

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

PT Kereta Api Indonesia (Persero) (disingkat KAI atau PT.KAI) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT.KAI meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1992, yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Perkeretaapian, yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Dengan demikian, pemberlakuan Undang-Undang tersebut secara hukum mengakhiri monopoli PT.KAI dalam mengoperasikan kereta api di Indonesia.

Kereta api merupakan sarana transportasi darat yang sekarang mendapatkan banyak perhatian dari masyarakat. Kereta api merupakan sarana yang dapat mengangkut banyak penumpang dalam sekali perjalanan. Sarana transportasi ini dirasa lebih cepat sampai tujuan dan juga terbebas dari kemacetan. Hal ini merupakan kelebihan kereta api dari pada transportasi darat lainnya. Indonesia merupakan daerah jajahan dari Belanda. Berdasarkan

hal inilah dibangunlah sarana perkeretaapian oleh Kolonel Jhr. Van Der Wijk, beliau adalah seorang militer Belanda yang menjadi orang pertama yang menggagaskan pembangunan jaringan jalan kereta api pertama pada Tanggal 15 Agustus 1840, tujuannya agar dapat mengangkut hasil bumi serta bermanfaat bagi kepentingan pertahanan pada waktu itu. Belanda memang memiliki pandangan jauh ke depan soal masa depan transportasi Indonesia.

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan kereta api di desa Kemijen, Jumat 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet Van Den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh “*Naamloze vennootschap Nederland Indische Spoorweg Maatschappij*” (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (25 KM) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta NV. NISM membangun jalan kereta api antara Kemijen-Tanggung, yang kemudian pada Tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang-Surakarta (110 KM), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan kereta api di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang rel pada rentang Tahun 1864-1900 tumbuh dengan pesat. Kalau Tahun 1867 baru 25 km, Tahun 1870

menjadi 110 km, Tahun 1880 mencapai 405 km, Tahun 1890 menjadi 1.427 km dan pada Tahun 1900 menjadi 3.338 km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan kereta api juga dilakukan di Sumatera Selatan (1914), Sumatera Barat (1891), Sumatera Utara (1886), Aceh (1874), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan kereta api sepanjang 47 km antara Makassar-Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan Tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujung pandang-Maros belum sempat diselesaikan. Sedangkan Kalimantan, meskipun belum sempat dibangun, studi jalan kereta api Pontianak-Sambas (220 km) sudah diselesaikan. Demikian juga pulau Bali dan Lombok juga pernah dilakukan studi pembangunan jalan kereta api.

Karena pemerintah Belanda kemudian merasa pentingnya dibangun jaringan rel kereta api pada banyak tempat, sedangkan NISM setelah itu mengalami kesulitan keuangan yang sangat dahsyat, maka pemerintah Belanda akhirnya memutuskan untuk mengambil alih pembangunan jaringan rel kereta api. Selanjutnya pemerintah Belanda membuka jalur antara Jakarta-Bandung, Sidoarjo-Madiun-Surakarta, Kertosono-Blitar, Madiun-Surakarta, serta Yogyakarta-Cilacap. Akhirnya hampir pada setiap daerah terutama di daerah dekat pantai di seluruh Jawa telah dapat memanfaatkan sarana transportasi berupa kereta api, bahkan sampai dataran Sumatera dan Sulawesi.

Sampai dengan Tahun 1939, panjang jalan kereta api di Indonesia mencapai 6.881 km. Tetapi, pada Tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 km raib, yang diperkirakan karena di bongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan kerta api di sana.

Kesuksesan pembangunan dan pemanfaatan jaringan transportasi kereta api yang dirasakan pemerintah kolonial Belanda maupun pihak-pihak swasta terpaksa berakhir setelah Jepang masuk ke Indonesia. Setelah pemerintahan Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang pada Tahun 1942, sejak saat itulah sarana yang telah dibangun oleh pemerintah Belanda juga dikuasi oleh Jepang termasuk sarana perkeretaapian.

