

**PERBANDINGAN HUKUM MENGENAI BATAS USIA PENSIUN BAGI  
PEKERJA DI SEKTOR SWASTA DALAM SISTEM HUKUM  
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA DAN MALAYSIA**

**Oleh:**

**Rudy Indratno , Mochamad Muchlis, Zaki Fathullah**

**Fakultas Hukum Universitas Airlangga**

[indratnorudy@gmail.com](mailto:indratnorudy@gmail.com), [mochamadmuchlis21@gmail.com](mailto:mochamadmuchlis21@gmail.com),

[zakifathullah05@gmail.com](mailto:zakifathullah05@gmail.com)

***Abstract :** The objective of research was to analyze the comparative legal provisions concerning labor law in Indonesia and Malaysia, especially concerning the retirement age for workers in the private sector in Indonesia and Malaysia. The comparative focused on legal reconstruction and was arranged with micro comparison approach. The journal was arranged with normative juridical method and also with statute, comparative of law and conceptual approaches. Based on the results of the study, it can be concluded there are no strict rules concerning retirement age in Indonesia labor law, that matter can create legal uncertainty for employers and workers, while in the Kingdom of Malaysia the rules concerning the retirement age limit have been strictly regulated in Act 753/2012.*

***Keywords:** Comparative law, labor law, the retirement age limit of workers*

**Abstrak**

Penulisan jurnal ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisa dan memahami ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia dan Malaysia, khususnya mengenai batas usia pensiun bagi pekerja pada sektor swasta di negara Indonesia dan Malaysia. Perbandingan hukum ini bertujuan untuk rekonstruksi hukum dan menggunakan pendekatan khusus/spesifik atau *micro comparison*. Jurnal ini disusun dengan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan perbandingan hukum. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak ada aturan yang jelas dan tegas mengenai batas usia pensiun baik dari perundang-undangan maupun peraturan lain yang terkait, hal ini menimbulkan dampak ketidakpastian hukum bagi pengusaha dan pekerja, sedangkan di negara Malaysia aturan mengenai batas usia pensiun telah diatur secara jelas dan tegas dalam Act 753/2012.

**Kata kunci:** perbandingan hukum, hukum ketenagakerjaan, batas usia pensiun pekerja

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengusaha dan Pekerja/Buruh merupakan bagian dari subjek hukum ketenagakerjaan yang merupakan roda penggerak utama bagi suatu perkonomian di suatu negara yang saling membutuhkan satu sama lain, oleh sebab itu dibutuhkan aturan yang mengatur hubungan hukum antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh tersebut. Dewasa ini, peranan hukum ketenagakerjaan/hukum perburuhan semakin sentral dalam memberikan kepastian hukum dalam mengatur hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh sebagai subjek hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia yang menganut sistem hukum civil law, peraturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan salah satunya terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pengertian tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu:

“segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”.

Sedangkan pengertian menurut beberapa sarjana di Indonesia yang mengemukakan pendapatnya yaitu antara lain:

a) **Soetikno**, yang dikutip oleh G. Kanasapoetra dan RG. Widiyaningsih, hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>1</sup>

b) **Imam Soepomo**, hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkeenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> G. Kartasapoetra dan RG Widiyaningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982, Hal. 2

<sup>2</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, Hal. 3

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, yang dimaksud sumber daya manusia disini adalah Pekerja/Buruh. Efektivitas kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh faktor usia. Pada usia tertentu seseorang akan mengalami penurunan produktivitas.

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, hal tersebut bertujuan agar dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Peraturan yang mengatur mengenai pensiun di Indonesia sendiri diatur dalam Undang-Undang dan peraturan-peraturan terkait, namun tidak ada satupun dalam sumber-sumber hukum tersebut yang mengatur secara tegas pada usia berapa pensiun diberlakukan kepada pekerja di sektor swasta, hal ini

menimbulkan ketidakpastian hukum bagi subjek hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan beresiko di salahgunakan oleh Pengusaha maupun Pekerja/Buruh untuk memperoleh keuntungan keuntungan bagi dirinya sendiri. Berbeda halnya dengan di Malaysia yang menganut sistem hukum common law, usia pensiun diatur secara tegas pada usia berapa pensiun dapat diberlakukan dan bagaimana mekanismenya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebagaimana latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan isu hukum dan permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Dapatkah usia pensiun dijadikan sebagai dasar berakhirnya hubungan kerja/Kontrak Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh atau Karyawan pada sektor swasta sesuai peraturan hukum yang berlaku di Indonesia dan Malaysia?
2. Berapa batasan umur pensiun seorang

