

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pemerintah merupakan lembaga formal yang mengekspresikan kehendak anggota masyarakatnya. Sebagai tanggungjawabnya, pemerintah mempunyai kewajiban yang diantaranya harus dipikul oleh anggota warganya demi menggapai masyarakat ideal. Memandang bahwa tanggungjawab pemerintah bukan terbatas pada keamanan dalam negeri dan sistem keamanan yang mempunyai kekuatan antisipasif dari serang luar, tapi pertanggungjawaban pemerintah ini harus merupakan bagian dari program pencapaian masyarakat ideal, makmura dan adil. Keadilan dalam masyarakat tidak mungkin tercipta tanpa keterlibatan pemerintah dalam membela yang lemah dan memberikan pertolongan kepada mereka, juga dalam masalah yang menyangkut perekonomian.

Keterlibatan negara dalam bidang ekonomi secara nasional dilaksanakan melalui kebijakan-kebijakan tertentu, salah satunya adalah kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Dalam rangka membangun manusia Indonesia seutuhnya maka pembangunan ketenagakerjaan melalui

---

<sup>1</sup>M. Faruq an-nabban, *Sistem Ekonomi Islam*, UII Press, Yogyakarta, 2000, hlm. 53.

peningkatan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja perlu diatur tersendiri. Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum segala ketentuan di bidang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perubahan atau reformasi dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan. Reformasi yang terjadi di dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan membawa banya perubahan. Berdasarkan Undang-undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar karyawan pada saat bekerja dilindungi serta hubungan yang harmonis antara karyawan, pemberi kerja, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan.

Reformasi merupakan prasyarat bagi terbentuknya hukum yang sesuai dengan masyarakat madani yang kita cita-citakan.<sup>2</sup> Agar proses reformasi dapat berlangsung sesuai dengan harapan, perlu didukung oleh komitmen semua pihak untuk menghargai prinsip-prinsip demokrasi dan norma hukum yang berlaku.<sup>3</sup>

Kebijakan penegakan hukum merupakan bagian dari kebijakan sosial, yang secara strategis dilakukan melalui 3 (tiga) tahap yaitu tahap formulasi

---

<sup>2</sup>Ahmad Watik Prakitnya, *Pandangan dan Langkah Reformasi B. J Habibie, cetakan I*, Raja Grafindo Persada, 1999, hlm, 20.

<sup>3</sup>Inu Kencana Syafie, *Pengantar Ilmu Pemerintah, cetakan II Edisi Revisi 2001*, Refika Aditama, Bandung, 2001, hlm. 136.

hukum oleh Lembaga Legislatif, tahap penerapan hukum oleh Pengadilan dan tahap eksekusi.<sup>4</sup>

Melalui penegakan transparansi peraturan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing produk Indonesia dan perluasa kesempatan kerja. Beberapa peraturan perundangan yang mengatur ketenagakerjaan yang berlaku selama ini merupakan produk masa kolonial yang menempatkan karyawan sebagai obyek dengan posisi yang kurang menguntungkan.

Salah satu bentuk transparansi serta perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah pemberian pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha atau pemberi kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima karyawan.

Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada buruh atau pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh atau pekerja yang bersangkutan.<sup>5</sup> Besarnya uang pesangon yang diberikan, pada umumnya juga dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga

---

<sup>4</sup>Barda Nawawi Arief, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*. Kencana, Jakarta, hlm. 77.

<sup>5</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 197.

ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

Perhitungan besarnya uang pesangon didasarkan atas pencapaian masa kerja serta besarnya gaji/upah, misalnya ketentuan nilai terendah untuk masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun adalah 1 (satu) bulan upah sedangkan nilai terendah untuk masa kerja lebih dari 8 (delapan) tahun adalah 9 (sembilan) bulan upah. Pembayaran uang pesangon dilakukan pada saat karyawan berhenti bekerja secara sekaligus karena filosofis pemberian uang pesangon adalah bantuan dana pada saat karyawan harus mencari pekerjaan setelah terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>7</sup>

Pengaturan rinci mengenai pesangon pada umumnya tertulis dalam peraturan perusahaan. Ketentuan dalam peraturan perusahaan ini mengacu pada aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengaturan pemerintah dalam hal uang pesangon dimaksudkan untuk mengurangi perselisihan antara buruh dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup>Studi Tentang Program Pensiun, Pesangon Dan Tunjangan Haru Tua Lainnya, [www.bapepam.go.id/pasar\\_modal/publikasi\\_pm/kajian\\_pm/studi-program-pensiun%26pesangon](http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi-program-pensiun%26pesangon). Akses pada Tanggal 4 Juni 2015.

