

**HAK ANTI DISKRIMINASI DAN UPAYA HUKUM BAGI TENAGA KERJA
LANJUT USIA DALAM SEKTOR PEKERJAAN****Amalia Tiara Kasih Subrianto¹, Rani Apriani²**¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang, tiarabsubrianto30@gmail.com**ABSTRACT**

The necessity of working to meet daily needs is not only for people who are at a young age or productive age. This unreasonable reason is already outside of the provisions according to Law Number 13 of 1998 concerning Elderly Welfare and Law Number 13 of 2013 concerning employment. Where the elderly are given rights, one of which is the service of job opportunities. In addition to the workplace, there is also age discrimination among job applicants. This is because there is an age limit for the job you want to apply for, even if they actually meet the right qualifications. The research method used is normative legal research that seeks to produce a systematic explanation of the legal norms governing certain categories of laws. Based on the results obtained, although these elderly workers have been protected by law, their implementation is not appropriate. The causes that hinder this can come from two factors, namely prejudices and stereotypes that result in elderly workers experiencing discrimination such as demotion or demotion which can end in termination of employment.

ARTICLE INFO**Keywords:**

Labor; Discrimination; Elderly

Cite this paper:

Subrianto, A. T., & Apriani, R. (2022, Desember). Hak Anti Diskriminasi Dan Upaya Hukum Bagi Tenaga Kerja Lanjut Usia Dalam Sektor Pekerjaan. *Widya Yuridika: Jurnal Hukum*, 5(2).

Scope Article

Human Rights

PENDAHULUAN

Seiring dengan berjalannya waktu, keperluan untuk memenuhi kebutuhan semakin meningkat. Setiap orang yang ingin memenuhi kebutuhan pangan, sandang maupun papan dituntut untuk bekerja agar mendapatkan imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut sesuai dengan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian bukan hanya orang yang berada di usia muda saja yang perlu untuk bekerja, tetapi orang lanjut usia atau sudah pensiun pun masih tetap perlu bekerja untuk memenuhinya. Didalam Negara yang menganut prinsip demokrasi, setiap orang perlu diakui dan dilindungi hak asasinya, salah satu hak asasi tersebut yaitu mendapatkan hak mendapat pekerjaan serta penghidupan yang layak, ini diakui dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dimana hak-hak itu tentunya harus dipenuhi dan dijalankan sesuai aturan perundang-undangan yang ada. Seluruh penduduk berhak memperoleh pekerjaan sesuai keinginannya serta menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan perlindungan hokum adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap orang untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia baik

dalam segi sosial, ekonomi, maupun politik dengan memberikan pengayoman guna menghindari perbuatan yang sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa negara.

Di Indonesia sendiri saat ini sebenarnya memiliki banyak sumber daya manusia yang juga disebut pekerja dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun, tenaga kerja tersebut mayoritas mempunyai tingkat pendidikan yang rendah dan juga minim kualitas. Hal inilah yang dari dulu merupakan masalah yang belum juga terselesaikan sampai saat ini, oleh karena itu dibutuhkan perubahan dengan membangun sumber daya manusia yang sesuai dengan Pancasila dan Pelaksanaan UUD 1945 sebagai acuannya. Perubahan tersebut harusnya akan terus berlangsung untuk semakin membuka kesempatan pekerjaan yang luas dan pendapatan yang cukup untuk memenuhi semua kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari hal yang disampaikan kita bisa tarik pernyataan bahwa saat ini untuk mempunyai pekerjaan bukan hal yang mudah didapat. Bukan hanya itu sebagai orang yang sudah memiliki pekerjaan pun kadang sulit untuk mempertahankan posisinya tersebut karena berbagai tekanan yang dialami oleh tenaga kerja, salah satunya adalah tindakan diskriminasi dimana saat ini terdapat tindakan ketidaksetaraan dan diskriminasi ditempat kerja dalam hal gaji, perekrutan, seleksi, kesejahteraan, jaminan sosial, pelatihan, pendidikan, promosi atau kondisi kerja pada umumnya.