Pekerja/Buruh atau Karyawan dalam mengakhiri hubungan kerja/kontrak kerjanya sesuai peraturan hukum yang berlaku di Indonesia dan Malaysia?

### 1.3 Tujuan Perbandingan Hukum

Tujuan dari Perbandingan Hukum ini adalah rekonstruksi hukum. Secara etimologis, Rekonstruksi memiliki arti bahwa “re” berarti pembaharuan sedangkan, “konstruksi” memiliki arti suatu sistem atau bentuk. Menurut B.N Marbun, rekonstruksi adalah pengembalian sesuatu ketempatnya yang semula; penyusunan atau penggambaran kembali dari bahan-bahan yang ada dan disusun kembali sebagaimana adanya atau kejadian semula.<sup>3</sup>

Berdasarkan dari definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan pengertian dari rekonstruksi hukum adalah pembaharuan hukum terkait dengan aturan hukum mengenai batas usia pensiun yang ada di Indonesia.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari perbandingan ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis dapatkah usia pensiun dijadikan sebagai dasar berakhirnya hubungan kerja/Kontrak Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja sesuai peraturan hukum yang berlaku di Indonesia dan Malaysia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis batas umur pensiun seorang Pekerja/Buruh atau Karyawan dalam mengakhiri hubungan kerja/kontrak kerjanya sesuai peraturan hukum yang berlaku di Indonesia dan Malaysia.

### 1.4 Pendekatan

Dalam perbandingan hukum ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan khusus/spesifik

---

<sup>3</sup> B.N. Marbun, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996, Hal. 469

atau *micro comparison*. Perbandingan khusus/spesifik atau *micro comparison* adalah perbandingan mengenai hal-hal spesifik dalam hukum, konsep, lembaga dan aturan (*rule based*).

### 1.5 Metode Penelitian

Jurnal ini disusun berdasarkan metode penelitian yuridis normatif, yang dilakukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan perbandingan hukum dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), yang didukung dengan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum yang relevan dengan isu hukum yang diangkat dalam jurnal ini.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Definisi Pengusaha

Istilah yang digunakan untuk menjabarkan pengusaha adalah majikan<sup>4</sup>, perubahan istilah majikan menjadi pengusaha karena majikan dianggap sebagai pihak yang sangat

berkuasa dan biasa melakukan tekanan pada para buruh, padahal antara para buruh dan majikan memiliki hubungan sebagai mitra kerja yang sama dan setara secara yuridis, karena itu istilah pengusaha lebih tepat untuk digunakan, maka dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengubah istilah majikan yang berlaku sejak Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.<sup>5</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang dimaksud dengan Pengusaha diatur pada pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a) *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;*
- b) *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;*

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, Hal. 43-47

<sup>5</sup> *Ibid*

c) *Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkududukan di luar wilayah Indonesia.*

Sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan di Malaysia yang dimaksud dengan Pengusaha diatur pada Minimum Retirement Age Act 753/2012 Part I Section 3 Malaysia yaitu Majikan yang mempekerjakan orang lain sebagai karyawan berdasarkan kontrak kerja, yaitu:

*“employer means any person who has entered into a contract of service to employ another person as an employee and includes an agent, a manager or factor of the first-mentioned person”.*

## **2.2 Definisi Pekerja**

Pada peraturan era kolonial lama, istilah yang umum digunakan untuk menjabarkan pekerja yang bekerja adalah buruh<sup>6</sup>, karena masih menganut sistem strata pekerjaan pada jaman penjajahan. Buruh atau kuli pada tingkatan paling rendah,

sedangkan tingkatan di atasnya adalah mandor, dan di atas mandor terdapat karyawan.<sup>7</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh diatur pada pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu: *“setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.*