<sup>7</sup>Rapat Kadin Indonesia dan Apindo, Posisi Kadin-Apindo dalam RPP Pesangon, [www.sprpkkoja.wordpress.com](http://www.sprpkkoja.wordpress.com). Akses pada Tanggal 4 Juni 2015

<sup>8</sup>Studi Tentang Programa Pensiun, Pesangin Dan Tunjangan Haru Tua Lainnya, [www.bapepam.go.id/pasar\\_modal/publikasi\\_pm/kajian\\_pm/studi-program-pensiun%26pesangon](http://www.bapepam.go.id/pasar_modal/publikasi_pm/kajian_pm/studi-program-pensiun%26pesangon). Akses pada Tanggal 4 Juni 2015.

Di sisi lain pemerintah juga memperhatikan nasib karyawan setelah tidak bekerja lagi karena mencapai usia tertentu. Dalam rangka memberikan kesinambungan penghasilan setelah purna bakti dan memberikan ketenangan bekerja Dana Pensiun ini kegiatan pengumpulan, pengelolaan serta pembayaran sejumlah uang yang ditujukan bagi karyawan yang berhenti bekerja setelah mencapai usia tertentu diatur secara lebih baik. Dana pensiun tersebut mempunyai tugas dan fungsi mengelola serta menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun (*pension benefit*).

Sistem pendanaan program pensiun dilakukan melalui pemotongan iuran, baik dari karyawan maupun pemberi kerja, yang kemudian diinvestasikan dalam beberapa instrumen investasi yang memungkinkan terbentuknya akumulasi dana yang cukup untuk pembayaran manfaat pensiun dalam memelihara kesinambungan penghasilan peserta pada hari tua. Pembayaran manfaat pensiun dilakukan ketika karyawan telah mencapai usia pensiun tertentu sebagaimana ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dari masing-masing dana pensiun yang dibentuk oleh perusahaan.

Praktiknya kewajiban membayar pesangon oleh pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK karena mencapai usian pensiun maupun bukan karena kesalahan atau kehendak si pekerja sendiri terdapat kecenderungan pekerja untuk mendapatkan uang pesangon sebesar mungkin sedangkan pengusaha cenderung untuk memberikan pesangon sekecil mungkin bahkan kalau perlu tidak memberikan uang pesangon dalam rangka penghematan

biaya pengeluaran perusahaan.<sup>9</sup> Berangkat dari konsep tersebut antara pekerja dan pengusaha terdapat dua kepentingan yang saling bertentangan yang memicu terjadinya konflik antara pengusaha/ majikan dan karyawan/ pekerja.

Dana Pensiun merupakan sarana penghimpun dana guna meningkatkan kesejahteraan pesertanya serta meningkatkan peran serta masyarakat dalam melestarikan pembangunan nasional yang meningkat dan berkelanjutan. Adanya dana pensiun dapat pula meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja untuk peningkatan produktivitas.

Menghadapi kondisi yang memprihatinkan saat ini, pemerintah merasa perlu untuk menjalankan sebuah program sebagai salah satu potensi penghimpun dana guna melaksanakan pembangunan dalam negeri. Oleh karena itu, diselenggarakanlah program dana pensiun dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pesertanya di masa yang akan datang, di mana peserta tersebut sudah tidak lagi bekerja atau mempunyai penghasilan. Selain kepada peserta, program ini juga memberikan keuntungan bagi pemerintah, pemberi kerja dan masyarakat. Dana pensiun yang diselenggarakan didasarkan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, yang dapat dijalankan oleh Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Dalam hal ini DPPK dapat menjalankan Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran

---

<sup>9</sup>Aloysius Uwiyono, *Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon*, [www.anggreklawfirm.co.id](http://www.anggreklawfirm.co.id). Akses pada tanggal 4 Juni 2015.

Pasti. Sedangkan DPLK hanya dapat menjalankan Program Pensiun Iuran Pasti. Kedua jenis dana pensiun ini akan memberikan manfaat maksimum kepada pesertanya.

