

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini untuk bertahan hidup, manusia diharuskan untuk bekerja, dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama dalam era modern seperti sekarang kebutuhan hidup kian hari semakin meningkat, hanya dengan bekerja kualitas hidup seseorang dapat meningkat dan mendapatkan penghidupan yang layak, baik itu dengan cara membuka lapangan pekerjaan sendiri yakni dengan menjadi majikan atau pengusaha maupun menjadi pekerja yakni dengan mengikatkan diri kepada pihak lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, sedangkan bekerja memiliki pengertian melakukan suatu pekerjaan atau melaksanakan suatu kegiatan atau usaha (perniagaan dan sebagainya) yang ditangani oleh dua pihak atau lebih.¹

Menurut pendapat Lanny Ramli bekerja memiliki berbagai macam makna, antara lain, yaitu:

a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, suami, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.²

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Kerja”, <https://kbbi.web.id/kerja>, diakses pada 16 November 2019.

² Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h.1.

b. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.

Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah/imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.³

Bekerja apabila dikaitkan dengan hukum perburuhan adalah ketika terjadi suatu hubungan hukum yakni hubungan kerja antara dua pihak yakni pemberi kerja dan penerima kerja dilandaskan atas perjanjian kerja yang dibuat.

“Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut”⁴

Hubungan kerja jika dikaitkan dengan pengertian diatas dapat diartikan sebagai perintah yang diberikan oleh pemberi kerja yang dapat disebut sebagai majikan atau pengusaha kepada penerima kerja yang selanjutnya disebut sebagai pekerja/buruh atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dalam waktu tertentu yang berisi hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian.

“Majikan, dalam hubungan kerja ini, sebagai orang yang berhak memerintah pekerjanya, tidak dapat memerintah secara sewenang-wenang, perintah-perintahnya hanya terbatas pada bidang pekerjaan tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pekerja dan majikan tersebut. Demikian pula pekerja dalam hubungan kerja ini tidak boleh melakukan

³ *Ibid.*

⁴ G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Penerbit Armico Bandung, 1982, h. 2.

tuntutan upah melebihi jumlah seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan telah disepakati bersama”.⁵

Pada dasarnya hubungan kerja harus memuat keadilan antara hak dan kewajiban dari para pihak seperti yang diatur pada Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

“Menurut Adrian Sutedi hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjajian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.⁶

Perjanjian kerja tidak mensyaratkan harus dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan, para pihak bebas dalam menentukan bagaimana perjanjian kerja dibuat, baik secara lisan maupun tertulis keduanya tetap memiliki kekuatan hukum sesuai Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan terkait dengan waktunya, perjanjian kerja dibagi menjadi perjanjian kerja waktu tertentu yang ditujukan untuk hubungan kerja dengan pembatasan jangka waktu selesainya pekerjaan didasarkan pada perjanjian yang dibuat dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang ditujukan untuk hubungan kerja dengan tidak adanya pembatasan jangka waktu selesainya pekerjaan sesuai Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

⁵ Lanny Ramli , *Op. Cit.*, h. 2-3

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 45.

Perjanjian kerja pada dasarnya adalah acuan untuk melaksanakan hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja yang selanjutnya disebut sebagai pengusaha dan penerima kerja yang selanjutnya disebut sebagai pekerja/buruh dimana perjanjian tersebut dibuat atas kesepakatan para pihak bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan berisi hak dan kewajiban serta syarat-syarat kerja sesuai Pasal 1 angka 14 dan angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hubungan kerja sendiri dikatakan berakhir apabila sudah habis jangka waktu yang sudah ditetapkan dalam perjanjian. Berakhirnya hubungan kerja berakibat tidak adanya lagi hubungan hukum yang terjalin diantara para pihak serta membuat hak dan kewajiban kedua belah pihak menjadi berakhir pula. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 yaitu:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Efektivitas kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia. Pada usia tertentu seseorang akan mengalami penurunan produktivitas. WHO menyebutkan secara keseluruhan produktivitas tidak turun seiring bertambahnya usia, namun dapat menurun dengan meningkatnya waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan tertentu, dengan

rutinisasi yang menyebabkan turunnya motivasi, atau penggunaan berlebihan yang menyebabkan kerusakan fisik.⁷

Semakin bertambahnya usia seseorang menyebabkan kecepatan pemrosesan informasi semakin melambat serta hilangnya kemampuan untuk melakukan banyak tugas, Selain itu, bertambahnya usia seseorang juga menyebabkan beberapa penurunan kapasitas fisik. Sehingga mengharuskan seseorang untuk mengurangi bahkan melepaskan keterlibatan diri dari pekerjaannya. Seseorang yang sudah tidak dapat bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan ataupun atas permintaannya sendiri diharuskan untuk pensiun.

