

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA/BURUH USIA
PENSIUN ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN
PENGANTIAN HAK DI JAWA TIMUR**

Akhmad Soleh¹

e-Mail : soleh125@yahoo.co.id

ABSTRAK

Selama ini Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur secara tegas dan jelas terkait batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Oleh sebab itu meskipun perlindungan terhadap hak-hak buruh diatur sedemikian rupa dalam suatu peraturan perundang-undangan masih belum bisa memberikan perlindungan seutuhnya kepada pekerja/buruh. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini ialah: Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh jika dilihat dari konstitusi, negara ini mengingkarkan kesejahteraan bagi rakyatnya, namun dalam konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih belum memberikan kejelasan terkait dengan batasan usia pensiun buruh. Pada tingkat kebijakan dibawahnya seperti PK, PP, atau PKB ada yang tidak mengatur lebih lanjut perihal itu, untuk itu peran Serikat Pekerja (SP) diperlukan dalam pembuatannya. Disisi lain, pengawasan terhadap pekerja/buruh sangat minim karena pengawasan dilakukan oleh Provinsi. Dengan adanya permasalahan seperti itu seharusnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan direvisi dengan memuat ketentuan batasan usia pensiun, dengan alasan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja/Buruh, Usia Pensiun.

ABSTRACT

Up to the present, the Law on Employment has not regulated firmly and clearly the retirement age limit of workers/labors. Therefore, although the protection of the labors' rights have been regulated in such a way in the regulation, but it has not been able to give a complete protection to the workers/labors. The results of the present research are as follows: the legal protection to the workers/labors' rights, viewed from the Constitution, is that the state intends to provide welfare to its people, but in the context of the Law no. 13 year of 2003 no clear retirement age limit of workers/labors is clearly stated. At the levels of policies under the law such as PK, PP, or PKB, some do not regulated it further. Therefore, labor unions should play their roles to make further regulation about the matter. On the other hand, supervision over workers/labors is inadequate since it is done by the province. Due to this problem, the Law No. 13 Year of 1003 on Employment should be revised by including the determination of the retirement age limit in order to protect them.

Key words: Legal protection, Workers/labors, Retirement age

¹ Penulis Merupakan Alumni Mahasiswa Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Widyagama Malang

PENDAHULUAN

Jaminan terhadap hak-hak pekerja yang sudah memasuki usia pensiun merupakan sesuatu yang harus mendapatkan perlindungan di antaranya hak atas jaminan sosial maupun hak-hak yang terkait dengan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak. Hak atas uang pesangon pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun, sangat diharapkan bisa segera diterima sehingga pekerja/buruh tidak perlu harus bersusah payah melalui proses perselisihan.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan yang mengatur tentang batas usia pensun, namun di dalam Pasal 167 Ayat (4) ada ketentuan yang menyebutkan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Atas ketentuan tersebut tidak semua hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan Pengusaha yang pada saat menjalin hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga tidak ada ketentuan yang mengatur tentang batas usia pensiun, sedangkan pekerja/buruh yang sudah membuat perjanjian kerja secara tertulis pada awal hubungan kerja juga belum tentu mengatur tentang batas usia pensiun, bahkan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha ada juga yang belum mengatur ketentuan tentang batas usia pensiun maupun tentang hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh ketika sudah memasuki usia pensiun.

Ada aturan yang mengatur tentang usia pensiun yaitu dalam ketentuan Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang di tetapkan pada tanggal 30 Juni 2015 (LN No. 155, 2015). Dalam pasal tersebut menyebutkan bahwa untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun, mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun, selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai

mencapai usia pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. Dalam hal pekerja 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.

Usia pensiun yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Jaminan Pensiun ini tidak serta merta menjamin di penuhi hak-hak pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan maupun atas permintaan sendiri oleh pekerja/buruh karena sudah mencapai usia pensiun, apalagi bagi pekerja/buruh yang oleh pengusaha di tempatnya kerja tidak disertakan dalam program jaminan pensiun atau dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun dalam perjanjian kerja bersamanya tidak di atur tentang batas usia pensiun maupun hak-hak pekerja yang harus di terima ketika di putus hubungan kerja karena usia pensiun.

Dengan putus nya hubungan kerja karena usia pensiun antara pekerja/buruh dengan pengusaha maka berdasar ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh mempunyai hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Namun secara khusus ketentuan mengenai hak-hak tersebut dapat diatur lain dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Mengingat begitu pentingnya pemahaman tentang bagaimana cara memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang sudah memasuki usia pensiun agar dalam sisa hidupnya dapat tetap hidup dengan layak sebagaimana mestinya. Maka objek penelitian yang dipergunakan oleh penulis adalah peraturan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh ketika sudah memasuki usia pensiun khususnya terkait dengan hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta ketentuan yang mengatur tentang pembuatan

perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama.

Perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Bab IX tentang Hubungan Kerja, Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2011, sedangkan hal-hal yang mengatur tentang Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama terdapat dalam Pasal 108 sampai dengan 135 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu, penataan peraturan perundangan harus dimulai dari pengusaha, karena dalam kenyataannya yang paling banyak dibebani kewajiban oleh peraturan perundang-undangan adalah pihak pengusaha. Dalam menjalankan usahanya apabila pengusaha telah taat aturan tentunya akan berani terbuka terhadap siapa saja, terutama pekerja. Demikian pula, sebaliknya pekerja merasa tertekan apabila ada hak-haknya yang belum dipenuhi pengusaha.

Seperti kasus yang terjadi kepada Bapak Kamsari pekerja/buruh pada perusahaan PT. Merak Jaya Beton di Kabupaten Pasuruan. Ingin mengajukan permohonan pensiun karena kondisi kesehatan sudah mulai menurun dikarenakan umur sudah mencapai 60 tahun. Dan hal tersebut sudah mencapai bahkan sudah melebihi usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Ketentuan-Ketentuan Pokok Peraturan Perusahaan PT. Merak Jaya Beton yang berbunyi *“dalam hal pekerja telah mencapai usia pensiun (usia 55 tahun), maka pekerja tersebut di berhentikan dengan hormat dari perusahaan, serta berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013”*, dan juga berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, yang berbunyi *“untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun”*. Namun kenyataannya perusahaan tidak menanggapi sehingga kemudian pak Kamsari

menyampaikan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Hak-hak pekerja/buruh ketika sudah usia pensiun berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan sudah di lindungi namun belum ada ketentuan baku mengenai usia pensiun dan tata cara memperoleh haknya sehingga harus di atur tersendiri secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian hukum dalam sebuah tesis yang berjudul **“Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Penggantian Hak di Jawa Timur”**.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penulisan hukum ini adalah yuridis sosiologis yakni suatu pendekatan dengan berdasarkan norma-norma atau peraturan yang mengikat, sehingga diharapkan dari pendekatan ini dapat diketahui bagaimana hukum yang secara empiris merupakan gejala masyarakat itu dapat dipelajari sebagai suatu variabel penyebab yang menimbulkan akibat-akibat pada berbagai segi kehidupan sosial.²

Penelitian ini dilakukan di Jawa Timur khususnya di tiga daerah berbeda yaitu Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Pasuruan, dan Kabupaten Malang. Dimana ketiga daerah tersebut merupakan daerah dengan jumlah buruh yang sangat banyak dibanding dengan daerah lain di Jawa Timur. Sehingga penulis berkesimpulan bahwa daerah tersebut sangatlah representatif untuk dilakukan penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni diperoleh dari lokasi penelitian, sedangkan data

² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Bandung, 1990) hlm. 34-35

sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kepustakaan dan dokumentasi.

Sumber data primer adalah para responden yang telah ditunjuk/terpilih dan sumber data sekunder adalah literatur, laporan penelitian, artikel ilmiah, media massa, undang-undang/peraturan, brosur, dan bahan-bahan pustaka serta dokumentasi lainnya.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun

1. Kasus-Kasus Perkara Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun

Untuk mengetahui terkait perlindungan hak-hak pekerja/buruh usia pensiun, maka perlu untuk mengetahui kasus-kasus terkait pelanggaran hak-hak pekerja/buruh usia pensiun yang sudah diputus oleh Pengadilan sebagai bahan pertimbangan terkait dengan perlindungan hukum terhadap buruh.

a. Putusan Pengadilan terhadap Kasus Suparno Alias Gimin dengan PT. Langgeng Makmur Industri Tbk.

Perselisihan hubungan industrial antara Suparno Alias Gimin (Karyawan PT Langgeng Makmur Industri Tbk Unit II) sebagai Penggugat melawan PT Langgeng Makmur Industri Tbk Unit II yang berkedudukan di jalan Mojokerto KM 19 Beringin Bendo, Taman, Kabupaten Sidoarjo dalam hal ini sebagai Tergugat

b. Putusan Mahkamah Agung Nomor 27 K/Pdt.Sus-PHI/2018 terkait Perkara Perselisihan Hubungan Industrial

Mahkamah Agung memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam perkara antara Suyitno sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Penggugat Rekonvensi melawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Tergugat Rekonvensi.

Berdasarkan kasus-kasus diatas yang telah diputus oleh Pengadilan, menggambarkan bahwa fakta di lapangan hak-hak pekerja/buruh usia belum sepenuhnya terlindungi. Ini dikarenakan tidak adanya aturan terkait batasan usia pensiun dalam undang-undang, sekalipun perlindungan hukum bagi pekerja/buruh usia pensiun telah diatur dalam undang-undang.

2. Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun

Perlindungan hukum terhadap Pekerja/Buruh usia pensiun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

a. Perlindungan Hukum berdasarkan Pancasila dan UUD RI 1945

Jika melihat kembali pada Pancasila, maka perlindungan hukum yang diberikan pada setiap manusia dicantumkan dalam sila ke-5 yakni Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Keadilan yang diberikan merupakan suatu cita-cita dan harapan dari pemerintahan demi keadilan yang merata. Perlindungan terhadap buruh bisa ditarik dari sila tersebut, yang mana suatu hasil dari perlindungan hukum itu sendiri merupakan langkah awal dari pemberian keadilan bersama.

Perlindungan hukum yang disinggung pada sila ke-5 memberikan buah peraturan berupa pasal dalam UUD 1945, yakni pada Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2. Pasal 27 ayat 2 berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, sedangkan pada Pasal 28D ayat 2 adalah “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Dari kedua pasal tersebut terlihat jelas bahwa pekerja/buruh harus diberikan keadilan dan perlindungan hukum yang sebaik-baiknya.

b. Perlindungan Hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1) Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh

³ Hilman Hadikusuma, *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum* (Bandung, 1995), hlm. 45-46

hukum bagi setiap warga negara. Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.⁴

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.⁵

- a) Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam Pasal 5 tersebut memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, orang yang belum terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat hubungan kerja.
- b) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dalam Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh atau orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

Selain itu perbedaan Pasal 5 dengan Pasal 6 adalah mengenai subjek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas

bagi pengusaha tertentu saja. Melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B, atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam Pasal 6 subjek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh tersebut.⁶

Kedudukan buruh yang lemah ini membutuhkan suatu wadah supaya menjadi kuat. Wadah itu adalah adanya pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat pekerja/buruh. Kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga negara dari suatu negara hukum demokratis yang berkedaulatan rakyat. Hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia dan bukan karena pemberian masyarakat atau negara disebut hak asasi manusia.⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.⁸

⁶ Hardijan Rusli, *Op.Cit*, Hlm, 8.

⁷ Frans Magnis Suseno, *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern* (Jakarta, 1999), Hlm 37.

⁸ Dewi Indasari Hulima, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Jurnal Lex Privatum Vol. V/No.62017, hlm. 111

⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* (Bogor, 2011), hlm. 7

⁵ Kartasapoetra, G dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I* (Bandung, 1982), Hlm 43.

- 2) Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Perlindungan hukum terhadap pekerja setelah terjadinya PHK, apabila menelusuri berbagai literatur dan begitu pula dalam praktik maka akan diketahui, perlindungan hukum pekerja tercantum di dalam suatu perjanjian kerja bersama yang terdiri dari kewajiban-kewajiban dan hak-hak kedua belah pihak (pekerja/buruh dan pengusaha).⁹ Kemudian untuk dapat memperjelas perlindungan hukum yang harusnya diterima oleh pekerja dapat dipisahkan antara lain:¹⁰

- a) Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b) Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan kerja Dimana setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut, selain upah atau uang pesangon tersebut ada hak-hak pekerja lain yang harus diterima oleh pekerja yaitu:

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang

layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
- 5) Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- 6) Jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa “*Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.*”

c. Perlindungan Hukum berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

Perda Penyelenggaraan Ketenagakerjaan yang direalisasikan sejak 17 Agustus 2016 ini merupakan sebuah hadiah yang ditujukan kepada pekerja/buruh di Jawa Timur yang sengaja dipersembahkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai bentuk kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan yang lebih baik khususnya dalam konteks sistem kontrak pemagangan, sistem pengupahan, sistem outsourcing serta sanksi administrasi terhadap pelanggaran yang terjadi di suatu perusahaan.¹¹

Dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur tersebut, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh usia pensiun diatur dalam paragraf kedua Pasal 74. Dimana dalam pasal

⁹ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung, 1999), Hlm 25.

¹⁰ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab* (Jakarta, 1985), Hlm45.

¹¹ Rico Pahlawan, *Perda Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Sensitif Gender: Marginalisasi Perempuan pada Proses Penyusunan Kebijakan*, Jurnal Hukum: FIS P 40-17 Universitas Airlangga

tersebut menjelaskan bahwa: Ayat (1) “Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha”. Artinya, bagi pekerja/buruh yang sudah memasuki usia pensiun sebagaimana isi dari PP, PK, dan PKB Perusahaan ia berkerja, maka pekerja/buruh berhak untuk mengajukan pensiun kepada perusahaan. Ayat (2) “Pengusaha dapat menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1), apabila masih membutuhkan pekerja/buruh tersebut”. Dalam Ayat (2) ini memberikan kemungkinan kepada perusahaan untuk menolak pengajuan pensiun yang diajukan oleh pekerja/buruh. Seperti kasus yang terjadi kepada pak Kamsari, perusahaan menolak pengajuan pensiun yang diajukan oleh pak Kamsari atas dasar bahwa perusahaan masih membutuhkan jasanya. Namun, pada kenyataannya pak Kamsari sudah memasuki usia pensiun bahkan kesehatannya sudah mulai menurun dan tidak dimungkinkan lagi untuk bekerja secara utuh.