Pengurus bertanggung jawab mengurus pelaksanaan dan pengelolaan Dana Pensiun, sedangkan pengawasan dilakukan oleh Dewan Pengawas. Apabila bank pendiri yang menyelenggarakan Dana Pensiun dibekukan kegiatan usahanya, maka perlu diambil beberapa tindakan baik oleh Menteri Keuangan maupun tim likuidator dalam rangka penyelesaian likuidasi dana pensiun tersebut. Apabila bank pendiri dinyatakan dibekukan kegiatan usahanya maka para peserta DPPK maupun DPLK perlu mendapatkan perlindungan sebagai upaya melindungi kepentingan peserta dana pensiun.

Namun dalam pelaksanaan terkadang timbul konflik antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan. Seperti yang terjadi dalam pelaksanaan pembayaran pesangon terhadap pensiunan BRI, yang menjadi pokok permasalahan adalah tuntutan pembayaran hak pesangon Mamad Sukandar (pensiunan BRI) yang telah diperhitungkan atau dipotong dengan uang pensiun dan sebagai kompensasinya penyelenggara program pensiun harus memberikan atau membayar santunan kepada Mamad Sukandar (pensiunan BRI). Namun, sampai saat ini penyelenggara program pensiun tidak melakukan pembayaran. Hal ini tentu saja sangat merugikan Mamad Sukandar (pensiunan BRI) beserta rekan-rekannya yang sama telah di PHK

karena mencapai usia pensiun normal dari bulan April 2003 sampai dengan saat ini kurang lebih berjumlah 8.000 orang.

Kewajiban dana pensiun BRI untuk melaksanakan pembyaran santunan pensiun sebagaimana yang diperintahkan Pasal 167 ayat (3) Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai saat ini tidak dapat dilaksanakan, dengan alasan bahwa dana pensiun BRI tidak diperkenankan melakukan pembayaran apapun diluar ketentuan dana pensiun, sebagaimana pasal 31 Undang-Undang Nomer 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Terlampir surat dana pensiun BRI No. B. 3653-PEN/ ADP/ 04/ 2013 tanggal 5 April 2013 menyebutkan:

1. Aturan pembayaran santunan pensiun sebagai kompensasi atas pesangon belum diatur pada Undang-undang nomer 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
2. Bahwa uang pensiun dan manfaat pensiun adalah sepenuhnya menjadi hak peserta pensiun dan tidak boleh ada pengalihan hak atau sita atau pengikat jaminan.

Uang pensiun yang seharusnya dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja atau buruh dimasa tua, berdasarkan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini telah diambil kembali oleh pengusaha dan dipergunakan untuk membayar pesangon. Aturan ini merupakan perlakuan diskriminasi dan menimbulkan rasa ketidakadilan terhadap pekerja atau buruh.



Aturan pelaksanaan PHK di BRI sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan telah diimplementasikan dengan mengeluarkan aturan intern perusahaan dengan diterbitkannya Surat Keputusan Kantor Pusat BRI nokep: S.27-DIR/ SDM/ 05/ 2005 tanggal 15 Mei 2005 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Khusus aturan bagi pekerja yang di PHK karena mencapai usia pensiun normal diatur pada pasal 6 Surat Keputusan dimaksud yang berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 6

Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja mencapai usia pensiun:

- (1) Perusahaan melakukan PHK bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun normal.
- (2) Usia pensiun sebagaimana diatur pada ayat (1) Pasal ini adalah usia 56 (limapuluh enam) tahun.
- (3) Pekerja yang di PHK mencapai usia pensiun, berhak atas:
  - a. Penggantian hak sesuai ketentuan dalam surat keputusan ini.
  - b. Manfaat pensiun dari program pensiun iuran pasti (PPMP) sesuai ketentuan yang berlaku.
  - c. Manfaat tunjangan hari tua (THT) rampung dari program THT sesuai ketentuan yang berlaku.
  - d. Jaminan hari tua program jamsostek sesuai ketentuan yang berlaku.
  - e. Jaminan prospek sesuai ketentuan yang berlaku.
  - f. Manfaat pensiun dari program THL bimas bagi pekerja yang berhak sesuai ketentuan yang berlaku.