Pensiun merupakan sebuah konsep sosial dengan beberapa definisi dan berasal dari kata *pension*. Kata *pension* sendiri memiliki pengertian yaitu sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh pemerintah atau perusahaan swasta kepada seseorang yang tidak bekerja lagi karena mereka terlalu tua atau menjadi sakit.⁸

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pensiun diartikan tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai atau uang tunjangan yang diterima tiap-tiap bulan oleh karyawan sesudah ia berhenti bekerja atau oleh istri (suami) dan anak-anaknya yang belum dewasa kalau ia meninggal dunia, dan menurut Sastra Djatmika dan Marsono pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap

⁷ World Health Organization, "Ageing and Life-Course: Ageing and Productivity", The World Report on Ageing, WHO 2015, <https://www.who.int/ageing/features/productivity/en/> diakses pada tanggal 16 November 2019.

⁸ Cambridge Dictionary, "Pension", https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/pension_ diakses pada tanggal 16 November 2019.

bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai penghidupan selanjutnya, agar ia tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan lain.⁹

Menurut hemat penulis definisi pensiun adalah usia dimana seseorang mengalami penurunan produktivitas dan sudah tidak dapat melakukan pekerjaannya lagi secara maksimal, baik itu karena faktor usia lanjut maupun dikarenakan faktor kesehatan dan seseorang tersebut mendapatkan jaminan sosial berupa tunjangan maupun uang yang dibayarkan setiap bulannya oleh orang yang mempekerjakannya, dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia (HAM) dikarenakan Indonesia merupakan Negara hukum yang memiliki prinsip demokrasi, yang aturannya merujuk kepada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, jaminan sosial dan hak-hak untuk setiap warga negara yang berusia lanjut dijamin dan dilindungi oleh HAM untuk tujuan kehidupan yang layak bagi mereka, yang diatur pada Pasal berikut;

“Pasal 41 ayat (1);

“Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”

Pasal 42:

“Setiap warga negara yang berusia lanjut, cacat fisik dan atau cacat mental berhak memperoleh perawatan, pendidikan, pelatihan, dan bantuan khusus atau biaya negara, untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat

⁹ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, h. 235.

kemanusiaannya, meningkatkan rasa percaya diri, dan kemampuan berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara”.

Aturan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya menjelaskan mengenai aturan-aturan ketenagakerjaan secara umum, namun aturan yang terdapat dalam Undang-Undang tersebut belum menyentuh aspek khusus perihal aturan mengenai setelah masa kerja berakhir, salah satu contohnya adalah pengaturan mengenai batas usia pensiun pada pekerja sektor swasta. Peraturan perundang-undangan yang ada selama ini hanya mengatur mengenai batas usia pensiun bagi pekerja sektor pemerintahan seperti Pegawai Negeri Sipil.

Aturan mengenai pekerja sektor swasta yang memasuki usia pensiun hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 167 ayat (1) dan Pasal 154 huruf c, yaitu:

Pasal 167 ayat (1):

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila Pengusaha telah mengikutkan Pekerja/Buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh Pengusaha, masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 154 huruf c:

“Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”.

Aturan hukum pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tidak ada satupun aturan hukum yang dapat ditemukan yang secara tegas menjelaskan pada usia berapa batas usia pensiun diberlakukan. Usia pensiun dapat diterapkan hanya apabila telah ditetapkan sebelumnya melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan sesuai Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Permasalahannya adalah terletak apabila sebelumnya batas usia pensiun belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan dalam peraturan perundang-undangan lainnya pun tidak terdapat peraturan yang mengatur secara tegas berapa batas usia pensiun diberlakukan.

Dalam beberapa permasalahan mengenai perselisihan PHK mengenai usia pensiun dimana sebelumnya belum diperjanjikan oleh para pihak dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hakim memang terpaksa memutuskan hubungan kerja yang terjalin diantara para pihak menjadi putus karena usia pensiun dengan merujuk ketentuan yang ada.

Contoh terkait permasalahan mengenai perselisihan PHK mengenai pensiun dimana aturan usia pensiun belum diatur sebelumnya dalam peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama adalah dalam kasus register perkara nomor 37/G/2016/PHI Sby yang para pihaknya adalah Suparno alias Gimin

karyawan PT. Langgeng Makmur Industri Tbk Unit II selaku Penggugat melawan PT. Langgeng Makmur Industri Tbk Unit II selaku Tergugat.