Pada Ayat (3) mengatakan bahwa “Pengusaha wajib memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun”. Dalam Ayat (3) ini sudah cukup jelas bahwa perusahaan harus memenuhi hak-hak pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun. Namun pada kenyataannya di lapangan, masih ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerja/buruh, dan ada juga hanya memberikan haknya sebagian. Hal inilah yang menimpa pak Kamsari, dimana pak Kamsari tersebut tidak mendapatkan hak-haknya baik berupa uang pesangon dan uang pensiun karena perusahaan tidak mengizinkan untuk pensiun. Namun, karena umur dan kesehatan yang sudah memungkinkan lagi untuk bekerja secara maksimal pak Kamsari tetap mengajukan pensiun kepada perusahaan. Hal ini terjadi karena tidak adanya kepastian terkait dengan batasan usia pensiun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga perusahaan dapat bertindak semena-mena kepada pekerja/buruh terkait dengan pensiunnya.

Dalam Pasal (4) menyatakan “Ketentuan usia pensiun dan pemenuhan hak-hak Pekerja/buruh yang telah dinyatakan pensiun sebagaimana dimaksud ayat (1) dan ayat (3) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan”. Dalam Peraturan Daerah Provinsi ini juga tidak mengatur secara jelas batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Dalam Pasal ini hanya menyebutkan bahwa batasan usia pensiun sesuai dengan ketentuan undang-undang, padahal secara jelas undang-undang dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur terkait batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh.

d. Perlindungan Hukum berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 22 Tahun 2012 Paragraf kesatu Pasal 56 mengatur secara jelas terkait dengan pensiun, dalam Ayat (1) menyatakan bahwa “Pekerja/buruh yang telah memasuki usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun berhak mengajukan pensiun secara tertulis kepada pengusaha”. Dalam ayat tersebut mengatur terkait dengan batasan usia pensiun, dimana pekerja/buruh dapat mengajukan pensiun kepada perusahaan setelah mencapai umur 55 (lima puluh lima) tahun.

Sedangkan pada Ayat (2) nya mengatur bahwa “Pekerja/buruh yang sudah memiliki masa kerja 20 (dua puluh tahun) tahun atau sudah mencapai usia 45 tahun dapat mengajukan Pensiun secara tertulis kepada pengusaha. Artinya, sekalipun pekerja/buruh belum berumur 55 (lima puluh lima) tahun dapat mengajukan pensiun kepada perusahaan selama pekerja/buruh tersebut sudah mengabdikan ke perusahaan selama 20 (dua puluh) tahun.

Pada Ayat (3) menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun yang telah memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2). Dalam ayat ini secara jelas menyatakan bahwa pengusaha atau perusahaan dilarang untuk menolak pekerja/buruh yang mengajukan pensiun apabila sudah memenuhi

unsur sebagaimana disebutkan dalam Ayat (1) dan Ayat (2) diatas.

Terkait dengan batasan waktu diatur dalam Ayat (4) yang menyatakan bahwa “Batas waktu ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (3) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja, setelah diterimanya surat permohonan oleh Pengusaha”. Artinya, pengusaha atau perusahaan tidak boleh mengeluarkan keputusan melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari dalam masa kerja.

Perihal pemutusan kerja karena usia pensiun dalam Ayat (5) nya menyatakan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja di karenakan usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatas, pekerja/buruh memperoleh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 54 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan yang diatur dalam pasal 54 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 54 ayat (4)”.

B. Belum Terlindunginya Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh secara normatif telah dilindungi dalam Undang-Undang. Secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan jaminan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh. Akan tetapi, pada fakta dilapangan tidak semua hak-hak pekerja/buruh terlindungi. Salah satunya penyebab hak-hak pekerja/buruh belum terlindungi ialah sebagai berikut:

1. Tidak Ada Pengaturan Khusus Terkait Usia Pensiun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Timur yakni Kabupaten Pasuruan, masih banyak pekerja/buruh yang belum terlindungi sampai saat ini. Ada pembiaran yang dilakukan oleh dinas terkait tingkat II ketika ada permasalahan mengenai pekerja/buruh, mereka beralasan bahwa dinas terkait pengawasan ketenagakerjaan tidak seimbang dengan jumlah yang diawasi, yakni pekerja/buruh. Tidak

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku. Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB), atau Peraturan Perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meski demikian, mengenai usia pensiun dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang menetapkan usia pensiun yaitu 56 (lima puluh enam) tahun.