Aturan Surat Keputusan BRI tersebut diatas, nampak tidak adanya kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon. Hal ini dikuatkan dengan surat-surat Divisi SDM Kantor Pusat BRI:

1. No. B221-/ SDM/ HIG/ 06/ 2007 tanggal 11 Juni 2007 tentang jawaban surat forum silaturahmi pekerja BRI Daerah Sumut pada halaman 2 poin 2 yaitu memperhatikan hal-hal tersebut diatas, maka kami berpendapat

bahwa perusahaan yang mengikut sertakan pekerja dalam program pensiun, maka pekerja yang di PHK karena mencapai usia pensiun tidak berhak mendapatkan UP dan UPMK. Dikarenakan UP dan UPMK tersebut telah digantikan dengan program pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

2. No.B. 129-KPS/ HBI/ 04/ 2012 tanggal 24 April 2012 tentang penjelasan uang pesangon yang ditujukan kepada pengurus besar persatuan pensiun (PB PP BRI) di Jakarta pada halaman 2 poin 3.1.b yang berbunyi:

b. Pasal 167 ayat (3) mengatur bahwa pekerja yang diikut sertakan dalam program manfaat pensiun yang iurannya dibayar pengusaha dan pekerja (kondisi yang terjadi di BRI), maka:

b.1. Pekerja tidak berhak atas uang pesangon (2 x uang pesangon) + uanng penghargaan masa kerja) sehingga pekerja tidak mendapat dua manfaat sekaligus (manfaat pensiun dan pesangon).

b.2. Namun demikian pengusaha wajib menghitung, membandingkan dan memastikan bahwa program manfaat pensiun yang iurannya dibayar pengusaha tersebut sama atau lebih besar dari uang pesangon (2 x uang pesangon + 1 x uang penghargaan masa kerja) dan apabila hasil perhitungan lebih kecil, maka selisihnya wajib dibayarkan.

Melihat dari penjelasan kedua surat tersebut diatas diduga kuat bahwa BRI mengartikan serta menafsirkan Pasal 167 ayat (3) ini secara bebas dan keliru serta sebagian-sebagian, mana yang lebih menguntungkan bagi BRI

karena pengertian BRI tentang Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini jauh dari pengertian yang dicontohkan pada penjelasan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasan Hakim Agung pada putusan MA No. 568 K/ Pdt/ Sus/ 2009 tanggal 27 Agustus pada halaman 31 alinea terakhir dan halaman 32 alinea pertama yang berbunyi sebagai berikut: “Sebagai bahan perbandingan kalaulah seseorang pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran peraturan kerja saja harus mendapatkan haknya berupa pesangon, uang penghargaan, penggantian hak dan juga manfaat dana pensiun yang diikutinya selama masih bekerja sebagai karyawan, bagaimana dengan karyawan yang di PHK karena sudah memasuki masa pensiun? seharusnya kalaulah tidak bisa mendapatkan hak yang lebih paling tidak mendapatkan hak yang sama berupa pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan seluruh manfaat dana pensiun ditambah dengan iuran/ premi dana pensiun yang dibayar oleh pekerja/ buruh yang telah diikutinya selama masih aktif bekerja secara sekaligus dan tunai.

Masalah perburuhan atau ketenagakerjaan pada hakikatnya merupakan suatu masalah abadi yang sejak dahulu hingga sekarang dan tentunya untuk selama-lamanya akan tetap ada di mana-mana.<sup>10</sup> Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka

---

<sup>10</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1984, hlm. 5.

peroleh. Sedangkan yang dimaksud dengan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka.<sup>11</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan yang kemudian menuangkannya ke dalam bentuk karya tulis dengan judul: **“Pertentangan Terhadap Pasal 167 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terkait Dengan Pembayar Pesangon Dengan Menggunakan Uang Pensiun Berdasarkan Kepastian Hukum”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah yang menjadi pertentangan hukum terhadap Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembayar pesangon?
2. Bagaimana penyelesaian terhadap permasalahan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembayar pesangon?