Duduk perkara kasus tersebut secara singkat yakni Penggugat yang telah berusia 64 tahun dan telah bekerja kurang lebih selama 40 tahun mengajukan pensiun kepada Tergugat dan Tergugat menolak karena Tergugat masih membutuhkan keahlian dari Penggugat. Setelah dilakukan upaya perundingan bipartit dan mediasi nyatanya masih tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat. Bahwa setelah dilakukan mediasi selanjutnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo menganjurkan yang salah satu isi anjurannya adalah agar sepakat mengakhiri hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

Sedangkan dalam penyelesaian perselisihan ditingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya sebagian amar putusannya adalah sebagai berikut:

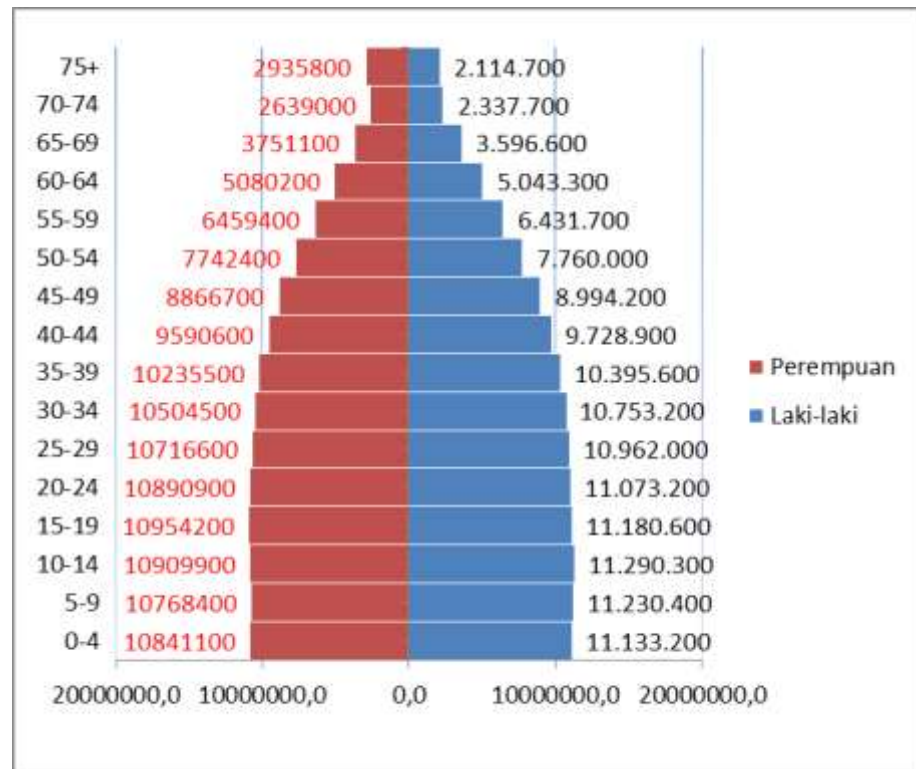
1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena usia pensiun terhitung sejak putusan perkara diucapkan.

Majelis hakim dalam memutuskan perkara tersebut salah satunya adalah merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang pada pokoknya mengatur bahwa usia pensiun normal ditentukan 56 tahun dan apabila yang bersangkutan tetap dipekerjakan maka paling lama (tiga) tahun setelah usia pensiun tersebut, sehingga batas usia pensiun maksimum menjadi 59 (lima puluh sembilan) tahun.

Menurut hemat penulis aturan tersebut kurang tepat untuk dijadikan rujukan dalam memutus perselisihan pemutusan hubungan kerja mengenai usia pensiun karena aturan tersebut adalah sebagai hak untuk memperoleh manfaat pensiun yang penjelasan selanjutnya penulis jabarkan dalam bab II penelitian ini.

Selain mengenai aturan yang ada saat ini kurang tepat dan jelas untuk dijadikan sebagai dasar batas usia pensiun, hal lain yang perlu diperhatikan terkait pentingnya batas usia pensiun ini adalah Indonesia saat ini sedang menikmati masa bonus demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi. Dalam beberapa tahun kedepan diproyeksikan akan terjadi lonjakan jumlah penduduk usia pensiun. Sehingga aturan ini krusial untuk segera dibuat.

