

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah tenaga kerja selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang mempengaruhinya adalah meningkatnya perdagangan dan industri yang tumbuh di dalam masyarakat. Para pekerja yang semula bekerja di sektor pertanian kemudian mulai bergeser ke sektor industri yang tumbuh secara pesat dengan berdirinya berbagai perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat.¹ Dalam peraturan perundang-undangan Amerika Serikat, *S 1625.4 Help wanted notices or advertisements* mengatakan bahwa “*Help wanted notices or advertisements may not contain terms and phrases that limit or deter the employment of older individuals. Notices or advertisements that contain terms such as age 25 to 35, young, college student, recent college graduate, boy, girl, or others of a similar nature violate the Act unless one of the statutory exceptions applies. Employers may post help wanted notices or advertisements expressing a preference for older individuals with terms such as over age 60, retirees, or supplement your pension*”² yang artinya : “Pemberitahuann atau iklan lowongan kerja tidak boleh

¹ Laurensius Arliman S, *Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, JURNAL SELAT Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017, hlm. 76.

² S 1625.4 Help wanted notices or advertisements

memuat istilah dan frasa yang membatasi atau menghalangi perekrutan orang yang lebih tua. Pemberitahuan atau iklan yang mengandung istilah seperti usia 25 hingga 35 tahun, muda, mahasiswa, lulusan perguruan tinggi, laki-laki, perempuan atau istilah lain yang serupa melanggar Undang-undang kecuali jika salah satu pengecualian Undang-undang berlaku. Pemberi kerja dapat memasang pemberitahuan atau iklan yang menyatakan preferensi untuk individu yang lebih tua dengan persyaratan seperti di atas usia 60 tahun, pensiunan, atau menambah uang pensiunan anda.” Bahwa dalam pernyataan peraturan diatas dapat dipahami untuk membuat iklan lowongan pekerjaan sangat dilarang memuat Batasan usia, lulusan Pendidikan, jenis kelamin atau istilah istilah lain yang dipergunakan. Dengan ada peraturan larangan tersebut artinya Perusahaan-Perusahaan tidak bisa seenak dirinya mengiklankan menentukan atau menetapkan persyaratan-persyaratan lowongan pekerjaan. Konteks larangan iklan lowongan pekerjaan tersebut yang melarang beberapa hal sebagaimana bunyi § 1625.4 *Help wanted notices or advertisements* diatas kemudian dapat dipahami bahwa negara Indonesia belum ada ketentuan tersebut.

Dalam perbandingan ini mengambil negara Amerika Serikat karena di negara tersebut sudah sejak lama mengatakan bahwa pembatasan usia dalam rekrutmen kerja merupakan tindakan diskriminasi, bahkan mencantumkan usia dalam rekrutmen adalah sangat di larang, mengingat filosofi Amerika Serikat dalam rekrutmen lebih menekankan syarat kompetensi, skill dan pengalaman. Sehingga ini bisa dijadikan contoh agar bisa Pemerintah Indonesia bisa menerapkan peraturan yang sama. Selain itu dalam *Age Discrimination In Employment Act Of 1967*

mengatakan bahwa “*to fail or refuse to hire or to discharge any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s age*”.³

yang artinya “Gagal atau menolak mempekerjakan atau memberhentikan seseorang atau mendiskriminasikan seseorang sehubungan dengan kompensasi, syarat, ketentuan, atau hak-hak istimewa dalam pekerjaannya, karena usia orang tersebut.”

Bahwa dari peraturan diatas dapat dipahami Perusahaan dilarang menolak atau membatasi seseorang dari usia. Ketentuan diatas senada dengan § 1625.4 *Help wanted notices or advertisements* pada penjelasan sebelumnya. Artinya di Amerika Serikat usia atau umur tidak penting, bahkan pemberi kerja yang menetapkan usia kerja sebagai persyaratan lamar kerja akan dianggap melakukan diskriminasi. Jadi konsep rekrutmen pekerja di Amerika Serikat berdasarkan keahlian atau kemampuan, usia berapakan seseorang kalau masih bisa mengerjakan bidang pekerjaan tersebut dengan baik maka akan diterima bekerja atau diperbolehkan untuk melamar.