---

<sup>11</sup> Afzalur Rahman, Doktrin Ekonomi Islam, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 2002, hlm. 263.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mengkaji alasan yang menjadi pertentangan dengan prinsip hukum terhadap Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembayar pesangon.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji penyelesaian terhadap permasalahan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait pembayar pesangon.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum, terutama hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pembayaran pesangon terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi setiap kalangan baik bagi masyarakat luas terutama tentang hal yang berkaitan dengan perjanjian perkawinan maupun bagi kalangan akademisi seperti para pengajar maupun mahasiswa dan praktisi seperti Kementerian

Ketenagakerjaan, Pengacara/Advokat, Hakim dan lainnya dalam menjalankan profesinya.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea yang keempat disebutkan bahwa salah satu tugas dan tujuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum.<sup>12</sup> Tentunya ini merupakan tugas yang sangat mulia karena kesejahteraan dalam hidup merupakan dambaan setiap manusia. Segenap bangsa Indonesia tentunya menjadi kata kunci bahwa kesejahteraan tersebut apabila nantinya terwujud akan menjadi hak seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali.<sup>13</sup>

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat, terdapat dasar Negara republik Indonesia yaitu Pancasila. Berkaitan dengan hal itu, H. R. Otje Salman mengatakan bahwa:<sup>14</sup>

“Pembukaan alinea keempat menjelaskan tentang Pancasila yang terdiri dari lima sila. Pancasila secara substansial merupakan konsep yang luhur dan murni; Luhur, karena mencerminkan nilai-nilai bangsa yang diwariskan turun

---

<sup>12</sup> Alinea ke-empat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

<sup>13</sup> Maria Farida Indrati S. *Ilmu Perundang-Undangan*, Kanisius, Yogyakarta, 2007, hlm. 1.

<sup>14</sup> Otje Salman dan Anthon F. Susanto, *Teori Hukum (Mengingat, Mengumpulkan, dan Membuka Kembali)*, Refika Aditama, Bandung, 2007, hlm. 158.

temurun dan abstrak. Murni karena kedalaman substansi yang menyangkut beberapa aspek pokok, baik agamis, ekonomi, ketahanan, sosial, dan budaya yang memiliki corak partikular.”

Status konstitusi sebagai suatu formal rule yang tertinggi dan sebagai *the formal main standard* bagi segala aturan serta kehidupan bangsa dan negara.<sup>15</sup> Berkaitan dengan hal tersebut Padmo Wahjono mengatakana bahwa:<sup>16</sup>

“Undang-undang dasar suatu negara selain merupakan dasar dari semua peraturan (tertulis) yang ada (*Grundnorm*), maka ia merupakan pula sumber mengalirnya peraturan perundangan terutama apabila kita lihat dari segi materi yang diaturnya. Ringkasnya ia merupakan sumber hukum (*Ursprungsnorm*)”

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan suatu hukum dasar bagi negara (*Grundnorm*) dijadikan suatu acuan dalam pembentukan hukum selanjutnya, yaitu seperti dalam pembentukan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah dan seterusnya.

Setelah melalui perjalanan panjang yang melelahkan dan penuh perdebatan, Rancangan Undang-undang (RUU) Ketenagakerjaan yang diusulkan oleh Pemerintah, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, walaupun masih ditolak oleh beberapa elemen serikat pekerja/buruh, namun akhirnya tetap disahkan oleh para wakil rakyat (DPR) dalam sidang paripurna pada tanggal 25 Februari 2003 lalu.

---

<sup>15</sup>Kosasih Djahri, A., *Ilmu Politika*, Parmaco, Bandung, 1971, hlm. 49.

<sup>16</sup>Padmo Wahjono, *Pembangunan Hukum di Indonesia*, Ind-Hill-Co., Jakarta, 1989, hlm. 63.

Ketentuan yang mengatur hak pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun yang dikaitkan dengan penyelenggaraan program pensiun diatur khusus dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya pasal ini hendak mengatur agar pekerja/buruh yang telah diikutsertakan dalam program pensiun hanya berhak atas jumlah yang lebih besar di antara jaminan atau manfaat pensiun (setelah dikurangi himpunan iuran pekerja/buruh beserta hasil pengembangannya, bila ada), dan 2 kali uang pesangon ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak. Namun, rumusnya kurang jelas dan membingungkan, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai macam interpretasi yang dapat menjadi sumber perselisihan.

Interpretasi macam apa yang benar, ini yang akan ditelaah. Sebelum melakukan itu, berikut ini disajikan secara lengkap isi Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan:

#### Pasal 167

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ternyata lebih kecil dari pada jumlah uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1



kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

- (3) Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, pertaruran perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Kewajiban dana pensiun BRI untuk melaksanakan pembayaran santunan pensiun sebagaimana yang diperintahkan Pasal 167 ayat (3) Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sampai saat ini tidak dapat dilaksanakan, dengan alasan bahwa dana pensiun BRI tidak diperkenankan melakukan pembayaran apapun diluar ketentuan dana pensiun, sebagaimana pasal 31 Undang-Undang Nomer 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Terlampir surat dana pensiun BRI No. B. 3653-PEN/ ADP/ 04/ 2013 tanggal 5 April 2013 menyebutkan:

1. Aturan pembayaran santunan pensiun sebagai kompensasi atas pesangon belum diatur pada Undang-undang nomer 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

2. Bahwa uang pensiun dan manfaat pensiun adalah sepenuhnya menjadi hak peserta pensiun dan tidak boleh ada pengalihan hak atau sita atau pengikat jaminan.