Jenis rel kereta api di Indonesia dibedakan dengan lebar sepur 1.067 mm; 750 mm di Aceh dan 600 mm di beberapa lintas cabang dan tran kota. Jalan rel yang dibongkar semasa pendudukan Jepang (1942-1943) sepanjang 437 km. Sedangkan jalan kereta api yang dibangun semasa pendudukan Jepang adalah 83 km antara Bayah-Cikara dan 220 km antara Muaro-Pekanbaru diprogramkan selesai pembangunana selama 15 bulan yang memperkerjakan 27.500 orang, 25.000 diantaranya adalah Romusa. Jalan yang melintasi rawa-rawa, perbukitan, serta sungai yang deras arusnya ini, banyak menelan korban yang makamnya bertebaran sepanjang Muara-Pekanbaru.

Jepang mempekerjakan orang-orang pribumi pada dinas kereta api bahkan ada yang menduduki jabatan tingkat menengah. Selain mengadakan penerimaan pegawai secara besar-besaran pada Tahun 1942-1943, pemerintah Jepang juga menyelenggarakan semacam sekolah tinggi perkeretaapian dengan nama “*Kyo Syu Syo*” yang bertempat di Bandung.

Berkat sekolah perkeretaapian tersebut, orang-orang Indonesia kemudian banyak menguasai berbagai hal yang berhubungan dengan kereta api. Bahkan, menjelang berakhirnya kekuasaan pemerintah Jepang, pegawai kereta api yang merupakan orang-orang Indonesia berjumlah kurang lebih 80.000 orang yang mayoritas sebagai pegawai rendah. Memasuki Tahun 1945 barulah beberapa pegawai diangkat sebagai wakil jabatan tertentu mendampingi orang Jepang.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada Tanggal 17 Agustus 1945, karyawan kereta api yang tergabung dalam “Angkatan Moeda Kereta Api” (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah yang terjadi pada Tanggal 28 September 1945, pembacaan sikap oleh Ismail dan sejumlah Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) lainnya, menegaskan bahwa mulai Tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada ditangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperkenankan lagi ikut campur tangan dengan urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai

hari Kereta Api Indonesia, serta dibentuknya “Djawatan Kereta Api Republik Indonesia” (DKARI).

Meskipun Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) telah terbentuk, namun tidak semua perusahaan kereta api menyatu. Sedikitnya ada 11 perusahaan kereta api swasta di Jawa dan 5 perusahaan kereta api swasta (*Deli Spoorweg Maatschapij*) di Sumatera Utara yang masih terpisah dengan Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Lima tahun kemudian, berdasarkan Pengumuman Menteri Perhubungan, Tenaga, dan Pekerjaan Umum No. 2 Tanggal 6 Januari 1950, ditetapkan bahwa 1 Januari 1950 Djawatan Kereta Api Republik Indonesia dan “*Staat-spoor Wegen en Verenigde Spoorweg Bedrijf*” (SS/VS) digabung menjadi satu perusahaan kereta api yang bernama “Djawatan Kereta Api” (DKA).

Dalam rangka pembenahan badan usaha, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960 Tentang Perusahaan Negara, yang menetapkan usaha Badan Umum Milik Negara (BUMN). Atas dasar Undang-undang ini, dengan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1963 Tentang Pendirian Perusahaan Negara Kereta Api, Tanggal 25 Mei 1963 di bentuk “Perusahaan Negara Kereta Api” (PNKA), sehingga Djawatan Kereta Api (DKA) dilebur ke dalamnya. Sejak itu, semua perusahaan kereta api di Indonesia terkena “integrasi” ke dalam satu wadah Perusahaan Negara Kereta

Api (PNKA), termasuk kereta api di Sumatera Utara yang sebelumnya dikelola oleh DSM (*Deli Spoorweg Maatschapij*).