Disamping belum diaturnya secara khusus terkait batasan usia pensiun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ada faktor lain yang menyebabkan pekerja/buruh belum terlindungi sampai sekarang. Yaitu kurangnya penegakan hukum dari dinas terkait, terlebih sekarang pengawasan di bidang ketenagakerjaan dialihkan atau dilimpahkan ke Provinsi sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Fakta yang terjadi dilapangan, seperti halnya yang terjadi di salah satu daerah di Jawa

diaturnya secara khusus terkait dengan batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketika perusahaan tidak bersedia untuk memensiunkan pekerja/buruh, maka sulit bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak pesangonnya. Kalau pekerja/buruh tetap bersikeras untuk mengajukan

pengundurkan diri karena usianya dirasa sudah memasuki usia pensiun, bisa-bisa oleh perusahaan dianggap mengundurkan diri dan tidak dapat pesangon. Batas Usia Pensiun (BUP) di Indonesia bermacam-macam, masing-

masing profesi berbeda batas usia pensiunnya dengan profesi yang lainnya. Berikut adalah daftar usia pensiun bagi profesi pekerja di Indonesia.

Tabel 2
Batas usia pensiun di Indonesia

No	Nama Jabatan (Golongan)	Batas Usia Pensiun (BUP)	Dasar Hukum
1	PNS Umum	56	Pasal 3 Ayat (2) PP No. 32 Thn 1979 tentang Pemberhentian PNS, yang diubah menjadi PP No. 65 Thn 2008
2	Ahli Peneliti dan Peneliti	65	Pasal 1 PP No. 65 Thn 2008
3	Guru Besar (Profesor)	65	Pasal 67 Ayat (5) UU No. 4 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen
4	Dosen	65	Pasal 67 Ayat (5) UU No. 4 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen
5	Guru	60	Pasal 40 Ayat (4) UU No. 4 Thn 2005 tentang Guru dan Dosen
6	POLRI	58	Pasal 30 Ayat (2) UU No. 2 Thn. 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
7	POLRI dengan Keahlian Khusus	60	
8	Perwira TNI	58	Pasal 75 UU No. 34 Thn. 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia
9	Bintara dan Tamtama	53	
10	Jaksa	62	Pasal 12 UU No. 16 Thn. 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
11	Eselon I dalam Jabatan Struktural	60	Pasal 1 PP No. 65 Thn. 2008 tentang Perubahan Kedua atas PP No. 32 Thn. 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
12	Eselon II dalam Jabatan Struktural	60	
13	Eselon I dalam Jabatan Strategis	62	
14	PEKERJA (BURUH)	Berdasarkan PK, PP, PKB	Pasal 154 UU No. 13 Thn. 2003 tentang Ketenagakerhaan

Berdasarkan Tabel diatas, maka hanya profesi buruh yang tidak diatur secara jelas dan rinci terkait dengan Batas Usia Pensiun (BUP). Hal inilah yang melatarbelakangi masih adanya hak-hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun yang belum terlindungi.

2. Minimnya Peran Pengawas Ketenagakerjaan

Selain karena tidak diaturnya batasan usia pensiun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, faktor lain yang menyebabkan pekerja/buruh belum terlindungi

hak-haknya ialah kurangnya pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan oleh dinas terkait, mereka beralasan bahwa jumlah pengawas tidak sebanding dengan yang diawasi, terlebih saat ini pengawasan yang semula dilakukan oleh daerah tingkat II (Kabupaten/Kota) sekarang pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pemerintah daerah tingkat I (Provinsi). Penjelasan tersebut dapat dikutip dari lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, bahwa pengawasan terhadap tenaga kerja dilakukan langsung oleh daerah tingkat I (Provinsi) dengan dalih bahwa itu merupakan urusan konkuren sebagaimana Pasal 9 Ayat (1) Undang-Undang tersebut.

Pada Undang-Undang tersebut mengamanatkan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan jadi urusan bersama antara pemerintah pusat dan daerah (pemprov). Kerjasama yang dimaksud adalah untuk memperkuat kembali kinerja pengawas ketenagakerjaan di daerah-daerah sekaligus membenahi sistem pengawas ketenagakerjaan nasional. Dalam regulasi tersebut pemerintah pusat berwenang menetapkan sistem pengawasan dan mengelola petugas pengawas ketenagakerjaan. Sedangkan Pemerintah Provinsi berwenang dalam penyelenggaraan pengawasan terhadap tenaga kerja (pekerja/buruh).