Berikut Piramida Kependudukan Indonesia Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2018 yang dibuat oleh penulis berdasarkan Tabel Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2018:



Sumber: Badan Pusat Statistik 2019 ¹⁰

Dari data kependudukan yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan 266,91 juta jiwa penduduk yang dimiliki oleh Indonesia sekarang. Sesuai dengan jenis kelamin, jumlah penduduk laki-laki yaitu 134 juta jiwa sedangkan jumlah penduduk perempuan yaitu 132,89 juta jiwa perempuan.¹¹

Dari gambar piramida diatas, Indonesia termasuk negara dengan angka kelahiran yang tinggi dan angka kematian yang rendah yang menyebabkan sebagian besar berada pada kelompok penduduk muda. Potensi demografi negara Indonesia yang didominasi oleh penduduk berusia muda dapat berperan sebagai sumber tenaga kerja yang produktif. Fenomena ini disebut sebagai bonus

¹⁰ Badan Pusat Statistik, *Statistik Indonesia 2019: Statistical Yearbook of Indonesia 2019*, Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019, h. 84.

¹¹ *Ibid.*

demografi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih banyak dari usia tidak produktif, yakni lebih dari 68% dari total populasi.

Taraf kesehatan penduduk Indonesia saat ini meningkat dikarenakan program-program yang telah dilakukan oleh pemerintah memberikan dampak positif bagi masyarakat yaitu dengan menurunnya tingkat kematian bayi, anak dan ibu dan usia harapan hidup masyarakat Indonesia semakin meningkat.

Angka harapan hidup dari masyarakat Indonesia yang semakin meningkat menimbulkan konsekuensi yaitu jumlah penduduk yang dikategorikan usia lanjut semakin banyak. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan adanya kenaikan jumlah penduduk usia lanjut dari sebesar 7,5 persen pada tahun 2010 menjadi 9,2 persen tahun 2020. Angka ini diprediksikan akan mencapai 10 persen pada tahun 2023 dan akan mencapai 15 persen pada 2035. Sehingga untuk beberapa tahun ke depan, dapat dilihat bahwa penduduk yang saat ini pada posisi usia produktif akan memasuki usia tua dan pensiun.¹²

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, Pemerintah Indonesia perlu mempersiapkan diri menghadapi permasalahan kenaikan jumlah penduduk usia lanjut di mana salah satunya adalah kebijakan mengenai batas usia pensiun, khususnya pada sektor swasta. Hal ini dikarenakan hingga saat ini aturan hukum terkait dengan batas usia pensiun untuk sektor swasta belum diatur secara jelas pada usia berapa pensiun diberlakukan.

Selain itu, pekerja pada sektor swasta di Indonesia memiliki jumlah sebanyak 51.654.993 orang dari berbagai sektor antara lain yaitu pertanian,

¹² Badan Pusat Statistik, *Statistik Penduduk Lanjut Usia 2019*, Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019, h. 3-4.

kehutanan perikanan, pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, pengadaan listrik dan gas, pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang, konstruksi, perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, transportasi dan pergudangan, penyediaan akomodasi dan makan minum, informasi dan komunikasi, jasa keuangan dan asuransi, real estate, jasa perusahaan, administrasi pemerintahan, pertahanan dan jaminan sosial wajib, jasa pendidikan, jasa kesehatan dan kegiatan sosial serta jasa lainnya.¹³

Dibandingkan dengan jumlah pegawai negeri sipil sebanyak 4.189.121 orang dengan presentase tenaga teknis sebanyak 15.21 persen, tenaga kesehatan 14.85 persen, tenaga pendidik 69.94 persen dengan 48.89 persen adalah pria dan 51.51 persen adalah wanita.¹⁴ Dengan yang bekerja di instansi pusat sebanyak 400.325 adalah perempuan dan 553.406 adalah laki-laki, sedangkan yang bekerja pada instansi daerah terdiri dari 1.757.502 perempuan dan 1.477.888 laki-laki.¹⁵

Perbandingan antara jumlah pekerja yang bekerja pada sektor swasta dengan pegawai negeri sipil sangat terpaut jauh, hal ini membuktikan bahwa perlunya aturan khusus yang mengatur mengenai batasan usia pensiun dalam sektor swasta.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya aturan mengenai batas usia pensiun pada sektor swasta sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan pemerintah mengenai hal ini.

¹³ Badan Pusat Statistik, *Statistik Indonesia 2020: Statistical Yearbook of Indonesia 2020*, Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020, h. 107.

¹⁴ Badan Kepegawaian Negara, *Buku Statistik ASN: Pegawai Negeri Sipil Desember 2019*, Badan Kepegawaian Negara, 2020, h. 7.

¹⁵ *Ibid*, h. 10.