Penjelasan tersebut dapat diartikan secara luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perseorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sedangkan terkait dengan penegasan imbalan dalam bentuk lainnya memang diperlukan, karena selama ini imbalan selalu identik dengan uang, namun ada pula Pekerja/Buruh yang menerima imbalan dalam bentuk selain uang.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pekerja/Buruh dalam hukum ketenagakerjaan di Malaysia diatur pada Minimum Retirement Age Act

---

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> *Ibid*

753/2012 Part I Section 3 Malaysia adalah Karyawan yang dipekerjakan oleh Majikan berdasarkan kontrak kerja yaitu:

*“employee means any person who has entered into, and works under, a contract of service with an employer irrespective of his wages but does not include the person specified in the Schedule”.*

### 2.3 Definisi Pensiun

Pensiun adalah suatu penghasilan yang diterima setiap 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.<sup>8</sup>

## 3. PEMBAHASAN

### 3.1 Aturan Mengenai Batas Usia Pensiun Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Indonesia adalah merupakan salah satu Negara yang menganut sistem hukum civil law. Ciri pokok Civil Law adalah sistem ini

menggunakan pembagian dasar ke dalam hukum perdata dan hukum publik. Kategori seperti itu tidak dikenal dalam sistem Common Law.<sup>9</sup>

Menurut Nurul Qamar ciri atau karakteristik sistem Civil Law adalah:<sup>10</sup>

#### 1. Adanya sistem kodifikasi

Alasan mengapa sistem Civil Law menganut paham kodifikasi adalah antara lain karena demi kepentingan politik Imperium Romawi, di samping kepentingan-kepentingan lainnya di luar itu. Kodifikasi diperlukan untuk menciptakan keseragaman hukum dalam dan di tengah-tengah keberagaman hukum.<sup>11</sup> Agar kebiasaan-kebiasaan yang telah ditetapkan sebagai peraturan raja supaya ditetapkan menjadi hukum yang berlaku secara umum, perlu dipikirkan kesatuan hukum yang berkepastian. Pemikiran itu, solusinya adalah diperlukannya suatu kodifikasi hukum.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995, Hal. 235

<sup>9</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, Hal. 243

<sup>10</sup> Nurul Qamar, *Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan Civil Law System dan Common Law System*, Pustaka Refleksi, Makassar, 2010, Hal. 40

<sup>11</sup> *Ibid*

<sup>12</sup> *Ibid*, Hal. 41

2. Hakim Tidak Terikat pada Preseden preseden atau doktrin stare decisis, sehingga undang-undang menjadi rujukan hukumnya yang utama.

Nurul mengutip pendapat Paul Scholten yang mengatakan bahwa maksud pengorganisasian organ-organ negara Belanda tentang adanya pemisahan antar kekuasaan membuat undang-undang, kekuasaan peradilan dan sistem kasasi serta kekuasaan eksekutif, dan tidak dimungkinkannya kekuasaan yang satu mencampuri urusan kekuasaan lainnya, dengan cara tersebut maka terbentuklah yurisprudensi.<sup>13</sup>

3. Sistem peradilannya bersifat inkuisitorial

Dalam sistem ini hakim mempunyai peranan yang besar dalam mengarahkan dan memutuskan suatu perkara. Hakim bersifat aktif dalam menemukan fakta hukum dan cermat dalam menilai bukti.<sup>14</sup>

Nurul mengutip pendapat Friedman hakim di dalam sistem Civil Law berusaha untuk mendapatkan gambaran lengkap dari peristiwa yang dihadapainya sejak awal. Sistem ini

mengandalkan profesionalisme dan kejujuran hakim.<sup>15</sup>

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang menganut sistem hukum civil law aturan mengenai pensiun diatur dalam pasal 167 ayat (1) dan pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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 ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”.*

---

<sup>13</sup> *Ibid*, Hal. 46

<sup>14</sup> *Ibid*

<sup>15</sup> *Ibid*, Hal. 47



Sedangkan ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) *“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”;*
- (2) *“Dalam hal segala upaya yang telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh”;*
- (3) *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha*

*hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.”*

Dari pemaparan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Akan tetapi, penetapan tersebut tidak diperlukan apabila dalam hal Pekerja/Buruh mencapai usia pensiun. Namun, terkait aturan mengenai batas usia pensiun sendiri tidak diatur secara jelas dan tegas didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada usia berapa pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun hanya ditetapkan apabila telah diatur sebelumnya pada Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perundang-

undangan lainnya yang berkaitan dengan pensiun.