Dengan melihat fakta yang ada saat ini, pengawasan terhadap buruh itu sangat minim meskipun menurut Menteri Ketenagakerjaan bahwa dengan adanya pengawasan dari pusat akan memberikan perhatian lebih dan mengembalikan peran pengawas yang profesionalisme. Tapi hal ini berbalik dengan kejadian yang ada, bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi kurang memadai dan tidak bisa di andalkan sebagai pelindung keadilan sosial bagi buruh. Seakan-akan pengawas ini memang benar-benar tutup mata dengan adanya ketidakadilan pada buruh.

Jika dipahami betul antara jumlah buruh atau perusahaan dalam lingkup Provinsi dengan jumlah pengawas, bahwa perbandingannya sangat jauh bahkan jumlah pengawas tidak bisa

mengawasi jumlah sekian banyaknya buruh dalam satu Provinsi. Kondisi seperti ini membuat perhatian khusus terhadap nasib hak buruh yang tidak terpenuhi dan peran serta pihak terkait dalam membuat perjanjian kerja bersama yang produknya kurang bisa dibilang adil bagi buruh. Pada faktanya, pengawas dari Pemerintah Provinsi ini hanya menerima pengaduan dari buruh yang hak-haknya terampas. Kalimat tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja pengawas dari Pemerintah Provinsi sendiri sebenarnya hanya pasif (hanya diam ditempat dan seolah-olah tidak melihat dilapangan).

Seperti halnya kasus yang terjadi, pada kasus Bapak Kamsari pekerja/buruh pada perusahaan PT. Merak Jaya Beton di Kabupaten Pasuruan. Ingin mengajukan permohonan pesiun karena kondisi kesehatan sudah mulai menurun dikarenakan umur sudah mencapai 60 tahun. Dan hal tersebut sudah mencapai bahkan sudah melebihi usia pensiun sebagaimana diatur dalam Pasal 29 Ketentuan-Ketentuan Pokok Peraturan Perusahaan PT. Merak Jaya Beton yang berbunyi "*dalam hal pekerja telah mencapai usia pensiun (usia 55 tahun), maka pekerja tersebut di berhentikan dengan hormat dari perusahaan, serta berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013*", dan juga berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun, yang berbunyi "*untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun*". Namun kenyataannya perusahaan tidak menanggapi sehingga kemudian pak Kamsari menyampaikan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Pengaduan pertama dilakukan pada tanggal 29 November 2017 yang ditujukan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur C.q Kepala Bidang Pengawasan, namun belum ada tanggapan. Selanjutnya menyampaikan pengaduan kembali pada tanggal 2 Mei 2018, namun lagi-lagi belum ada

tanggapan dan tindak lanjut dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi. Sehingga kemudian pak Kamsari mengajukan proses Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya tertanggal 22 Mei 2018. Ini menunjukkan bahwa kurangnya perhatian dari Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Apabila kondisi seperti ini terus berlanjut, maka hak-hak buruh yang seharusnya diberikan pada buruh akan sulit didapatkan, jangkakan diberikan haknya, meminta saja tidak akan diberikan. Sejatinya pengawasan dari seluruh pihak terkait itu sangat penting, dan semisal bisa peraturan tentang pengawasan yang dilimpahkan ke Pemerintah Provinsi dapat di mandatkan pula pada daerah tingkat II dengan diberikan kewenangan untuk melakukan tugas dan fungsi pengawasan. Agar pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi sebagai pengawas dapat dikerjakan pula oleh pengawas di kabupaten/kota sebagai pengawas aktif. Dikatakan pengawas aktif adalah pengawas yang mau dan rela melakukan pengawasan langsung dilapangan sehingga pengawas Kabupaten/Kota bisa lebih mendapatkan informasi dari buruh dan manajemen perusahaannya. Informasi seperti ini nantinya akan dilaporkan kepada pihak pengawas Pemerintah Provinsi sebagai bahan acuan pengawasan terhadap buruh yang ada dilingkup kerja provinsi.

3. Solusi Hukum Agar Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Terlindungi

Langkah-langkah kedepannya yang harus dilakukan dan diperbaiki agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun terlindungi ialah sebagai berikut:

a) Rekonstruksi Substansi Hukum

Agar hak-hak pekerja/buruh usia pensiun lebih terlindungi, perlu adanya penguatan-pengaturan dalam Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Batas usia pensiun perlu ditetapkan secara jelas agar buruh lebih

terlindungi, jika pengaturan batasan usia pensiun ditetapkan secara jelas terkait dengan batasan minimal dan maksimalnya, maka hal tersebut akan memberikan perlindungan hukum bagi buruh yang akan mengajukan pensiun kepada perusahaan. Karena dalam kasus yang banyak terjadi dilapangan, banyak pekerja/buruh yang tidak diizinkan atau dibolehkan pensiun, padahal usia pekerja/buruh tersebut sudah melebihi dari batas usia pensiun dan sudah tidak sanggup lagi untuk bekerja. Apabila si pekerja/buruh tersebut memaksa untuk pensiun, maka perusahaan menganggap pekerja/buruh tersebut mengundurkan diri dan tidak mendapat uang pesangon.