Didalam dunia kerja sudah seharusnya penempatan pada tenaga kerja dilakukan atas dasar tujuan yang transparan dan bebas serta tujuan yang tidak diskriminatif. Dimana setiap tenaga kerja maupun calon tenaga kerja mendapatkan perlakuan yang sama atas pekerjaan, dimana pemerintah telah mengupayakan *Equal Employment Opportunity (EEO)* yaitu bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan juga perlakuan yang sama. Hal ini juga berarti bagi calon tenaga kerja yang sedang dalam proses rekrutmen untuk mendapatkan kerja tanpa diskriminasi maupun tindakan pengecualian yang punya dampak buruk untuk pekerja. Sebagai contoh nyata yang banyak terjadi saat ini adalah banyaknya pelamar atau calon tenaga kerja yang memiliki usia tidak muda lagi sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan walaupun sebenarnya individu tersebut telah memenuhi semua standarisasi maupun kualifikasi dari persyaratan pekerjaan tersebut. Bukan hanya bagi pelamar, tetapi untuk para tenaga kerja lanjut usia telah banyak dilakukannya demosi atau penurunan jabatan sehingga dapat berakhir pemberhentian kerja dengan alasan sudah dianggap tidak lagi di usia produktif bekerja atau bahkan dianggap sudah tidak lagi kompeten. Penggolongan lanjut usia menurut Organisasi kesehatan Dunia ada empat golongan yaitu: 1) Usia pertengahan di 45-59 tahun, 2) Lanjut Usia 60-74 tahun, 3) Lanjut usia tua 75-90 tahun serta usia yang sudah sangat tua yaitu 4) orang yang sudah diatas 90 tahun usianya.

Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 bahwa seluruh penduduk punya kesempatan yang sama dengan tidak adanya sikap diskriminatif untuk mendapatkan pekerjaan. Artinya tiap warga negara memiliki hak dan kesempatan yang sama serta mempunyai penghidupan yang layak dengan tidak adanya membedakan suku, gender, agama, ras ataupun kecenderungan politik juga kemampuan si tenaga kerja, itu termasuk kedalam perlakuan yang sama untuk warga negara yang disabilitas. Dengan ini, landasan moral terpenting dari hubungan kerja tentu saja adalah UUD 1945, yang mana memang mengacu pada kepentingan seluruh masyarakat, yaitu mengutamakan kepentingan masyarakat atau warga negara sebagai tujuan utama. Sesuai dengan ketentuan tersebut, semua kebijakan termasuk implementasinya bertujuan untuk menghapus ketidaksetaraan juga diskriminasi di dunia kerja untuk mencapai kesetaraan dan perlakuan yang sama ditempat kerja. Untuk itu pemerintah memasukannya kedalam ketentuan peraturan perundang-undangan Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

Berkaitan dengan urain latar belakang, maka penulis akan membahas beberapa yang menjadi pokok penjelasan. Dimulai dari bagaimana seharusnya hak yang diterima oleh tenaga kerja lanjut usia dan bagaimana perlindungan hukum yang berlaku.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif dilakukan dengan menelaah konsep, teori-teori, asas hukum dan juga perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini berdasarkan bahan hukumnya. Jenis penelitian ini kemudian digunakan untuk memperjelas rumusan masalah dalam artikel ini. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Dimana untuk menjawab bentuk diskriminasi yang terjadi hanya bisa terjawab oleh kasus yang pernah terjadi. Pendekatan hukumnya adalah mengkaji peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan hukum untuk korban dari diskriminasi tenaga kerja karena faktor umur. Pendekatan hukum di penelitian normatif memiliki kegunaan yang praktis dan ilmiah. Dalam pendekatan ini digunakan untuk memperdalam topik sehingga akan mengarah pada pembahasan di masa depan untuk menyelesaikan masalah terhadap pekerja yang mengalami diskriminasi dalam proses rekrut tenaga kerja maupun masa pekerjaannya karena usia mereka yang tidak lagi muda, meliputi jenis, dampak, perlindungan hukum serta upaya hukumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Lanjut usia

Di Indonesia jumlah akan penduduk lanjut usia selalu bertambah, hal inilah yang membuat semakin ketat dan susahny mendapat pekerjaan apalagi ditambah dengan perbuatan diskriminasi yang sudah dianggap hal yang biasa terjadi dalam dunia kerja. Persyaratan bahwa pekerja memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan adalah bentuk hak asasi manusia, yaitu adalah hak pekerja. Tenaga kerja ini mendapatkan kesempatan dan juga hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak tanpa membedakan. Bagi individu yang membeda-bedakan hal tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk diskriminasi, dimana itu adalah suatu perbuatan yang tercela serta melanggar norma yang ada dimasyarakat.