Uang pensiun yang seharusnya dipergunakan untuk kesejahteraan pekerja atau buruh dimasa tua, berdasarkan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini telah diambil kembali oleh pengusaha dan dipergunakan untuk membayar pesangon. Aturan ini merupakan perlakuan diskriminasi dan menimbulkan rasa ketidakadilan terhadap pekerja atau buruh.

Penjelasan tersebut diatas diduga kuat bahwa BRI mengartikan serta menafsirkan Pasal 167 ayat (3) ini secara bebas dan keliru serta sebagian-sebagian, mana yang lebih menguntungkan bagi BRI karena pengertian BRI tentang Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini jauh dari pengertian yang dicontohkan pada penjelasan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan penjelasan Hakim Agung pada putusan MA No. 568 K/ Pdt/ Sus/ 2009 tanggal 27 Agustus pada halaman 31 alinea terakhir dan halaman 32 alinea pertama yang berbunyi sebagai berikut: “Sebagai bahan perbandingan kalaulah seseorang pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran peraturan kerja saja harus mendapatkan haknya berupa pesangon, uang penghargaan, penggantian hak dan juga manfaat dana pensiun yang diikutinya selama masih bekerja sebagai karyawan, bagaimana dengan karyawan yang di PHK karena sudah memasuki masa pensiun?

seharusnya kalau tidak bisa mendapatkan hak yang lebih paling tidak mendapatkan hak yang sama berupa pembayaran uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak dan seluruh manfaat dana pensiun ditambah dengan iuran/ premi dana pensiun yang dibayar oleh pekerja/ buruh yang telah diikutinya selama masih aktif bekerja secara sekaligus dan tunai.

Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu. Tiap istilah ditetapkan arti dan batasan maknanya setajam dan sejelas mungkin yang dirumuskan dalam suatu defenisi dan digunakan secara konsisten. Konsep yuridis (*legal concept*) yaitu konsep konstruktif dan sistematis yang digunakan untuk memahami suatu aturan hukum atau sistem aturan hukum.<sup>17</sup>

Dana Pensiun merupakan sarana penghimpun dana guna meningkatkan kesejahteraan pesertanya serta meningkatkan peranserta masyarakat dalam melestarikan pembangunan nasional yang meningkat dan berkelanjutan. adanya Dana Pensiun dapat pula meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja untuk peningkatan produktivitas.<sup>18</sup> Seperti dimaklumi bahwa pensiun merupakan kesinambunan penghasilan hari tua yang disatu sisi pada dasarnya menjadi hak atau merupakan kepentingan bagi semua orang, dan sisi

---

<sup>17</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, 2009, hlm.3.

<sup>18</sup>Bambang Kasowo, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun*, Sekretariat Kabinet RI, Jakarta, 1992, hlm. 2.

yang lain merupakan kewajiban bagi setiap orang untuk mempersiapkan terlaksananya perolehan kesinambungan penghasilan haru tua tersebut, ketika yang bersangkutan masih berada dalam usia produktif dan memiliki penghasilan.<sup>19</sup>

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen:<sup>20</sup>

“Rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.”

Sikap, tindakan dan kebijakan pengusaha dan pemerintah seperti ini mencerminkan adanya kesalahan paradigmatig dalam menempatkan posisi buruh. Tekanan pada pertumbuhan ekonomi yang tinggi membuat pemerintah Indonesia lebih mengutamakan pengusaha ketimbang buruh. Dalam sistem perekonomian Indonesia yang kapitalistik, pengusaha lebih diposisikan sebagai pemacu pertumbuhan ekonomi, karena itu pemerintah lebih banyak memfasilitasi kelompok pengusaha ketimbang kelompok buruh. Akibatnya

---

<sup>19</sup>Suharsono, *Pensiun, Tunjangan/Bonus, Pesangon, dan Uang Pengganti*, Info Dana Pensiun, Jakarta, 2010, hlm. 30.