Masih dalam rangka pembenahan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 (Lembar Negara Tahun 1069 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2890) Tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara Menjadi Undang-Undang, Tanggal 1 Agustus 1969, yang menetapkan jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menjadi tiga, yaitu Perseroan, Perusahaan Umum, dan Perusahaan Jawatan. Sejalan dengan Undang-Undang yang dimaksud berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1971 Tentang Pengalihan Bentuk Usaha Perusahaan Negara Kereta Api Menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), Tanggal 15 September 1971, bentuk perusahaan PNKA mengalami perubahan menjadi “Perusahaan Jawatan Kereta Api”(PJKA).

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1990 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Jawatan (PERJAN) Kereta Api Menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api, pada Tanggal 2 Januari 1991, Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) mengalami perubahan menjadi Perusahaan Umum Kereta Api disingkat PERUMKA. Sejalan dengan perubahan status ini, kinerja perkeretaapian di Indonesia kian membaik. Kalau pada Tahun 1990 Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) rugi sebanyak Rp.

32,716 Milyar. Tahun 1991 turun menjadi Rp. 2,536 Milyar, Tahun 1992 Rp. 1,098 Milyar dan untuk pertama kalinya dalam sejarah perkeretaapian Indonesia meraih laba sebesar Rp. 13 Juta pada Tahun 1993.

Berikutnya, dalam rangka “*Loan Agreement*” nomor 4106-IND Tanggal 15 Januari 1997 berupa bantuan proyek dari Bank Dunia, yang kemudian lebih dikenal dengan Proyek efisiensi perkeretaapian atau “*Railway Efficiency Project*” (REP), diarahkan pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan yang ditempuh melalui delapan kebijakan, yaitu:

1. Memperjelas peranan antara pemilik (owner), pengaturan (regulator), dan pengelola (operator);
2. Melakukan restrukturisasi Perumka, termasuk merubah status Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas;
3. Kebijakan pentarifan dengan pemberian kompensasi dari pemerintah kepada Perumka atas penyediaan Kereta Api non komersial, yaitu tarifnya ditetapkan oleh pemerintah;
4. Rencana jangka panjang dituangkan dalam Perencanaan Perusahaan (Corporate Planning), yang dijabarkan ke dalam rencana kerja anggaran perusahaan secara tahunan;
5. Penggunaan peraturan dan prosedur dalam setiap kegiatan;
6. Peningkatan peran serta sektor swasta;
7. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sejalan dengan maksud REP (*Railway Efficiency Proj*) tersebut, dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1998 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), pada Tanggal 3 Februari 1998, pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Proses perubahan status perusahaan dari Perum menjadi Persero secara “*de-facto*” dilakukan Tanggal 1 Juli 1999, saat Menteri Perhubungan Giri S Hadiharjono mengukuhkan susunan Direksi PT.KAI di Bandung.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain menyebutkan bahwa seorang pegawai dikatakan pensiun apabila telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Usia kerja seseorang pegawai untuk status kepegawaian adalah 55 tahun atau seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter, pegawai tersebut sudah tidak mampu lagi bekerja dan umurnya sudah mencapai usia 50 tahun dengan masa pengalaman kerja minimal 15 tahun. Pensiun atas keinginan dari pegawai adalah pensiun atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya dikabulkan oleh perusahaan. Pembayaran uang pesangon

¹. Di kutip dari sejarah PT KAI (Persero)

https://id.wikipedia.org/wiki/Sejarah_perkeretaapian_di_Indonesia, diunduh pada selasa 23 Febuari 2016, Pukul 23.00 wib.

merupakan pengakuan penghargaan atas pengabdian seseorang kepada organisasi dan memberikan sumber kehidupan bagi usia lanjut, sehingga dengan adanya uang pensiun akan memberikan ketenangan bagi para pegawainya. PT.KAI merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi darat. PT.KAI merupakan perusahaan yang memiliki jumlah pegawai yang banyak sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.²