Diskriminasi di lingkungan kerja masih terus terjadi dalam berbagai perusahaan juga lembaga di Indonesia. Semua orang bisa menjadi korban perlakuan diskriminasi mulai dari berdasarkan jenis kelamin, penyandang disabilitas sampai tenaga kerja yang sudah lanjut usia. Diskriminasi terjadi ketika seorang karyawan atau calon karyawan diperlakukan secara buruk atas dasar informasi genetik, kecacatan, asal negara, kehamilan, ras atau warna kulit, agama, gender atau bahkan usia. Efek diskriminasi di lingkungan kerja berkisar dari kurangnya kesempatan kerja, gaji yang tidak memadai, masalah kesehatan mental dan ketidaksetaraan dalam kesempatan pelatihan dan promosi hingga berujung pada pemecatan. Pada penelitian ini bentuk diskriminasi yang akan lebih dalam dibahas adalah diskriminasi pada lanjut usia.

Ada banyak alasan mengapa orang lanjut usia atau senior tetap perlu bekerja, antaranya secara mental juga fisik bahwa tenaga kerja tersebut masih bisa dan kuat dalam melakukan pekerjaannya, tekanan finansial dan pemenuhan emosi. Sigit (1988) juga menyatakan alasan ekonomi orang lanjut usia berkerja adalah dengan terus bekerja, berarti masih bisa mengidupi diri sendiri. Bahkan banyak lanjut usia yang harus tetap menghidupi keluarga seperti masih ada anak-anaknya yang tinggal bersama mereka, karena mereka hidup dalam kondisi miskin. Selain dengan faktor tekanan biaya hidup, orang lanjut usia tetap saja bekerja karena ia memiliki dana pensiun yang lebih sedikit dari yang dibutuhkan. Banyak dari mereka juga menyukai pekerjaannya dan selalu ingin aktif, jadi ekonomi menjadi salah satu pemicu seberapa banyak kita melihat diskriminasi usia, juga terkait dengan faktor hubungan sosial serta keinginan untuk berpartisipasi. Hal itu merupakan salah satu bentuk ageism, yaitu bentuk diskriminasi dan stereotip terhadap seseorang atau kelompok berdasarkan usianya. Praktik ageism ini sudah tersebar luas dan sudah dianggap normal secara sosial hingga tidak ada perlawanan terhadapnya.

Tindakan diskriminasi di dunia kerja bisa diungkapkan dengan secara terang-terangan dan itu adalah kebijakan resmi perusahaan, tetapi dapat juga bersifat tertutup yang dimana beberapa orang tidak sadar akan keberadaan tindak diskriminasi. Organisasi Perburuhan Sedunia (ILO) telah mengidentifikasi beberapa faktor yang sampai sekarang sering digunakan sebagai dasar untuk tindakan diskriminatif terhadap tenaga kerja dan calon tenaga kerja. Salah satunya ada hubungannya dengan usia atau umur. Dari sudut pandang ekonomi, penduduk lanjut usia umumnya dilihat sebagai beban daripada sebagai sumber daya potensial untuk pembangunan. Orang-orang melihat penduduk lanjut usia itu tidak produktif dan hidup mereka membutuhkan dukungan atau bantuan dari generasi muda. Untuk penduduk usia lanjut yang masih memasuki dunia kerja, produktivitasnya dianggap menurun, oleh karena itu, pendapatan penduduk usia lanjut lebih rendah daripada kaum muda. Namun, tidak semuanya subjek yang ada dalam kelompok usia lanjut ini punya kualitas serta produktivitas yang rendah. Faktanya, bagi beberapa orang menganggap kualitas penduduk lanjut usia tidak lebih rendah dari penduduk dengan kelompok usia muda, karena yang lebih tua sudah memiliki pendidikan dan pengalaman yang cukup dan belum tentu dimiliki oleh kaum muda. Sedangkan dari pandangan sosial, lanjut usia adalah kelompok sosial yang terpisah. Di negara Barat, misalnya warga negara lanjut usia menempati urutan sosial dibawah kaum muda. Hal ini ditandai dengan partisipasinya dalam sumber daya ekonomi dan pengaruh mereka pada proses mengambil keputusan dan interaksi sosial menurun seiring bertambahnya usia. Namun dalam penduduk tradisional Asia, termasuk juga di Indonesia, orang tua menempati strata sosial yang lebih tinggi dan mereka harus dihormati oleh orang muda.