1.2 Rumusan Masalah

Isu hukum yang dapat dirumuskan berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Usia pensiun yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja pada sektor swasta
2. Upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai usia pensiun

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian penulis berdasarkan dari permasalahan yang sudah dijelaskan adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis serta menjelaskan dasar hukum penggunaan batas usia pensiun sesuai dengan aturan hukum yang ada di Indonesia.
- b. Menjelaskan upaya hukum yang dapat dilakukan ketika terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh terkait usia pensiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini menghasilkan manfaat teoritis maupun manfaat praktis antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Menambah keilmuan dalam bidang hukum khususnya penelitian di bidang ketenagakerjaan atau perburuhan.

b. Manfaat Praktis

Mengetahui mengenai dasar peraturan di Indonesia yang diberlakukan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan batas usia pensiun di sektor swasta dan untuk memberikan informasi bagi Pengusaha maupun Pekerja/Buruh mengenai upaya hukum apa yang dapat dilakukan ketika terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh terkait usia pensiun.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁶ Oleh karena itu metode penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu penelitian hukum.

1.5.1 Tipe Penelitian

Doctrinal Research adalah tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam membuat penulisan ilmiah ini. Menurut Terry Hutchinson sebagaimana dikutip Peter Mahmud Marzuki mendefinisikan bahwa penelitian hukum doktrinal adalah sebagai berikut :

“doctrinal research: research wich provides a systematic exposition of the rules goverming a particular legal kategory, analyses the relationship between rules, explain areas of difficullty and, perhaps, predicts future development.”

(Penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis aturan yang mengatur suatu kategori hukum tertentu, menganalisis

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2011, h. 35.

hubungan antara peraturan menjelaskan daerah kesulitan dan mungkin memprediksi pembangunan masa depan).¹⁷

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Perbandingan (*Comparative Approach*).

“Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*) merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani”.¹⁸

“Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam didalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi”.¹⁹

“Pendekatan Komparatif (*Comparative Approach*) dilakukan dengan membandingkan undang-undang suatu negara, dengan undang-undang dari satu atau lebih negara lain mengenai hal yang sama. Selain itu, dapat juga diperbandingkan di samping undang-undang yaitu putusan pengadilan di beberapa negara untuk kasus yang sama”.²⁰

1.5.3 Sumber Bahan Hukum

¹⁷ *Ibid*, h. 32.

¹⁸ *Ibid*, h. 93.

¹⁹ *Ibid*, h. 95.

²⁰ *Ibid*.

Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

Bahan-bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.²¹

Dengan demikian, yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah :

1. Undang-Undang Dasar 1945.
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia.
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/1995 Tentang Usia Pensiun Normal Dan Batas Usia Pensiun Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.²² Dengan demikian, bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum bidang hukum ketenagakerjaan.

1.5.4 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

²¹ *Ibid*, h. 141.

²² *Ibid*, h. 142.

Bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan penulisan penelitian ini dikumpulkan dan diidentifikasi, yang kemudian dilakukan seleksi terhadap kedua sumber bahan hukum tersebut untuk diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya, kedua sumber hukum yang telah diklasifikasikan tersebut, dilakukan pengolahan dengan tujuan memperoleh penajaman terhadap bahan hukum tersebut. Setelah dilakukan penajaman, langkah selanjutnya adalah saling mengaitkan kedua bahan hukum dan dilakukan telaah untuk memperoleh penjabaran yang sistematis.

1.5.5 Analisis Bahan Hukum

Bahan mengenai aturan hukum yang berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan merupakan hukum primer dan bahan yang antara lain adalah buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum bidang hukum ketenagakerjaan. Merupakan hukum sekunder yang telah diidentifikasi dan diklasifikasi kemudian ditelaah dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk mengetahui apakah batas usia pensiun dapat dijadikan sebagai dasar berakhirnya hubungan kerja dan upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai usia pensiun, kemudian dilakukan analisis terhadap Undang-Undang yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang kemudian dikorelasikan terhadap beberapa teori dan prinsip-prinsip untuk dijadikan landasan dalam menganalisis rumusan masalah dalam penelitian ini.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari empat bab. Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah yang terjadi, rumusan masalah apa yang dapat diambil, tujuan penelitian dari penulis, manfaat penelitian dari penulis, metode penelitian yang terdiri atas tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum dan analisis bahan hukum.

Bab I merupakan acuan untuk penelitian yang telah dibuat ini dan juga sebagai pengantar untuk pembahasan bab-bab selanjutnya.

Bab II merupakan kajian atas rumusan masalah pertama yang menguraikan tentang perbandingan hukum tentang aturan usia pensiun sebagai dasar pemutusan hubungan kerja antara negara Indonesia dengan negara Malaysia

Bab III merupakan kajian atas rumusan masalah kedua yang menguraikan tentang upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun.

Bab IV merupakan bab yang telah dibuat oleh penulis, dimana berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan. Sedangkan saran merupakan usulan atas kesimpulan yang ada.