

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum, sebagaimana tertulis di dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, oleh sebab itu segala bentuk peraturan dan pengaturan yang ada dinegara ini harus berdasarkan pada peraturan hukum yang berlaku, sehingga dapat mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah hak seluruh warga negara Indonesia, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut UUD 1945). Dalam menjalankan pekerjaannya seluruh warga negara memiliki kesetaraan yang sama dihadapan hukum sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 ayat (1), oleh sebab itu seluruh pekerja berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa adanya perlakuan diskriminasi dalam menjalankan tugasnya. Perwujudan penghidupan yang layak bagi pekerja di Indonesia yaitu dengan diaturnya besaran Upah Minimum Kerja oleh pemerintah sebagai perwujudan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

Besarnya Upah Minimum Kerja rata-rata di Indonesia dinilai masih di bawah standar upah luar negeri. Akibatnya Indonesia disebut sebagai negara yang melakukan eksploitasi tenaga kerja terkait rendahnya upah tenaga kerja dalam dunia perdagangan bebas. Kesalahan menafsirkan besaran perhitungan pesangon

bagi pekerja pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK) pekerja memasuki usia pensiun. (Wijayanti, 2014).

Kasus yang terjadi pada pekerja yang memasuki usia pensiun pernah juga terjadi pada Bank BRI dimana pihak bank BRI tidak memberikan hak yang seharusnya diterima oleh para pekerjanya yang telah mengalami PHK karena memasuki usia pensiun. Pekerja bank BRI beranggapan bahwa belum ada aturan yang jelas dan terbuka di PT. BRI Persero Tbk terkait hak pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun. Secara aturan hukum sudah jelas diantara para pekerja dengan PT. BRI Tbk telah terjadi suatu hubungan kerja, dan setiap hubungan kerja harus berlandaskan atas peraturan hukum yang berlaku di Indonesia (Wijayanti, 2014, hal. 116).

Selain kasus pekerja PT.BRI Tbk di atas, pada 2016 juga terjadi kasus PHK pekerja pada usia pensiun yaitu paidi seorang pekerja UD. Mie dan Kue Kim Hwa yang meminta untuk diPHK karena sudah berusia 65 tahun. Penggugat mengklaim bahwa dirinya telah bekerja di perusahaan UD. Mie dan Kue Kim Hwa sejak tahun 1985, namun pihak tergugat menyatakan bahwa penggugat bekerja sejak tahun 1985 hanya sebagai sopir panggilan, dan dipekerjakan sebagai karyawan penjaga pintu keluar masuk sejak tahun 2014 yang berarti hubungan kerja yang sesuai dengan peraturan hukum hanya terhitung 2 tahun saja, sehingga hakim memutuskan mengabulkan sebagian untuk gugatan penggugat (Pengadilan Negeri Surabaya, 2016).

Berdasarkan fakta hukum di atas dan fakta ditengah masyarakat itulah yang melatarbelakangi penulis untuk mulai melakukan penelitian tentang

perlindungan hukum bagi pekerja yang diPHK karena memasuki usia pensiun, beserta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pekerja tersebut apabila hak-haknya tidak diperoleh secara adil.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan itulah maka muncul rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun?
2. Bagaimana upaya hukum apabila pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun tidak mendapatkan haknya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun.
2. Untuk mengetahui upaya hukum apabila pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun tidak mendapatkan haknya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bagi akademisi dapat memberikan tambahan pengetahuan atas bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun.

2. Bagi praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi para praktisi dibidang ketenagakerjaan (HRD, serikat buruh, pengusaha) apabila menemui kasus tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun.

3. Bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat tentang perlindungan hukum dan upaya hukum bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun.

1.5. Metode Penelitian

1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan “Yuridis Normatif” yaitu menguraikan tentang penerapan aturan/norma-norma hukum yang terdapat dalam Perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (untuk selanjutnya disebut UU SJSN) dan PP No.45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun (untuk selanjutnya disebut PP Jaminan Pensiun), Undang-undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (untuk selanjutnya disebut UU PPHI). Dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (Statute Approach). Yang dimaksud pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan dengan membandingkan secara vertikal dan horinsontal antara perundang-undangan tentang

ketenagakerjaan dengan perundang-undangan tentang jaminan pensiun (Wijayanti, 2012).

2. Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari:

1. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (LNRI Tahun 1999 Nomor 165, TLNRI Nomor 3886).
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, TLNRI Nomor 4279).
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LNRI 2004 Nomor 6, TLNRI Nomor 4356)
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (LNRI 2004 Nomor 150, TLNRI Nomor 4456).
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (LNRI tahun 2015 Nomor 155).

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang diperoleh melalui study kepustakaan, seperti: literatur, buku bacaan pendukung, dokumen-dokumen baik berupa cetak maupun E-book, dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

3. Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan hukum dilakukan dengan metode deskripsi analitis dan metode deduktif yaitu dengan memaparkan secara jelas perlindungan hukum bagi pekerja yang telah memasuki usia pensiun dan dikaitkan dengan perundang-undangan yang berlaku untuk mencapai hasil dari penelitian ini.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini tersusun menjadi beberapa tahap yang terdiri dari empat bab, kemudian terbagi lagi menjadi beberapa sub bab dan tiap bab memiliki keterkaitan satu dengan yang lain untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi materi dalam skripsi ini.

Bab I, membahas tentang **Pendahuluan** yang terdiri atas rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, membahas tentang **Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun** yang terdiri atas perlindungan hukum (pengertian perlindungan hukum, asas negara hukum, dan hak asasi manusia), pemutusan hubungan kerja (pengertian pemutusan hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja, larangan pemutusan hubungan kerja, hak yang timbul akibat adanya pemutusan hubungan kerja), usia pensiun (pengertian usia

pensiun, pengertian berdasarkan pasal 167 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengertian berdasarkan PP No.45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun)

Bab III, membahas tentang **Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang DiPHK Karena Memasuki Usia Pensiun Apabila Tidak Menerima Haknya** yang terdiri atas upaya hukum (pengertian upaya hukum), upaya hukum non litigasi (bipartit, tripartit, konsiliasi, arbitrase), upaya hukum litigasi (gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ke pengadilan hubungan industrial).

Bab IV, **Penutup** yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.