Contoh mudah dari perilaku diskriminasi usia adalah antara lain tidak mendapatkan kenaikan gaji atau benefit yang sepadan. Selanjutnya dalam hal seorang pekerja senior yang telah bekerja sangat lama hingga kontraknya berakhir dan kembali melamar pekerjaan dianggap secara langsung sudah tidak sanggup untuk melakukan sebuah pekerjaan meskipun memiliki kualifikasi yang sesuai. Terakhir, pekerja yang lebih tua diberikan tugas tidak enak agar mengundurkan diri, salah satunya yang disebutkan disini adalah demosi jabatan, yaitu perpindahan jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih rendah dengan wewenang dan juga gaji yang lebih rendah. Demosi jabatan adalah bentuk kebalikan dari promosi jabatan Hal ini biasanya digunakan sebagai bentuk punishment atau hukuman terhadap pekerja yang tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Akan tetapi masalah penurunan pangkat ini sering mempertimbangkan unsur senioritas.

Menurut Manullang, pemecatan yang ada didalam suatu perusahaan, bisa terjadi karena efek negatif pada moral pekerja yang terlibat yang dapat mempengaruhi kinerja dan moral karyawan. Seperti dari lawan promosi, demosi adalah yang dimaksud dengan penugasan tenaga kerja/buruh untuk mengisi jabatan dengan status, tanggung jawab dan upah lebih rendah dari jabatab semula. Pada umumnya PHK dilakukan karena pekerja yang bersangkutan telah melanggar peraturan perusahaan, tetapi terutama karena pekerja tidak mampu melaksanakan tugas dari jabatan yang diembannya. Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan adalah sebuah hukum soal hubungan diantara tenaga kerja dengan pemberi kerja. Hukum tersebut merupakan pelindung kepentingan pekerja dengan kekuasaan yang tidak terbatas pada tingkat yang lebih tinggi. Tentu dalam percakapan sehari-hari dalam dunia kerja sering terdengar istilah hak normatif buruh. Hak normatif tidak selalu identik dengan upah, dan bentuk perselisihan hak pengaturan dapat terjadi karena mutasi sewenang-wenang. Perlindungan dari hak tersebut, tenaga kerja bisa dilakukan oleh pemerintah yang bertindak menjadi arbiter berdasarkan persetujuan antara pekerja dan pengusaha, atau dapat dilakukan oleh pemerintah dengan kebijakan yang saling menguntungkan. Di Indonesia, persetujuan tentang tenaga kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi & mentaati hak-hak normatif pekerja dalam setiap penugasan kerja. Setidaknya ada tiga alasan untuk mendorong lansia memasuki pasar tenaga kerja. Pertama,

karena masih tetap kuat secara fisik dan mental. Kedua karena tekanan ekonomi. Ketiga karenadidasarkan pada aktualisasi diri atau motivasi emosional daripada motivasi ekonomi.

Diskriminasi usia bisa dibbilang tidak jarang terjadi di Indonesia, praktik hal ini terlihat dalam iklan baris yang mencantumkan batasan usia bagi calon pelamar. Banyak individu atau bahkan perusahaan yang menganggap bahwa tenaga kerja senior atau lanjut usia itu keras kepala, susah beradaptasi, malas mempelajari hal baru, arogan atau bahkan terlalu berpengalaman. Saat tenaga kerja wanita usia >40 tahun & pria usia >45 tahun sudah dianggap tak lagi produktif dan tak mampu bekerja secara optimal, prasangka buruk tersebut semakin menguat seiring perkembangan usaha bidang teknologi informasi yang dicetuskan dan dioperasikan anak muda. Dari beberapa penyebab perilaku diskriminasi terhadap usia, ada salah satu penyebabnya yaitu bahwa orang atau individu lebih suka bersosialisasi dengan orang yang bisa memberi nilai lebih. Nilai itu dapat berupa informasi, uang, rasa hormat, keahlian, persetujuan serta kekaguman. Orang yang lebih tua dianggap tidak memiliki keterampilan, informasi baru dan mereka lemah secara fisik sehingga berinteraksi dengan mereka dianggap tidak menambah nilai. Penyebab diskriminasi terhadap tenaga kerja lanjut usia tersebut dapat dikategorikan menjadi dua jenis penyebab diskriminasi yang disebutkan disini. Pertama, prasangka yaitu perasaan negatif kepada orang lain yang dapat menimbulkan agresi. Kedua, stereotip adalah citra kaku terhadap orang atau kelompok tanpa perhatikan kebenaran dari citra tersebut. Ada beberapa contoh kemungkinan potensi kemungkinan terjadinya diskriminasi terhadap usia antara lain:

- 1) Anda tidak dipekerjakan karena bos anda ingin mempunyai seseorang yang terlihat lebih mudah dalam pekerjaan itu;
- 2) Anda diphk dikarenakan bos anda menginginkan tenaga kerja yang lebih muda dan murah bayarannya;
- 3) Anda dihalangi untuk mempunyai kesempatan promosi, tetapi akhirnya promosi tersebut diberikan kepada orang yang lebih muda;
- 4) Ketika perusahaan merilis daftar karyawan yang diberhentikan, sebagian besar karyawan yang diberhentikan adalah orang dengan umur lanjut usia tetapi senioritas dan karyawan muda tiak berpengalaman tetap dipertahankan;
- 5) Tidak memberi pekerjaan berat kepada karyawan senior;
- 6) Tidak dilibatkan pada rapat klian;
- 7) Menjadikan usia sebagai lelucon;
- 8) Tidak lagi menerima kenaikan gaji;
- 9) Tidak memberikan cuti Selain potensi dari peristiwa, diskriminasi usia juga bisa terjadi dalam bentuk kalimat maupun perkataan.

Dari contoh diatas perilaku diskriminasi dalam bentuk apapun tidak diperbolehkan terjadi di dunia kerja. Melakukan pekerjaan dan mendapatkan imbalan atau upah yang layak adalah Hak Asasi Manusia, dimana Setiap individu memiliki hak yang sama serta setara atas pekerjaan, upah dan perlakuan yang adil, juga jaminan sosial lainnya sesuai dengan aturan dari ketenagakerjaan yang ada. Adil pada hakekatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja yang menjadi haknya, didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*) Hal ini didasarkan pada hakikat keadilan sendiri. Selama orang yang mampu bekerja dan mau bekerja, tua atau muda dapat digolongkan sebagai tenaga kerja yang dilindungi oleh undang-undang. Tidak ada batasan usia yang jelas dalam undang-undang saat ini yang menjelaskan batas maksimum bagi penduduk untuk terus berkarya dan bekerja.

Perlindungan Hukum Serta Upaya Hukum mengenai Diskriminasi Tenaga Kerja Lanjut Usia

Sebagai aturan umum, pemberi kerja tidak diperbolehkan untuk mempekerjakan, memberhentikan, mempromosikan atau menentukan kompensasi yang berkaitan dengan

usia. Namun, sangat sulit untuk menentukan apakah perilaku yang diambil oleh pemberi kerja disebabkan dari diskriminasi umur atau malah keyakinan yang tulis bahwa terdapat satu orang dapat berkinerja lebih baik daripada yang lain. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Pekerja adalah seseorang yang bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan pribadi dan masyarakat. Bab III tentang Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan dalam Pasal 5 menyatakan bahwa semua pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminatif untuk mendapatkan pekerjaan. UU tersebut tidak secara spesifik menyebutkan usia pekerja. Mungkin diskriminasi usia tidak dianggap seserius seperti bentuk-bentuk diskriminasi lainnya sehingga tidak menyerangnya dengan intensitas yang sama. Hal ini dapat menimbulkan masalah yang lebih parah terutama di dalam industri yang mengganggu usia muda, seperti mode, teknologi dan periklanan. Maka dari itu diskriminasi yang diterima oleh tenaga kerja lanjut usia juga bisa memberikan dampak yang buruk dan merugikan.

Ada asumsi terkait penelitian yang didukung oleh medis, psikologis dan juga ekonomi, yaitu bahwa pekerja usia muda dan tua memiliki keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda. Beberapa dampak atau akibat yang didapatkan oleh korban diskriminasi terutama tenaga kerja lanjut usia antara lain:

- 1) Menyebabkan konflik dan pertentangan;
- 2) Mendapatkan berbagai macam kerugian;
- 3) Menyebabkan timbul berbagai masalah;
- 4) Menyebabkan tertindasnya kelompok minoritas;
- 5) Menurunnya tingkat kepercayaan diri untuk melakukan berbagai hal;
- 6) Berpengaruh buruk terhadap kesehatan mental dan fisik.