Peraturan Perundang-Undangan lainnya mengatur mengenai ketentuan usia pensiun terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Usia pensiun diatur dalam pasal 15 yang menyatakan bahwa:

- (1) *“Untuk pertama kali usia pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun”;*
- (2) *“Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun”;*
- (3) *“Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun”;*
- (4) *“Dalam hal peserta telah memasuki usia pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, peserta dapat memilih untuk*

*menerima manfaat pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun”.*

Dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tersebut pengertian dari usia pensiun adalah usia dimana tenaga kerja (peserta program *Jaminan Pensiun*) bisa memperoleh hak-haknya dari manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 dijelaskan bahwa:

*“Manfaat Pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia”.*

Dalam ketentuan pasal 1 angka 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 dijelaskan bahwa:

*“usia pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun.”*

Sedangkan yang dimaksud peserta sendiri adalah Peserta

Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya dalam pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 dijelaskan bahwa:

*“Peserta Program Jaminan Pensiun yang selanjutnya disebut Peserta adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran”.*

Dengan demikian, sesuai dengan penjelasan tersebut diatas, yang dimaksud dengan *usia pensiun* dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 adalah bukan mengenai batasan usia pensiun pada saat berakhirnya *hubungan kerja* atau Pemutusan Hubungan Kerja karena mencapai usia pensiun, melainkan usia dimana hak tenaga kerja sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan muncul untuk memperoleh manfaat pensiun.

Selain itu, aturan mengenai usia pensiun juga tercantum dalam pasal 2 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, yaitu:

(1) *“Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun”.*

(2) *“Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun”.*

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/1995 yang dimaksud usia pensiun normal merujuk pada pasal 1 huruf b yaitu:

*“usia tertentu bagi peserta setelah memenuhi persyaratan peraturan Dana Pensiun berhak mendapatkan manfaat pensiun normal”.*

Sedangkan pengertian mengenai batas usia pensiun maksimum sesuai dengan pasal 1 huruf c pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/1995 adalah:

*“suatu batas usia tertentu bagi peserta peraturan Dana Pensiun yang telah mencapai usia pensiun normal yang belum mendapat manfaat pensiun dan wajib pensiun”.*

Lebih lanjut mengenai pengertian dari peserta sendiri juga dijelaskan dalam pasal 1 huruf a pada

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/1995 yaitu:

*“Setiap orang yang memenuhi persyaratan peraturan Dana Pensiun”.*

Dengan demikian aturan mengenai usia pensiun pada 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 adalah hanya sebatas usia dimana hak peserta muncul untuk memperoleh manfaat pensiun yang berkaitan dengan dana pensiun.

Dalam sengketa hubungan industrial kedua peraturan tersebut diatas sering dijadikan dasar dalam menentukan batas usia pensiun oleh berbagai kalangan, baik dari Pengusaha, Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengeluarkan nota pemeriksaan dalam kapasitasnya sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam hukum

ketenagakerjaan, Mediator dalam mengeluarkan anjuran yang akan dijadikan dasar untuk upaya hukum selanjutnya yaitu ke Pengadilan tingkat pertama dan Hakim dalam menentukan putusan. Padahal kedua peraturan tersebut tidak tepat apabila digunakan sebagai dasar dalam menentukan batas usia pensiun karena berakhirnya *hubungan kerja* atau Pemutusan Hubungan Kerja.