Status pegawai di PT.KAI

1. Pegawai Eks PNS merupakan Eks PNS yang bekerja di Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) dan telah diberhentikan dengan hormat sebagai PNS yang selanjutnya diangkat menjadi Pegawai Perusahaan Umum (PERUM) Kereta Api yang kini telah berubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO).
2. Pegawai Perum merupakan pegawai kereta api yang bekerja di Perusahaan Umum (PERUM) dan sekarang telah berubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO).
3. Pegawai PT.KAI Murni merupakan pegawai rekrutan baru pada Tahun 2013 dengan menggunakan sistem perjanjian kerja bersama dan dibawah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

². Undang-undang 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Prosedur pengurusan pensiun pegawai mempunyai proses atau tahapan penting dalam pengurusan pensiun pegawai atas ketentuan yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang berlaku. Dengan mengacu pada aturan yang telah ditentukan maka akan meminimalkan kesalahan dalam proses pengurusan pensiun pegawai. Tujuan adanya prosedur pengurusan pensiun agar membantu para pegawai yang akan pensiun lebih mudah dalam pengurusan pensiunnya serta membuat pekerjaan dalam pengurusan pensiun dapat berjalan efektif dan efisien guna untuk menunjang kesejahteraan jaminan hari tua dan penghargaan kepada pegawai atas jasa-jasanya. Dalam prosedur pengurusan pensiun pegawai Sub bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum menggunakan sistem manual dan digital/elektronik dalam melakukan entry data pegawai yang telah mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Pemanfaatan teknologi yang berbasis digital/elektronik memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Perubahan atas kemajuan teknologi tersebut sangat disadari oleh PT.KAI, oleh sebab itu dua sistem yang digunakan dalam pengurusan pensiun pegawai ini memiliki tujuan supaya pegawai yang akan mengajukan pensiun tidak merasa kesulitan dalam pengurusan pensiunnya serta dalam pengolahan dan pemeliharaan data dengan sistem digital/elektronik akan mendapatkan hasil informasi pengurusan pensiun pegawai yang akurat.³

³. Ibid, hlm 8.

Pemensiunan terjadi sebagai sebuah keputusan hubungan kerja bila pegawai mencapai saat yang bersangkutan berumur maksimum dan masa kerja maksimum menurut batas-batas yang ditentukan perusahaan. Bagi yang lain, pensiun merupakan trauma, karena biasanya seseorang sibuk, kini harus berusaha mengatasi saat-saat yang tiba-tiba non-produktif. Beban kewajiban yang ditanggung oleh perusahaan lazimnya berupa pembayaran tunjangan pesangon. Menurut Hasibuan, pensiun adalah pemberhentian pegawai atas keinginan perusahaan, berdasarkan undang-undang, ataupun keinginan pegawai sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan pegawai adalah karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Pensiun merupakan waktu disaat seorang pegawai berhenti bekerja pada sebuah perusahaan karena alasan tertentu.

Menurut Wijayanto, istilah pensiun dibedakan menjadi beberapa jenis, yaitu sebagai berikut:

- a. Pensiun Normal merupakan pensiun yang dilakukan karena pegawai sudah memasuki masa pensiun. Pada saat memasuki usia yang telah ditentukan, perusahaan akan mengingatkan bahwa pegawai sudah saatnya pensiun. Pegawai juga dapat mengajukan permohonan pensiun jika sudah memasuki usia pensiun yang ditentukan perusahaan.

b. Pensiun Dini juga sering diistilahkan dengan pensiun dipercepat.⁴

Pensiun dini adalah pendekatan lain dalam konteks pemberhentian pegawai (Suwatno dan Priansa). Simamora mendefinisikan pensiun dini sebagai pensiun yang diikuti oleh pegawai yang ingin pensiun sebelum mencapai batas persyaratan usia atau lamanya waktu dinas. Dessler, mengemukakan bahwa jendela pensiun dini adalah sejenis penawaran dimana pegawai didorong untuk pensiun lebih awal. Insentifnya adalah tunjangan pensiun bebas dan barangkali ditambah dengan sebuah pembayaran tunai. Pegawai yang berhak mengambil program pensiun dini adalah pegawai yang memenuhi persyaratan tertentu, biasanya berusia 50 tahun atau lebih untuk ikut berpartisipasi dalam program pensiun dini yang ditawarkan oleh perusahaan. Berdasarkan keputusan direksi PT.KAI Nomor: Kep.U/KP.605/III/I/KA-2012, Tanggal 14 Maret 2012 Pasal satu butir 6, pensiun dini adalah pengunduran diri secara sukarela sebagai pegawai sebelum mencapai usia pensiun normal dengan memperoleh hak-hak kepegawaian. Sedangkan menurut Mintarja pensiun dini adalah pensiun yang belum jatuh tempo dan dilakukan di bawah usia 55 tahun bahkan sebelum usia 50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa pensiun dini adalah pensiun yang diajukan sebelum pegawai mencapai batas usia pensiun normal yang ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja ataupun atas keinginan sendiri.