Dari beberapa dampak yang sudah disebutkan, kita bisa melihat bahwa diskriminasi usia terhadap tenaga kerja ini bukan merupakan hal yang dapat disepelekan dan sudah seharusnya hal yang sama sekali tidak berkaitan dengan keterampilan kerja tidak boleh dijadikan dasar untuk membedakan perlakuan terhadap pekerja. Secara luas diyakini bahwa produktivitas individu menurun seiring dengan bertambahnya usia, tetapi juga tergantung pada jenis tugas yang diberikan. Namun organisasi adalah kumpulan individu, dan produktivitas organisasi ditentukan oleh individu secara keseluruhan tidak oleh individu per individu. Diskriminasi di lingkungan kerja tidak hanya bertentangan dengan prinsip-prinsip universal HAM. Dapat dikatakan bahwa tindakan diskriminasi tidak boleh dilakukan dimana saja termasuk di lingkungan kerja. Apakah kita individu atau perusahaan, tentu semuanya punya hak yang sama dalam mencari pekerjaan dan mendapat pekerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif dengan alasan apapun dan berhak untuk mendapatkan perlindungan dari perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut”. Jika ada aturan atau perilaku yang mendiskriminasikan warga negara, hal itu adalah sebuah pelanggaran terhadap hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara dan secara otomatis bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, seluruh orang lanjut usia warga negara Indonesia memiliki hak konstitusional maupun hak dasar yang sama dengan warga negara lainnya. Orang lanjut usia juga berhak untuk tidak didiskriminasi berdasarkan usia atau perbedaan lainnya.

Berikut dibawah adalah daftar hak dasar lansia yang tercatat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia. Hak lansia tersebut antarlain untuk mendapatkan:

Ket	Hak Lansia
a.	Pelayanan spiritual keagamaan
b.	Pelayanan kesehatan
c.	Pelayanan untuk memperoleh kesempatan kerja
d.	Pelayanan mendapatkan pelatihan dan pendidikan
e.	Kemudahan untuk penggunaan fasilitas, sarana, dan prasarana umum: pelayanan publik dengan fasilitas khusus.
f.	Kemudahan dalam mendapatkan layanan bantuan hokum
g.	Perlindungan sosial
h.	Bantuan sosial
i.	Upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi lansia dilaksanakan oleh Pemerintah dan masyarakat

Perlindungan serta pelaksanaan hak konstitusional warga negara harusnya dilaksanakan sesuai dengan berbagai kondisi warga negara. Realitanya kehidupan masyarakat Indonesia menunjukkan adanya perbedaan antara kesempatan terhadap perlindungan juga perwujudan hak-hak yang dijunjung oleh negara. Perbedaan keterampilan dan kemampuan muncul bukan karena kemauan sendiri atau suatu kelompok, tetapi dikarenakan struktur sosial yang telah berkembang yang cenderung mengasingkan mereka. Perlindungan dan pelaksanaan hak konstitusional mapun hak dasar yang dilakukan tanpa memandang perbedaan tersebut, bahkan dapat mempertahankan dan memajukan perbedaan itu sendiri. Hanya dengan perlakuan khusus itu, bisa digapai persamaan dalam perlakuan persoalan pemenuhan serta perlindungan hak dasar setiap warga negara termasuk juga kaum lanjut usia. Karena siapapun tidak boleh mendapatkan perlakuan diskriminasi termasuk bagi lanjut usia.

Diskriminasi di lingkungan kerja tidak hanya melanggar prinsip-prinsip universal hak asasi manusia. Jelasnya Pasal 27 (2) UUD 1945 mengatur bahwa setiap warga negara atas pekerjaan untuk kepentingan rakyat dan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, semua warga negara memiliki hak yang sama. Pemerintah perlu mengambil Inisiatif untuk berdiskusi dengan pengusaha tentang pembentukan sistem yang tepat untuk memperkuat hak-hak pekerja yang lebih tua. Dalam pasal yang sama yaitu Pasal 27 (2) UUD 1945 mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan manusia yang layak. Artinya, semua penduduk di Indonesia termasuk lansia, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak-hak tenaga kerja lanjut usia juga dijamin oleh Pasal 15 Undang-Undang Perlindungan Lanjut Usia No. 13 Tahun 1998 mengatur bahwa calon lanjut usia dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan pengalamannya untuk bekerja di sektor formal dan informal melalui perorangan, kelompok atau organisasi seperti pemerintah maupun masyarakat.