### **3.2 Aturan Mengenai Batas Usia Pensiun Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Malaysia**

Negara Malaysia merupakan Negara yang menganut sistem hukum common law. Ciri atau karakteristik dari sistem Common Law adalah:<sup>16</sup>

1. Yurisprudensi sebagai sumber hukum utama

Nurul mengutip pendapat Philip S. James ada 2 (dua) alasan mengapa yurisprudensi dianut dalam sistem Common Law, yaitu:<sup>17</sup>

a. Alasan psikologis

Alasannya adalah karena setiap orang yang ditugasi untuk menyelesaikan perkara, ia cenderung

---

<sup>16</sup> Nurul Qamar, *Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan Civil Law System dan Common Law System*, Pustaka Refleksi, Makassar, 2010, Hal. 47

<sup>17</sup> *Ibid*, Hal. 47-48

sedapat-dapatnya mencari alasan pembenar atas putusannya dengan merujuk kepada putusan yang telah ada sebelumnya dari pada memikul tanggungjawab atas putusan yang dibuatnya sendiri.

b. Alasan praktis

Diharapkan adanya putusan yang seragam karena sering diungkapkan bahwa hukum harus mempunyai kepastian daripada menonjolkan keadilan pada setiap kasus konkrit.

Selain itu menurut sistem Common Law, menempatkan undang-undang sebagai acuan utama merupakan suatu perbuatan yang berbahaya karena aturan undang-undang itu merupakan hasil karya kaum teoretisi yang bukan tidak mungkin berbeda dengan kenyataan dan tidak sinkron dengan kebutuhan. Lagi pula dengan berjalannya waktu, undang-undang itu sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan yang ada, sehingga memerlukan intepretasi pengadilan.<sup>18</sup>

2. Dianutnya Doktrin Stare Decicis/Preseden

Doktrin ini secara substansial mengandung makna bahwa hakim terikat untuk mengikuti dan atau menerapkan putusan pengadilan terdahulu, baik yang ia buat sendiri atau oleh pendahulunya untuk kasus serupa.<sup>19</sup>

Meskipun dalam sistem Common Law, dikatakan berlaku doktrin Stare Decisis, akan tetapi bukan berarti tidak dimungkinkan adanya penyimpangan oleh pengadilan, dengan melakukan *distinguishing*, asalkan saja pengadilan dapat membuktikan bahwa fakta yang dihadapi berlainan dengan fakta yang telah diputus oleh pengadilan terdahulu. Artinya, fakta yang baru itu dinyatakan tidak serupa dengan fakta yang telah mempunyai preseden.<sup>20</sup>

3. Adversary System dalam Proses Peradilan

Dalam sistem ini kedua belah pihak yang bersengketa masing-masing menggunakan lawyernya berhadapan di depan hakim. Para pihak masing-masing menyusun strategi sedemikian rupa dan

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Hal. 48

<sup>19</sup> *Ibid*, Hal. 49

<sup>20</sup> *Ibid*

mengemukakan dalil-dalil dan alat-alat bukti sebanyak-banyaknya di pengadilan. Jadi yang berperkara merupakan lawan antar satu dengan yang lainnya yang dipimpin oleh lawyernya masing-masing.<sup>21</sup>

Peraturan yang mengatur mengenai hubungan kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Malaysia dibagi menjadi beberapa undang-undang. Namun untuk terkait masalah usia pensiun dalam hukum ketenagakerjaan Malaysia diatur didalam Minimum Retirement Age Act 753/2012.

Dalam hukum ketenagakerjaan yang ada di malaysia, usia pensiun diatur secara tegas dan jelas dalam part II section 4 Minimum Retirement Age Act 753/2012 dimana usia pensiun dibatasi hingga pada usia 60 tahun pada karyawan swasta, hal ini dapat memberikan kepastian hukum bagi masyarakat khususnya kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh dimana di Malaysia disebut sebagai Majikan dan Karyawan. Part II Section 4 Minimum Retirement Age Act

753/2012 yang memberikan penjelasan batas usia pensiun yaitu:

*“(1) Notwithstanding any other written law, the minimum retirement age of an employee shall be upon the employee attaining the age of sixty years.*

*(2) The Minister may, by notification in the Gazette, prescribe a minimum retirement age higher than the minimum retirement age provided under subsection (1).*

*(3) When the Minister prescribes a higher minimum retirement age under subsection (2), the prescribed minimum retirement age shall supersede the minimum retirement age provided under subsection (1)”.*

Penjelasan *Retirement* atau Pensiun sendiri dalam Part I Section 3 753/2012 dijelaskan sebagai berikut: “retirement means termination of a contract of service of an employee on the ground of age”.