⁴. Widjajanto, Joannes, *PHK dan Pensiun Dini*, Swadaya, Depok, 2009.

Dalam pelaksanaannya batas usia pensiun untuk eks pegawai negeri sipil PT.KAI telah terjadi penyimpangan dalam hal batas usia pensiun, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara usia pensiun yang terdapat di dalam pasal 90 yang mana menjelaskan bahwa usia pensiun bagi pejabat administrasi adalah 58 Tahun dan 60 tahun bagi petinggi. Sedangkan penyimpangan batas usia yang dilakukan PT.KAI terdapat di dalam Keputusan Direksi PT.KAI (PERSERO) nomor : KEP.U/KP.605/I/14/KA-2014 yang menjelaskan batas usia pensiun eks pegawai negeri sipil Departemen Perhubungan yang bekerja dilingkungan PT.KAI adalah 56 Tahun. Dengan adanya perbedaan batas usia pensiun yang terdapat di dalam Undang-undang ASN dan SK direksi PT.KAI maka terdapat masalah yang harus diselesaikan.

Berkaitan dengan uraian-uraian tersebut di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan mengangkat hal tersebut sebagai bahan penyusun skripsi yang diberi judul tentang **“Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian tersebut di atas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat penulis kemukakan sebagai Identifikasi Masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Batas Usia Pensiun di PT.KAI di Hubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Permasalahan-permasalahan apakah yang terjadi dan upaya yang dilakukan dilingkungan PT.KAI terkait di berlakukannya Batas Usia Pensiun yang di tetapkan Managemen PT.KAI sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengkaji terkait batas usia pensiun di PT.KAI dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji permasalahan-permasalahan apa yang terjadi di PT.KAI terkait pelaksanaan batas usia pensiun yang dilakukan manajemen PT.KAI.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi dalam 2 (dua) kegunaan yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam

perkembangan ilmu hukum pada umumnya, khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Kepegawaian yang mengatur tentang Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

2. Kegunaan Praktis

- a. Skripsi ini diharapkan memberikan suatu masukan kepada instansi PT.KAI, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian BUMN berkaitan dengan Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi ide atau pemikiran yang dapat dijadikan bahan pengetahuan bagi siapa saja yang memerlukan, khususnya kalangan Fakultas Hukum UNPAS dan perguruan tinggi lainnya serta masyarakat pada umumnya yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI di hubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

E. Kerangka Pemikiran

Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechtsstaat*) sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, yang dapat diartikan sebagai negara yang segala bentuk tindakannya harus berdasarkan atas

hukum. Sebagai negara hukum tentunya segala sesuatunya harus berlandaskan hukum, baik dalam hubungan antar lembaga negara yang satu dengan yang lain, pemerintah dengan rakyat, dan hubungan antara rakyat dengan rakyat. Hal ini adalah untuk mencegah adanya tindakan sewenang-wenang dari pihak penguasa terhadap rakyat menurut kehendaknya sendiri.

Hukum sebagai kaidah atau aturan norma sosial yang tidak lepas dari nilai-nilai yang berlaku dalam suatu masyarakat, bahkan dapat dikatakan bahwa hukum itu merupakan pencerminan dan konkretisasi dari nilai-nilai yang pada suatu saat berlaku dalam masyarakat.⁵ Artinya, hukum sedikit banyak akan selalu mengikuti tata nilai yang menjadi kesadaran bersama masyarakat tertentu dan berlaku efektif dalam mengatur kehidupan mereka sebagaimana agar tercapainya tujuan Negara Indonesia.