Negara Indonesia, Dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”. Oleh karena itu setiap lowongan pekerjaan mensyaratkan usia biasanya usia yang dicari umur 20 – 25 Tahun atau 25 – 30 Tahun. Bahkan dalam Putusan MK Nomor 35/PUU-XXII/2024 mengenai pengujian materiil Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

³ Age Discrimination In Employment Act Of 1967

Ketenagakerjaan telah menolak permohonan tersebut. Artinya pasal tersebut tetap eksis dan dengan putusan ini seolah-olah mendapat penegasan bahwa pasal tersebut baik-baik saja secara norma dan rumusan. Padahal dengan adanya Putusan MK ini membuat pemberi kerja mendapat legitimasi sehingga leluasa menentukan rekrutmen pekerja bahkan kadang cenderung tidak rasional atau memberikan persyaratan diluar bidang yang objektif terkait pekerjaan yang akan dilakukan. Padahal dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa mendiskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selain itu, Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*”

Kedua pasal ini menunjukkan komitmen Negara untuk menjamin bahwa setiap tenaga kerja, tanpa diskriminasi, memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, baik di dalam negeri maupun diluar negeri. Ini merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dilindungi dan dihormati, serta mengurangi ketimpangan dalam kesempatan bekerja. Dalam implementasinya, seringkali masih ditemukan hambatan atau tantangan yang menghalangi tercapainya kesempatan yang setara bagi setiap tenaga kerja. Diskriminasi dalam perekrutan, baik berdasarkan gender, usia, atau latar belakang tertentu, tetap terjadi di beberapa sektor yang memberlakukannya adanya pembatasan usia kerja. Ada contoh perusahaan di Indonesia yang mensyaratkan

persyaratan usia dengan kriteria umur 20-35 tahun seperti lowongan posisi Admin HRD Staff di Kopi Nako, dalam persyaratan usia menetapkan Usia 20-30 Tahun.

Selain itu juga perusahaan PT. AB membuka lowongan pekerjaan posisi staff manajemen produksi konvensional tetapi mensyaratkan dalam lowongan dengan kriteria umur 20- 25 tahun, penampilan menarik, body tubuh bagus dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat tidak rasional mengingat posisi pekerjaan yang dibuka tersebut bukan bidang marketing atau pemasaran produk. Tahun 2023 kemarin dihebohkan dengan kasus di cikarang bahwa karyawan yang ingin diterima kerja dan perpanjangan kontrak kerja harus melayani pemimpinnya dulu (bersetubuh dulu), sehingga kita semua berpikir apakah syarat lowongan kerja usia muda hanya berdasarkan subjektif nafsu seseorang pemberi kerja dan seterusnya. Selain itu dalam banyak perusahaan memberikan batasan usia misalkan 25 – 30 Tahun. Lantas usia 30 lebih dan seterusnya yang memiliki keahlian lebih tidak terpakai, oleh karena itu banyak pengangguran yang terjadi di Indonesia.

Pada bulan Februari 2025 digemparkan dengan viralnya tiktok dengan hastag #KaburAjaDulu yang mana hastag tersebut muncul sebagai bentuk kekecewaan anak muda terhadap minimnya peluang kerja di Indonesia Karena mencari kerja di Indonesia terlalu banyak persyaratan umur, pengalaman kerja, status sosial, dan lain sebagainya. Banyak memilih mencari beasiswa atau pekerjaan diluar negeri, terutama di Negara seperti Amerika, Australia, Jerman, Jepang, dan Korea. Sehingga banyak pihak yang berargumen bahwa batasan usia dapat berpotensi menjadi bentuk diskriminasi, terutama bagi kelompok usia diatas 30 tahun yang tidak memenuhi kriteria. Di sisi lain, Negara-negara seperti amerika

serikat juga memiliki regulasi yang mengatur tentang persyaratan usia dalam rekrutmen, namun pendekatannya berbeda. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keadilan dalam penetapan usia dalam rekrutmen pekerja di Indonesia dan Amerika. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini mengambil judul “PERBANDINGAN PENETAPAN PERSYARATAN USIA DALAM REKRUTMEN PEKERJA ANTARA NEGARA INDONESIA DAN AMERIKA SERIKAT”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan penetapan usia dalam rekrutmen pekerja antara Negara Indonesia dan Amerika Serikat?
2. Apakah pembatasan persyaratan usia dalam rekrutmen pekerjaan oleh perusahaan termasuk diskriminasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini dan penulisan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui dan membandingkan pengaturan penetapan usia dalam rekrutmen pekerja antara Indonesia dan Amerika Serikat
2. Untuk menganalisa pembatasan persyaratan usia dalam rekrutmen pekerjaan termasuk dalam kriteria diskriminasi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Secara garis besar terdapat dua kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, kegunaan penelitian ini antara lain:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan pengetahuan di bidang Hukum Ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami peraturan rekrutmen pekerja antara Negara Indonesia dan Amerika Serikat, memberikan analisis perbandingan mengenai kebijakan usia dalam rekrutmen pekerja antara Negara Indonesia dan Negara Amerika Serikat serta untuk memahami pembatasan persyaratan usia dalam rekrutmen pekerjaan oleh perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praaktis dari penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan informasi yang jelas tentang penetapan persyaratan batas usia dalam rekrutmen pekerja antara Negara Indonesia dan Amerika Serikat
2. Penelitian ini bermanfaat untuk pihak terkait antara lain meliputi masyarakat luas, perusahaan penyedia jasa pekerja, perusahaan pemberi pekerja dan pekerja atau buruh yang bersangkutan untuk lebih memahami penetapan persyaratan usia dalam rekrutmen pekerja agar bisa melaksanakan dengan ketentuan yang sesuai.

