Pesangon....	48
2.2.2.	Akibat Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Dan Beban Pengusaha.....	54
2.2.3.	Analisis Terhadap Kepastian Hukum Bagi Para Pihak	60
2.3.	Prinsip Keadilan Dalam Pengurangan Pesangon Bagi Pekerja Pensiun Pasca Undang-Undang Cipta Kerja.....	63
2.3.1.	Asas Dan Prinsip Keadilan Dalam Hukum Ketenagakerjaan	63
2.3.2.	Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Ketentuan Pengurangan Pesangon	69
2.3.3.	Rekonstruksi Pengaturan Pesangon Berdasarkan Prinsip Keadilan	75

**BAB III KEDUDUKAN PROGRAM JAMINAN HARI TUA DAN
JAMINAN PENSIUN BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM
PENGURANGAN PESANGON DAN PENGHARGAAN MASA KERJA .. 80**

3.1.	Kerangka Hukum Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Sistem Perlindungan Pekerja	80
------	---	----

3.1.1.	Dasar Hukum Dan Tujuan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	80
3.1.2.	Konsep Dan Mekanisme Program Jaminan Hari Tua (JHT)	86
3.1.3.	Konsep Dan Mekanisme Program Jaminan Pensiun (JP).....	91
3.2.	Hubungan Antara Program Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Pensiun Dengan Uang Pesangon Serta Uang Penghargaan Masa Kerja.....	95
3.2.1.	Potensi Jaminan Hari Tua (JHT) Dan Jaminan Pensiun (JP) Sebagai Komponen Pengurang Atau Substitusi Pesangon	95
3.2.2.	Analisis Normatif Fungsi Dan Tujuan Pesangon Dan Program Jaminan Sosial.....	100
3.3.	Prinsip Keadilan Dalam Hubungan Antara Program Jaminan Sosial Dan Kewajiban Pesangon.....	106
3.3.1.	Asas Keadilan Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	106
3.3.2.	Keadilan Substantif Berbasis Asas Perlindungan Pekerja Dalam Pengurangan Pesangon Melalui Program Jaminan Hari Tua (JHT) Dan Jaminan Pensiun (JP).....	112
3.3.3.	Rekonstruksi Kebijakan Pengaturan Pesangon Dan Jaminan Sosial Berdasarkan Prinsip Keadilan	116
BAB IV PENUTUP		121
4.1	Kesimpulan	121
4.2	Saran.....	122

DAFTAR PUSTAKA