Praktik dari tindak diskriminatif di dunia kerja adalah suatu bentuk pelanggaran terhadap hak tenaga kerja, dimana sudah seharusnya diperlakukan dengan sama. Sebagaimana hal ini diatur oleh Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Tahun

1958 No. 111 Tentang Diskriminasi dalam Organisasi Ketenagakerjaan, media, serikat pekerja, lembaga swadaya masyarakat dan juga para pelaku dunia usaha perlu bekerja sama untuk meminimalisir terjadinya diskriminasi di lingkungan kerja. Setelah mengetahui hak, selanjutnya ada 3 jenis bentuk perlindungan tenaga kerja menurut Soepomo yaitu perlindungan ekonomis sebagai bentuk penghasilan yang cukup, perlindungan sosial sebagai jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat/berorganisasi dan perlindungan teknis sebagai bentuk keselamatan dan keamanan kerja. Tidak hanya itu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 juga memberikan beberapa perlindungan bagi lanjut usia didalamnya, yaitu mendapatkan pelayanan kesempatan kerja bagi lanjut usia potensial dimaksudkan memberi peluang untuk mendayagunakan pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Pelayanan kesempatan kerja dilaksanakan pada sektor formal dan nonformal. Bahkan pemerintah sendiri memberikan pelayanan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman lanjut usia potensial sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Jadi seharusnya tidak ada lagi alasan untuk menolak atau mendiskriminasi pekerja lanjut usia yang berpotensi. Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan adanya bagaimana upaya hukumnya yang bisa dijalankan sesuai prosedurnya.

Upaya hukum pertama yang dapat dilakukan adalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus dilakukan melalui perundingan bilateral dengan musyawarah untuk mufakat sebelum bertindak. Hal ini diselesaikan oleh majelis hubungan industrial, yang diatur oleh ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja. Penyelesaian tersebut perlu diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan, yang tentunya diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Dalam Masalah Hubungan Industrial. Perundingan Bilateral akan berlangsung secara terarah dan terkendali jika catatan negosiasi disimpan. Perundingan harus dibuat tertulis karena jika perundingan dua arah gagal, maka berita acara perundingan dapat dijadikan bukti bahwa perundingan dua arah telah dilakukan karena jika tidak ada bukti demikian sengketa tidak dapat diselesaikan melalui mediasi konsiliasi atau arbitrase. Diskriminasi usia pada stereotipe, perlakuan demosi (turun jabatan) hingga pemecatan merupakan bentuk perselisihan hak, oleh karena itu apabila perundingan bipartit tidak mencapai mufakat maka jalur yang ditempuh selanjutnya adalah mediasi.

Mediasi adalah intervensi suatu sengketa oleh pihak ketiga, tidak memihak dan netral juga membantu pihak yang bersengketa untuk menuju kesepakatan sukarela tentang masalah yang disengketakan. Proses mediasi yang dilakukan hampir seperti proses negosiasi dua arah, namun bedanya terdapat pada sebuah mediasi yang mana seorang mediator mengelola permasalahan yang muncul. Namun apabila dalam pelaksanaan mediasi tersebut tidak terjadi kesepakatan dengan kata "damai" maka mediator perlu merekomendasi opini. Jika rekomendasi diterima, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator harus menyelesaikan dalam membantu para pihak mencapai kesepakatan bersama dan mendaftarkan kesepakatan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 55 mengatur bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang merupakan bagian dari lingkungan peradilan umum".

Selain itu, dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 56 mengatur tentang wewenang dan tugas Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu memeriksa serta memutuskan pada tingkat pertama mengenai konflik hak, konflik kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Selain dengan jalur hukum untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dimana pihak dapat mengajukan permintaan pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 1 Nomor 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu kegiatan untuk memantau dan menegakkan pelaksanaan hukum di bidang sumber daya manusia. Pengawas ketenagakerjaan dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap dan penegakan semua undang dan peraturan ketenagakerjaan oleh semua pemangku kepentingan. Jadi pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang kompeten serta independen. Pengawasan ketenagakerjaan adalah sebuah isu penting dalam perlindungan terhadap tenaga kerja, serta upaya komprehensif penegakan hukum ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 3 tahun 1951, pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mendidik perusahaan agar selalu patuh kepada peraturan-peraturan hukum saat ini sehingga bisa menjamin keamanan dan stabilitas hubungan kerja, karena perselisihan tenaga kerja sering ditimbulkan oleh perusahaan yang tidak memberikan perlindungan hukum untuk pekerja/buruh sesuai dengan aturan yang ada.