3. Dan menjadikan masukan bagi pemerintah agar bisa memberikan kebijakan yang bisa diperjelas atau tegas dalam penetapan persyaratan usia dalam rekrutmen pekerja di Indonesia.

1.5. Keaslian

Adapun keaslian dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan penelitian satu dengan penelitian yang lainnya. Berikut adalah perbandingan penelitian ini dengan tiga penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dan telah ada sebelumnya akan diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini untuk mengetahui persamaan dan perbedaan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Table 1.1

Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan Masalah Penelitian Sebelumnya	Isu Hukum penelitian sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1	Sarif Soulisa, Tinjauan Yuridis Penahanan Ijazah Sebagai Syarat Kerja Menurut KUH Perdata Dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, IAIN Ambon, 2020.	1. Bagaimanakah penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata? 2. Bagaimanakah penahanan ijazah sebagai syarat kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun	Pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan terhadap ijazah asli pekerja bagi pekerja yang melamar pekerjaan di perusahaannya baik dengan waktu pengembalian ijazah asli yang ditentukan atau tidak ditentukan oleh pengusaha. Sistem penahanan ijazah asli ini biasanya dilakukan oleh pengusaha dengan alasan agar pekerja tidak	Dalam penelitian skripsi ini mengangkat isu terkait Perbandingan Penetapan Persyaratan Usia Dalam Rekrutmen Pekerja Antara Negara Indonesia Dan Amerika Serikat. Indonesia dalam pengaturan ketenagakerjaan memiliki pengaturan minimal tentang batasan usia dalam rekrutmen kerja (batas minimum) terletak pada Pasal 69 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang

		2003 Tentang Ketenagakerjaan ?	menjadikan perusahaannya sebagai batu loncatan yang mengakibatkan pengusaha kehilangan pekerja yang berdampak pada penurunan kinerja.	Ketenagakerjaan. Kemudian Pasal 31 memberikan kewenangan pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja serta boleh menentukan persyaratan dalam lowongan. Sehingga banyak pihak yang berargumentasi bahwa batasan usia dalam rekrutmen dapat berpotensi menjadi bentuk diskriminasi, karena membatasi orang usia produktif memperoleh kerja. Namun di dalam negara seperti Amerika Serikat lebih menekankan pada kompetensi, pengalaman dan keahlian. Oleh karena itu layak diteliti dalam konteks perbandingan.
2	Ari Putra Utama, Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak diperjanjian kerja waktu tertentu dalam bidang jasa konstruksi (Studi CV. Ridwan Jaya), Universitas Medan Area, 2023.	1. Bagaimanakah pelaksanaannya PKWT di CV Ridwan Jaya bagi tenaga kerja jasa konstruksi? 2. Bagaimanakah akibatnya dihukum untuk pihaknya pada hal terjadi wanprestasi diperjanjian kerja pada CV. Ridwan Jaya?	CV Ridwan Jaya ini didirikan sebagai jasa konstruksi yang bekerjasama dengan banyak perusahaan yang membutuhkan jasa konstruksi dan saat ini CV ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 (empat puluh tujuh) pekerja/buruh, Tidak semua Pekerja/buruh ini termasuk dalam golongan pekerja PKWT dan saat ini jumlah pekerja PKWT di CV ini berjumlah 13 (tiga belas) Orang. selama melakukan pekerjaan pemerintahan haruslah memberi perlindungan pada hak dimana haruslah didapatkan tenaga kerja dimasa bekerja serta perlindungannya sesudah bekerja pun perlulah	Dalam penelitian skripsi ini mengangkat isu terkait Perbandingan Penetapan Persyaratan Usia Dalam Rekrutmen Pekerja Antara Negara Indonesia Dan Amerika Serikat. Indonesia dalam pengaturan ketenagakerjaan memiliki pengaturan minimal tentang batasan usia dalam rekrutmen kerja (batas minimum) terletak pada Pasal 69 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kemudian Pasal 31 memberikan kewenangan pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja serta boleh menentukan persyaratan dalam lowongan. Sehingga banyak pihak yang berargumentasi bahwa batasan usia dalam rekrutmen dapat berpotensi