<sup>20</sup>James A.F.Stoner, *Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I*, Erlangga, Bandung, 1990, hlm. 36.

buruh dibayar sangat murah, bahkan termurah di antara Negara-negara di Asia.

Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia di sisi lain.<sup>21</sup>

Setelah RUU Ketenagakerjaan ini ditandatangani oleh Presiden menjadi Undang-Undang (UU), dapat dijadikan sebagai landasan yang lebih baik dalam upaya membangun sistem ketenagakerjaan yang komprehensif bagi terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, serta kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Mengingat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai payung hukum harus bisa mengakomodir seluruh permasalahan di bidang ketenagakerjaan, maka dengan hal itu dalam pembentukan Undang-Undang ini harus memuat unsur filosofis, sosiologis dan yuridis.

Dalam bidang hukum yang menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan, Burkhardt Kream menyebutkan dengan istilah

---

<sup>21</sup>Rachmad Syafa'at. *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. In-TRANS Publising, Malang, 2008, hlm.3.

*Staatsliche Rechtssetzung*, sehingga pembentukan peraturan itu menyangkut.<sup>22</sup>

1. Isi peraturan (*Inhalt der Redelung*);
2. Bentuk dan susunan peraturan (*Form der Regelung*);
3. Metoda pembentukan peraturan (*Methoda der Ausarbeitung der Regelung*); dan
4. Prosedur dan proses pembentukan peraturan (*Verfahren der Ausarbeitung der Regelung*).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka asas bagi pembentukan peraturan perundang-undang negara alan meliputi asas-asas hukum yang berkaitan dengan itu.

Selain itu Paul Scholten mengemukakan bahwa:

“Sebuah asas hukum (*rechtsbeginself*) bukanlah sebuah aturan hukum (*rechtsregel*). Untuk dapat dikatakan sebagai aturan hukum, sebuah asas hukum adalah terlalu umum sehingga ia atau bukan apa-apa atau berbicara terlalu banyak (*of niets of veel te veel zeide*). Penerapan asas hukum secara langsung melalui jalan subsumsi atau pengelompokkan sebagai aturab tidaklah mungkin, karena itu terlebih dulu perlu dibentuk isi yang lebih konkrit. Dengan perkataan lain, asas hukum bukanlah hukum, namun hukum tidak akan dapat dimengerti tanpa asas-asas tersebut.”

Asas pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik seperti dikemukakan di atas dirumuskan juga dalam Undang-Undang Nomor 12

---

<sup>22</sup>A. Hamid S, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara. (suatu studi analisis mengenai keputusan presiden yang berfungsi pengaturan dalam kurun waktu PELITA I-PELITA IV)*. Disertasi Doktor Universitas Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 300.

Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan khususnya Pasal 5 dan Pasal 6 yang dirumuskan sebagai berikut:

#### Pasal 5

Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik yang meliputi:

- a. Kejelasan tujuan;
- b. Kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat;
- c. Kesesuaian antara jenis dan materi muatan;
- d. Dapat dilaksanakan;
- e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;
- f. Kejelasan rumusan; dan
- g. Keterbukaan.

Sementara itu, asas-asas yang harus dikandung dalam materi muatan Peraturan Perundang-undangan di Negara Republik Indonesia dirumuskan dalam Pasal 6 sebagai berikut:

#### Pasal 6

- (1) Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan mengandung asas
  - a. pengayoman;
  - b. kemanusiaan;
  - c. kebangsaan;
  - d. kekeluargaan;
  - e. kenusantaraan;
  - f. bhinneka tunggal ika;
  - g. keadilan;
  - h. kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;
  - i. ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau.
  - j. keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.
- (2) Selain asas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Peraturan Perundang-undangan tertentu dapat berisi asas lain sesuai dengan bidang hukum Peraturan Perundang-undangan yang bersangkutan.

Dalam Pembentukan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini terdapat kecenderungan untuk meletakkan asas-asas hukum atau asas-asas

pembentukan perundang-undangan tersebut di dalam salah satu pasal-pasal awal, atau dalam Bab Ketentuan Umum, seperti yang dirumuskan dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Oleh karena itu, seharusnya para pembentuk peraturan perundang-undangan tidak lagi menjadikan suatu asas hukum atau asas pembentukan peraturan perundang-undangan sebagai suatu norma hukum dalam peraturan perundang-undangan yang akan dibentuk.