PENUTUP

Setiap individu perlu diakui hak-hak yang dimilikinya, termasuk dalam hak mendapatkan kesempatan kerja dan juga hak anti diskriminasi. Dimana, para tenaga kerja ini dianggap sudah tidak mampu lagi dalam bekerja tanpa melihat faktor-faktor lainnya sampai menormalkan bentuk ageism. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab terjadinya diskriminasi. Padahal banyak hal yang menjadi alasan tenaga kerja lanjut usia ini masih memerlukan pekerjaan ini.

Hak-hak tenaga kerja lanjut usia pun sebenarnya sudah dijamin oleh Pasal 15 Undang-Undang Perlindungan Lanjut Usia No. 13 Tahun 2008, mengatur bahwa calon lanjut usia dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan pengalamannya untuk bekerja di sektor formal dan informal melalui perorangan, kelompok atau organisasi baik pemerintah maupun masyarakat. Selain itu ada beberapa upaya hukum yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu negoisasi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dan mediasi.

Saran

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lanjut usia yang mengalami diskriminasi harus lebih ditingkatkan serta meluas. Karena itu, perlu dicatat bahwa warga negara lanjut usia seharusnya menikmati kesempatan yang sama perihal asuransi kesehatan, tunjangan dan kesempatan kerja yang sama tanpa adanya diskriminasi berdasarkan umur. Sebab hukum yang ada di Indonesia, tidak mengatur keberadaan pekerja yang lebih tua, tidak ada batasan usai spesifik ketika seorang pekerja dinyatakan pensiun. Berbeda dengan negara Singapura yang telah memberlakukan Undang-Undang khusus untuk tenaga kerja yang lebih tua. Jadi perlu dikembangkan regulasi bagi penduduk lansia yang bekerja agar bisa nyaman saat bekerja juga agar terciptanya anti-diskriminasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Lalu Husni.(2009).*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Rajawali Pers
- Priyono dan Marnis.(2008).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher
- Noor Aini Pratitha A.L dan Yasmin Chairunisa Muchtar,(2013)“*Pengaruh Penerapan Promosi Dan Demosi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Pada Master Kredit Cabang Medan*”. 1 Jurnal USU.
- M. Manullang dan Marihot Amh Manullang,(2011)*Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University Press.

Imam Soepomo.(2003)*Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta

Artikel Jurnal

Machsoen Ali, (2003).*Perselisihan Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*.15 Yuridika.

Peter Mahmud Marzuki, (2015) *Penelitian Edisi Revisi*, PT Kharisma Putra Utama, hal: 133

Windi Agustin Prasetyowati, (2019) *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Di Demosi Karena Faktor Usia*.

Retno Indarti. (2020). *Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Setiono, 2004, *Rule Of Law (supremasi hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Andini, Ni Kadek dkk. (2013), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penduduk Lanjut Usia Masih Bekerja*, Piramida Universitas Udayana Vol. IX No. 1, hal: 44-49.

Sigit, Hananto. (1998). *A Socio Economic profile of Elderly independent Indonesia*. Jakarta: Biro Pusat Statistik.

Maria Kristina Wati. (2022). *Pelaksanaan Jaminan Sosial Dalam Pemenuhan Kesejahteraan Sosial Lansia Di Panti Wreda Perandan Padudan Gereja Kristen Jawa Gondokusuman Yogyakarta*

Evan, (2019) *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di PT Bali Nusantara Indah Bandung Yang Belum Didaftarkan Program BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2001 Tentang Ketenagakerjaan*, hal: 36.

Ashabul Kahfi. (2016). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) Tahun 1945 tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Website

Badan Pusat Statistik. (2014). *Statistik Penduduk Lanjut Usia*. BPS, Jakarta. Diambil Februari 5, 2022, Dari <https://www.bps.go.id/publication/2015/11/02/e8375b9b7a8e0d380a1fd1da/statistik-penduduk-lanjut-usia-2014.html>

Bivisyani Questibrilia (2019). *Fenomena Diskriminasi usia*. Diambil Februari 10, 2022, Dari <https://www.joconomic.com/blog/fenomena-diskriminasi-usia>.