Sejalan dengan itu, dalam Sila ke-lima Pancasila yang berbunyi : “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” dapat dipahami juga bahwa dalam mewujudkan tujuan negara tersebut harus dilaksanakan secara adil dan merata. Jadi, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia berarti bahwa setiap orang harus mendapat perlakuan yang adil baik dalam bidang hukum, politik, sosial, ekonomi, dan budaya. Sesuai dengan UUD 1945 makna keadilan sosial juga mencakup pula pengertian adil dan makmur. Sila ke-lima Pancasila ini mengandung nilai-nilai yang seharusnya menjadi satu acuan atau

⁵. Soerjono Soekanto, *Pokok – pokok Sosiologi Hukum*, Edisi I, Cet.IX., Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm 14.

tujuan bagi bangsa Indonesia dalam menjalani setiap kehidupannya, dimana nilai-nilai yang terkandung dalam Sila ke-lima dapat diimplementasikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan demi terlaksananya kehidupan berbangsa dan bernegara yang damai dan sejahtera. Nilai-nilai yang terkandung dalam Sila ke-lima Pancasila ini diantaranya:⁶

1. Perwujudan keadilan sosial dalam kehidupan sosial atau kemasyarakatan meliputi seluruh rakyat Indonesia;
2. Keadilan dalam kehidupan sosial terutama meliputi bidang-bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial, kebudayaan, serta pertahanan keamanan nasional;
3. Cita-cita masyarakat adil dan makmur, material, dan spiritual, yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia;
4. Keseimbangan antara hak dan kewajiban, dan menghormati hak orang lain;
5. Cinta akan kemajuan dan pembangunan.

Intisari dari nilai-nilai yang terkandung dalam Sila ke-lima Pancasila di atas yaitu merujuk pada tujuan bangsa Indonesia yakni untuk mencapai keadilan, kesejahteraan, dan kemakmuran.

Asas-asas yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Asas Kepastian Hukum adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan

⁶. Darmi Darmodihardjo,(et.Al), Santiaji Pancasila, Usaha Nasional, Surabaya, 1991,hlm46.

keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara. Maksudnya asas ini menghendaki dihormatinya hak yang telah diperoleh seseorang berdasarkan suatu keputusan badan atau pejabat administrasi negara.

- b. Asas Profesionalitas adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Asas Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Perusahaan PT. KAI adalah sebuah organisasi yang bertujuan untuk dapat menghasilkan kemakmuran bagi *shareholder* dan juga *stakeholder* dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki secara benar. Di dalam era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat maka eksekutif perusahaan semakin mendapatkan tuntutan yang semakin berat yaitu tingginya harapan para *shareholder* perusahaan atas tingkat keuntungan yang semakin tinggi tetapi dihadapkan pada kenyataan bahwa kinerja perusahaan semakin sukar untuk diprediksi dan dikendalikan.

Kondisi inilah yang menyebabkan mulai dirancangnya berbagai sistem berbasis teknologi informasi yang mampu untuk membantu eksekutif dalam

⁷. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014

mengendalikan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu konsep yang sekarang mulai diperhitungkan untuk diaplikasikan oleh berbagai perusahaan untuk mengendalikan dan meningkatkan kinerja mereka adalah Performance Management System (PMS).