## **F. Metode Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian yang meliputi beberapa hal:

### **1. Spesifikasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan sifat penelitian deskriptif analitis, yang pada dasarnya menggambarkan permasalahan-permasalahan yang menjadi objek penelitian berdasarkan data yang di peroleh pada saat penelitian ini dilaksanakan. Dalam hal ini menurut pendapat Soerjono Soekanto, penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang diteliti, yang artinya mempertegas hipotesa, yang dapat membantu teori-teori lama atau dalam rangka menyusun teori-



teori baru. Kegiatan penelitian ini dipergunakan tipologi penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang mempergunakan data sekunder.<sup>23</sup>

## 2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode pendekatan secara yuridis normatif. Yuridis normatif yaitu hukum dikonsepsikan sebagai norma, kaidah, asas, dogma, ataupun dalam peraturan perundang-undangan.

## 3. Tahap Penelitian

Dalam tahap penelitian ini hanya menekankan pada dua tahapan, yaitu:

### a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)<sup>24</sup>

Penelitian Kepustakaan yaitu dimulai dengan pengumpulan data serta teori-teori dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan tinjauan yuridis terhadap pembuatan akta perjanjian perkawinan dihubungkan dengan hukum positif, sumber data adalah subyek dari mana data itu dapat diperoleh.<sup>25</sup> Dalam hal ini sumber data terbagi menjadi tiga sumber, yaitu:

- 1) Bahan hukum primer, yang meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>23</sup>Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 9.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 51.

<sup>25</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993, hlm.120.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, yaitu hasil karya para ahli hukum berupa buku-buku, pendapat-pendapat para sarjana yang berhubungan dengan skripsi ini.<sup>26</sup>
- 3) Bahan hukum tertier, bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna bahan hukum primer dan/atau bahan hukum sekunder yaitu kamus hukum dan lain-lain.<sup>27</sup>

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan dimaksudkan untuk mendukung data kepustakaan. Penelitian lapangan yaitu suatu cara memperoleh data yang dilakukan dengan mengadakan observasi untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang akan diolah dan dikaji berdasarkan peraturan yang berlaku.<sup>28</sup>

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini difokuskan dengan studi dokumen terhadap data sekunder yang kemudian dihubungkan dengan penelitian dilapangan,<sup>29</sup> yaitu dengan meneliti fakta-fakta yang ada

---

<sup>26</sup>Dedy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2003, hal 74.

<sup>27</sup>Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cet. V, Ghalia Indonesia, Jakarta.1995, hlm 53.

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm. 52.

<sup>29</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Ed. I, Cet. VII, Bumi Aksara, Jakarta 2004, hlm. 28.

dimasyarakat kemudian dikaji sesuai dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Studi Dokumen

Yaitu dengan mengumpulkan, mengidentifikasi dan menganalisa bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

b. Wawancara<sup>30</sup>

Wawancara dilakukan terhadap narasumber dan responden berdasarkan pedoman wawancara yang telah dibuat serta memenuhi kriteria tertentu yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

5. Alat Pengumpulan Data

a. Alat pengumpul data dalam penelitian kepustakaan yaitu catatan-catatan, hasil dari inventarisasi dari bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder maupun bahan hukum tersier.

b. Alat pengumpulan data dalam penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan yang bersifat bebas sebagai bahan pedoman wawancara, kertas, pulpen dan netbook.

6. Analisis Data

Penelitian ini mempergunakan metode analisis data yuridis kualitatif, yaitu sebagai cara untuk menarik kesimpulan dari hasil

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 57

penelitian yang terkumpul. Yuridis, mengingat bahwa penelitian ini bertitik tolak dari peraturan perundang-undangan yang ada sebagai norma hukum normatif. Kualitatif, lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.<sup>31</sup>

## 7. Lokasi Penelitian

### a. Lokasi Kepustakaan meliputi :

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, Jalan Lengkong Dalam No. 17 Bandung.
- 2) Perpustakaan Umum Mochtar Kusumaatmadja Universitas Padjajaran, Jln. Dipati Ukur No. 35 Bandung.

### b. Lokasi Lapangan meliputi :

- 1) Bank BRI Jalan Jaksa Naranata Baleendah Bandung.

---

<sup>31</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, Cet. 22, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2006, hlm. 9.