Dalam penjelasan tersebut diatas apabila seorang karyawan telah mencapai usia pensiun yaitu 60 tahun maka karyawan tersebut sudah tidak dapat bekerja lagi dan harus sudah

---

<sup>21</sup> *Ibid*

pensiun, namun apabila sebelum usia pensiun tersebut tercapai dan Majikan memutus kontrak kerjanya maka Majikan harus membayar denda sebesar tidak melebihi 10.000 ringgit. Hal ini sesuai dengan aturan yang terdapat dalam Part II Section 5 Minimum Retirement Age Act 753/2012.

#### **4. Kesimpulan**

1. Dalam aturan hukum tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia pengakhiran hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan usia pensiun dapat dilakukan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun sesuai dengan Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun permasalahan atau isu hukum yang dihadapi adalah tidak ada satupun aturan hukum di Indonesia yang mengatur pada usia berapa usia pensiun tersebut diberlakukan terkait dengan berakhirnya hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja.

Sedangkan dalam aturan hukum tentang ketenagakerjaan yang ada di Malaysia hubungan kerja dapat

berakhir atau Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan apabila Karyawan yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun. Usia pensiun bagi Karyawan diatur secara jelas dan tegas yakni pada usia 60 tahun, hal tersebut terdapat dalam Part II Section 4 Minimum Retirement Age Act 753/2012.

2. Aturan hukum mengenai usia pensiun di Indonesia tidak ditentukan secara jelas dan tegas usia berapakah Pekerja/Buruh dapat dikatakan telah memasuki usia pensiun. Ketentuan mengenai batas usia pensiun hanya ditetapkan apabila telah diatur sebelumnya pada Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama atau peraturan perundang-undangan lainnya. Peraturan perundang-undangan lainnya tidak ditemukan satupun aturan hukum yang mengatur usia pensiun terkait dengan berakhirnya hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja. Usia pensiun 56 tahun pada Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun hanya sebatas usia dimana hak tenaga kerja sebagai

peserta BPJS ketenagakerjaan muncul untuk memperoleh manfaat pensiun. Begitupun juga usia 55 pada Pasal 2 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 adalah usia dimana hak peserta muncul untuk memperoleh manfaat pensiun yang berkaitan dengan dana pensiun. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum bagi masyarakat yang ada di Indonesia.

Sedangkan dalam aturan hukum tentang Ketenagakerjaan yang ada di Malaysia secara jelas mengatur bahwa usia pensiun seorang Karyawan adalah pada usia 60 tahun sesuai dengan Part II Section 4 Minimum Retirement Age Act 753/2012. Pada saat usia pensiun 60 tahun tersebut tercapai maka karyawan tersebut sudah tidak dapat dipekerjakan lagi oleh Majikan dan harus sudah pensiun.

## 5. Saran

Agar pemerintah Indonesia dapat membuat suatu aturan hukum baru yang mengatur secara jelas dan tegas

berapa batasan usia pensiun bagi Pekerja/Buruh yang terkait dengan berakhirnya hubungan kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja, dimana ketika batasan usia pensiun tersebut nanti telah tercapai maka Pekerja/Buruh yang bersangkutan harus sudah tidak dapat dipekerjakan lagi, hal ini diperuntukan untuk memberikan kepastian hukum bagi Pengusaha dan Pekerja/Buruh di Indonesia dan dapat menghindari resiko dari di salah gunakannya kekosongan hukum yang mengenai aturan pensiun, baik dari Pengusaha maupun Pekerja/Buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

RG Widyaningsih dan G. Kartasapoetra, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1982.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992.

Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991

Qamar Nurul, *Perbandingan Sistem Hukum dan Peradilan Civil Law*



- System dan Common Law System*, Pustaka Refleksi, Makassar, 2010
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Djatmika, Sastra dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1995.
- B.N. Marbun, *Kamus Politik*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2005.
- Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- 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.
- Minimum Retirement Age Act 753/2012 Malaysia