Disamping karena tidak diaturnya mengenai batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan juga dapat melakukan pemutusan kerja (PHK) kepada pekerja/buruh yang dianggap sudah memasuki usia pensiun. Usia pensiun yang dimaksud disini ialah berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang tentunya dalam praktiknya lebih menguntungkan perusahaan. Karena tidak adanya jaminan dan kepastian hukum terkait dengan batasan minimal dan maksimal usia pensiun bagi pekerja/buruh dalam Undan-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut. Sehingga perlu kiranya untuk mengatur secara khusus terkait dengan batasan usia pensiun, supaya pekerja/buruh semakin terlindungi dan ada kepastian hukumnya.

b) Merevitalisasi Struktur Hukum

Untuk memperkuat kedudukan buruh dan memberikan perlindungan hukum maka perlu dibentuk serikat pekerja. Adapun manfaat dari membentuk Serikat Pekerja (SP) ataupun ikut tergabung menjadi anggota Serikat Pekerja/buruh, adalah sangat jelas bersentuhan langsung dengan keadaan pekerja/buruh. Antara lain;

- 1) Menjalin komunikasi antara pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang notabene memiliki kesamaan kepentingan dan kesamaan hak.

- 2) Mendapatkan advokasi atau pembelaan dari persoalan yang merugikan pekerja jika pengusaha atau pimpinan melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang telah diatur di dalam Undang-Undang.
 - 3) Bergerak bersama-sama untuk memperjuangkan kepentingan atau hak pekerja/buruh. Dimana sangatlah berbeda kondisinya jika perjuangan hak dilakukan sendiri-sendiri dengan jika dilakukan secara bersama-sama (kolektivitas).
 - 4) Memudahkan pekerja/buruh dalam hal komunikasi ke pengusaha/pimpinan perusahaan, karena ada pengurus Serikat Pekerja/buruh yang akan mengakomodir kepentingan sesuai dengan aturan perundang-undangan.
 - 5) Menjalin komunikasi antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pimpinan perusahaan untuk membahas bersama terkait dengan batasan usia pensiun pekerja/buruh dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- c) **Memperkuat Budaya Hukum Atas Harkat Pekerja/Buruh**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Yang menjadi arti penting dalam budaya hukum adalah perilaku masyarakat. Bagaimana perilaku pekerja/buruh, pemberi kerja, pemerintah di dalam hubungan perburuhan? Apakah buruh mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai wujud dari ibadah? Apakah pemberi kerja telah memberikan hak-hak pekerja tepat waktu dan benar? Apakah pemberi kerja sudah mengamalkan “bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya? Apakah pemerintah telah membuat mekanisme

ketenangan kerja, terbuka dan bertanggung jawab, dijamin tidak ada biaya siluman? Apakah kepastian hukum dapat ditegakkan oleh hakim?

Berbagai pertanyaan itu sepertinya sudah kita ketahui bersama jawabnya adalah “belum”. Mengapa? Budaya hukum tergantung pada jiwa seseorang. Jiwa yang baik, tidak akan pernah mengambil hak orang lain. Seharusnya pendekatan spritual menjadi ruh dalam setiap hubungan hukum.¹²

Dalam hal pengertian pekerja/buruh, pekerja/buruh seringkali dianggap sebagai budak/pesuruh. Hal ini tidak terlepas dari lamanya bangsa Indonesia dijajah oleh Belanda. Praktik perbudakan multikontinental dilakukan pemerintah kolonial dengan membawa paksa dan memperjualbelikan budak dari Afrika untuk membangun “dunia baru” temuan mereka di benua Amerika. Di Nusantara, Bali dan Nias adalah beberapa area yang menjadi sumber budak yang dikirim ke berbagai wilayah lain untuk melakukan pekerjaan kasar.

Pada dasarnya, pekerja/buruh, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.¹³

¹² Asri Wijayanti, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan* (Jurnal Arena Hukum Vol. 6 No. 3, 2012), hlm. 216

¹³ No Name, *Pengertian Buruh*, Dari Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas (<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>), diakses tanggal 14 September 2018

Oleh sebab itu, agar pekerja/buruh tidak lagi dianggap sebagai budak/pesuruh ataupun sebagai pekerja kasar, perlu untuk menanamkan mainsad kepada masyarakat khususnya pengusaha bahwa pekerja/buruh sama dengan pekerja lainnya, dan perlu dijunjung tinggi harkat nya sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 mengaturnya. Sehingga, dengan demikian tidak ada lagi hak-hak pekerja/buruh yang dilanggar oleh pengusaha/perusahaan.

d) Perlindungan hukum dari pemerintah terkait

Kesejahteraan rakyat Indonesia adalah menjadi tanggungjawab pemerintah seperti yang diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam menciptakan keadilan sosial khususnya bagi buruh, tetapi tidak hanya pemerintah saja yang mempunyai andil dalam upaya menciptakan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi buruh. Semua pihak termasuk serikat pekerja/serikat buruh dan Asosiasi Pengusaha juga harus terlibat.