			mendapat perhatian yakni masalah sakit dijangka yang panjang, dihari tua, pensiunan serta ditunjang kematian, sehingga pemerintahan haruslah menentukan peran melalui penetapan sejumlah UU dimana berhubungan pada masalah-masalah yang ada terhadap tenagakerja.	menjadi bentuk diskriminasi, karena membatasi orang usia produktif memperoleh kerja. Namun di dalam negara seperti Amerika Serikat lebih menekankan pada kompetensi, pengalaman dan keahlian. Oleh karena itu layak diteliti dalam konteks perbandingan.
3.	Putri Tasya Shavina, puspoayu E.S., Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dan Amerika Serikat Terkait Eksploitasi Ekonomi Pekerja Anak di Industri Hiburan.	1. Bagaimana perbandingan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan Amerika Serikat terkait eksploitasi ekonomi pekerja anak di industri hiburan? 2. Bagaimana perbandingan formulasi terkait eksploitasi ekonomi pekerja anak di dunia industri hiburan antara hukum ketenagakerjaan indonesia dan amerika serikat?	Isu hukum yang diangkat dalam penelitian ini mencakup perlindungan hak-hak pekerja anak, termasuk aspek eksploitasi ekonomi yang terjadi di industri hiburan. Penelitian ini membahas tantangan yang dihadapi oleh kedua negara dalam menerapkan hukum yang ada, serta efektivitas kebijakan yang diterapkan untuk mencegah eksploitasi dan melindungi kesejahteraan anak-anak yang terlibat dalam industri tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti peran masyarakat dan lembaga terkait dalam penegakan hukum dan perlindungan anak.	Dalam penelitian skripsi ini mengangkat isu terkait Perbandingan Penetapan Persyaratan Usia Dalam Rekrutmen Pekerja Antara Negara Indonesia Dan Amerika Serikat. Indonesia dalam pengaturan ketenagakerjaan memiliki pengaturan minimal tentang batasan usia dalam rekrutmen kerja (batas minimum) terletak pada Pasal 69 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kemudian Pasal 31 memberikan kewenangan pemberi kerja untuk merekrut tenaga kerja serta boleh menentukan persyaratan dalam lowongan. Sehingga banyak pihak yang berargumentasi bahwa batasan usia dalam rekrutmen dapat berpotensi menjadi bentuk diskriminasi, karena membatasi orang usia produktif memperoleh kerja. Namun di dalam negara seperti Amerika Serikat lebih menekankan pada kompetensi, pengalaman dan keahlian. Oleh karena itu

				layak diteliti dalam konteks perbandingan.
--	--	--	--	--

1.6. Metode Penelitian

Untuk memperoleh kebenaran yang dapat dipercaya keabsahannya, suatu penelitian harus menggunakan suatu metode yang tepat dengan tujuan yang hendak dicapai sebelumnya. Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁴ Berdasarkan uraian diatas, penulis skripsi ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian di dalam penulisan proposal skripsi ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder,⁵ yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.

⁴ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo, 1997, hal. 42

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, 2009, hlm 15.

1.6.2. Metode Pendekatan

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perbandingan (*comparative approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan untuk membandingkan undang-undang satu negara dengan undang-undang dari Negara lain tentang hal yang sama atau membandingkan dengan putusan pengadilan antara satu Negara dengan Negara lain untuk kasus yang sama.⁶
- b. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*). Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁷ Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.
- c. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) Merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.⁸ Sebagian besar jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan

⁶ Ibid

⁷ Peter Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta:Kencana,2009, hlm. 93.

⁸ Hajar M, *Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqh*, Pekanbaru: UIN Suska Riau, 2015, hlm. 41.

dengan penormaan dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan ruh yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya.

1.6.3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini yaitu merupakan penelitian normatif yang berupa studi pustaka, yang dimana data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari studi pustaka yang akan menghasilkan bahan hukum primer, skunder dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04.00/V/2025
Tentang Larangan Diskriminasi Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja
4. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/PUU-XXII/2024
5. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 124/PUU-XXII/2024
6. *Age Discrimination in Employment Act Of 1967*
7. § 1625.4 Help wanted notices or advertisements
8. The Fair Labor Standards Act Of 1938

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri atas; buku hukum, jurnal hukum yang berisi prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli

hukum (doktrin), hasil penelitian hukum, kamus hukum, ensiklopedia hukum.⁹

1.6.4. Metode Analisa Bahan Hukum

Metode analisis dalam penelitian ini berupa kegiatan pengkajian terhadap hasil pengelolaan bahan hukum untuk ditariknya suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan tersebut. Bahan hukum yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisa sehingga dapat diolah dalam pembahasan secara terpadu. Dalam penelitian ini menggunakan analisis interpretasi yang mana merupakan salah satu metode penemuan hukum dengan memberi penjelasan yang jelas dan mudah dimengerti terhadap teks undang-undang agar ruang lingkup kaidah dapat diterapkan sehubungan dengan peristiwa tertentu.¹⁰

⁹ Ibid

¹⁰ Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 1993.