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam menyusun Penulisan Hukum ini dilakukan dengan cara *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan permasalahan yang ada kemudian menganalisisnya dengan menggunakan bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar, yaitu Pembukaan UUD 1945, Peraturan Dasar, mencakup diantaranya Batang Tubuh UUD 1945 dan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Peraturan perundang-undangan, Bahan hukum yang tidak dikodifikasikan, seperti hukum adat, Yurisprudensi, Traktat, Bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku. Bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya, dan bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan sebagainya, penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan data

yang di teliti mungkin tentang manusia., keadaan atau gejala-gejala lainnya dengan membatasi permasalahan sehingga mampu menjelaskan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat melukiskan fakta-fakta untuk memperoleh gambaran dalam suatu permasalahan hukum, dalam hal ini adalah mengenai Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.⁸

2. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *yuridis normatif*, yaitu suatu pendekatan atau penelitian hukum dengan menggunakan bahan pustaka atau data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Dalam metode pendekatan ini, penelitian di fokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Dimana pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya terhadap mengenai Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

⁸. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hlm.24

3. Tahap Penelitian

a. Studi Kepustakaan

Konsep-konsep, teori-teori serta pendapat-pendapat maupun penemuan-penemuan yang berhubungan dengan pokok permasalahan kepustakaan, yaitu :

1. Bahan Hukum Primer, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Pasal 28 D, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian.
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil penelitian, buku, hasil seminar, lokakarya, dan lain-lain.
3. Bahan Hukum Tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya kamus, ensiklopedia, artikel, majalah, koran, internet (*virtual research*), dan lain-lain yang dipergunakan untuk melengkapi atau menunjang data penelitian.

b. Studi Lapangan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendukung data sekunder yang dilakukan kepada pihak yang lebih berkompeten, baik serikat pekerja dan

pemerintah maupun manajemen PT.KAI itu sendiri untuk mencari terkait Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Sehubungan dengan pendekatan yuridis normatif yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan melalui dua tahap yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Penelitian kepustakaan merupakan tahap penelitian utama, sedangkan studi lapangan hanya bersifat penunjang terhadap data kepustakaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisa bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Sedangkan studi lapangan digunakan untuk mengumpulkan data primer yang diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dengan judul skripsi. Studi lapangan ini digunakan sebagai bahan pendukung dalam proses penyusunan skripsi.

Pengumpulan data menggunakan pendekatan yuridis normatif. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, buku, teks, jurnal,

hasil penelitian, ensiklopedi dan lain-lain serta penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara.

5. Analisis Data

Seluruh data yang diperoleh, penulis menganalisis dengan cara yuridis kualitatif, yaitu sebagai berikut :

- a. Peraturan perundang-undangan yang satu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lain.
- b. Menggunakan atau mengacu kepada hierarki peraturan perundang-undangan, yaitu peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi tingkatannya.
- c. Mengandung kepastian hukum yang berarti bahwa peraturan tersebut harus berlaku dalam masyarakat.

Hasil data yang diperoleh kemudian dianalisis secara *yuridis kualitatif*, yaitu data diperoleh kemudian disusun secara sistematis, untuk mencapai kejelasan masalah tentang Batas Usia Pensiun Pegawai Eks Departemen Perhubungan di PT.KAI dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

6. Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian merupakan pendukung dalam melengkapi data.

dilaksanakan pada:

- a. Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Jalan Perintis Kemerdekaan No.1, Bandung;
- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Bidang Pengawasan, Jalan R.E. Martanegara Nomor 4 (empat) Bandung.
- c. Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Kereta Api (DPP SPKA), Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor.1 Bandung.
- d. Dewan Pengurus Daerah 2 Serikat Pekerja Kereta Api (DPD 2 SPKA), Jalan Stasiun Selatan Nomor 25 Bandung
- e. Perpustakaan Fakultas hukum Unpas, Jalan Lengkong Dalam Nomor 17 Bandung.
- f. Perpustakaan Universitas Pasundan, Jalan Taman Sari Nomor 6-8 Bandung.

7.Jadwal Penelitian

NO	Tahap-tahap	TAHUN 2016
		Bulan

	Kegiatan	September	Oktober	November	April
1	Persiapan/Penyusunan Proposal				
2	Seminar Proposal				
3	Pengumpulan Referensi				
4	Penyusunan Hasil Penelitian Ke-Dalam Bentuk Penulisan Hukum				
5	Sidang Komprehensif				