Hingga kini Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan aspek perlindungan terhadap pekerja/buruh di seluruh Indonesia dengan merumuskan kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Selama ini pemerintah terus memperkuat aturan hukum yang memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu antara lain terkait perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perlindungan perundingan dengan pengusaha serta pendirian Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)

Disamping itu perlunya perlindungan hukum yang termaktub dalam undang-undang, perlu juga adanya perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dengan pekerja/buruh, dalam hal ini ialah pemerintah khususnya dinas ketenagakerjaan yang mengawasi langsung pekerja/buruh dan perusahaan.

Perlindungan hukum dari pemerintah terkait sejatinya sudah dilakukan, namun sampai saat ini perlindungan tersebut belum

efektif, belum memberikan rasa perlindungan bagi pekerja/buruh. Hal tersebut dikarenakan adanya pembiaran yang dilakukan oleh pemerintah dinas terkait ketika ada permasalahan terkait dengan pekerja/buruh, mereka beralasan karena jumlah pengawas dan yang diawasi tidak sebanding.

Oleh karena itu perlindungan hukum dari pemerintah ini sangat penting untuk menjamin kepastian hukum dan memberikan rasa aman kepada pekerja/buruh. Perlindungan hukum ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan secara rutin terhadap pekerja/buruh dan perusahaan, dan memberikan sanksi yang berat kepada perusahaan jika didapati melanggar aturan atau melanggar hak-hak pekerja/buruh.

Upaya pemerintah saat ini dalam melindungi pekerja/buruh secara hukum merupakan cita-cita pemerintah dalam pemberian kesejahteraan bagi buruh. Jika dilihat dalam kurun waktu 3-4 tahun terakhir, setidaknya sudah ada sembilan peraturan perundang-undangan yang telah diterbitkan oleh pemerintah dalam rangka perlindungan hak pekerja/buruh. Peraturan-peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian; Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan

Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah; Peraturan menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Pekerjaan Ketinggian; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2016 tentang Dewan Keselamatan dan Kesehatan kerja; Peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Administratif Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

e) **Penyelesaian Litigasi**

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jika hal tersebut terjadi, maka dapat dilakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal tersebut agar memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Namun sebelum dilakukan upaya gugatan ke Pengadilan, berdasarkan Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam Ayat (2) penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Dan apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila proses perundingan bipartit ini gagal, sebagaimana bunyi Pasal 4 Ayat (1) maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Dalam Ayat (2) apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika dalam hal tersebut para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Apabila hal tersebut juga belum bisa menyelesaikan perselisihan kedua belah pihak (pekerja/buruh dengan perusahaan) atau penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian diatas, Pekerja/Buruh usia pensiun belum terlindungi secara utuh oleh undang-undang. Itu dikarenakan batas usia pensiun terhadap Pekerja/Buruh tidak dijelaskan secara spesifik dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu agar supaya Pekerja/Buruh usia pensiun terlindungi secara hukum hak-haknya, maka perlu dilakukan rekonstruksi substansi hukum dan dilakukan revitalisasi struktur hukum yang terkait. Tidak cukup sampai disitu saja, Pemerintah terkait juga harus lebih aktif dalam mengawasi dan memberikan perlindungan kepada Pekerja/Buruh, dan juga perlu memperbaiki

budaya masyarakat dengan lebih mengangkat harkat Pekerja/Buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardijan Rusli, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor
- Hilman Hadikusuma, 1995. *Metode Pembuatan Kertas Kerja atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Mandar Maju
- Hulima, Dewi Indasari, 2017. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex Privatum Vol. V/No.6
- Kartasapoetra, G., dan Indraningsih, Rience, 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Bandung: Aminico
- Koko Kosidin, 1999. *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV Mandar Maju
- No Name, *Pengertian Buruh*, Dari Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas (<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>), diakses tanggal 14 September 2018
- Peraturan Menteri Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- Rico Pahlawan, *Perda Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dalam Kebijakan Sensitif Gender: Marginalisasi Perempuan pada Proses Penyusunan Kebijakan*, Jurnal Hukum: FIS P 40-17 Universitas Airlangga
- Ridwan Halim, 1985. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Suseno, Frans Magnis, 1999. *Etika Politik Prinsip-prinsip Moral Dasar Modern*, Jakarta: Gramedia
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Wijayanti, Asri, 2012. *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia yang Berkeadilan*, Jurnal Arena Hukum Vol. 6 No. 3