

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, sebagaimana tertera didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4 yang berbunyi “kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”

Peran tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. “Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”<sup>1</sup>

Secara universal, hak pekerja merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hak merupakan konsep yuridis, mengandung batasan hak dan kewajiban. “Hak berasal dari kata *right*, artinya *something (as a power or privilege) to which one has a just*

---

<sup>1</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca reformasi, Sinar Grafika, Jakarta 2009, h.6.

*or lawful claim*. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (*Claim*)”.<sup>2</sup>

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Pasal 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Salah satu bentuk perwujudan kesejahteraan terhadap pekerja adalah memberikan hak atas pensiun. Ada beberapa faktor kenapa seorang pekerja harus pensiun, Faktor yang paling utama adalah turunnya kondisi fisik dan psikologis. Semua makhluk yang hidup di dunia ini mengalami siklus kehidupan. “Kupu-kupu mengalami siklus dari telur menjadi ulat, dari ulat menjadi kepompong, dari kepompong menjadi kupu-kupu dan kemudian kupu-kupu tersebut bertelur lalu mati”<sup>3</sup>. Kita sebagai manusia pun mengalami siklus kehidupan dari bayi berkenmbang menjadi anak-anak, kemudian beranjak remaja, setelah itu menjadi pemuda, dewasa, menjadi tua, lalu tua renta dan akhirnya meninggal dunia.

Pensiun adalah momen yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang yang bekerja, baik sebagai pegawai negeri maupun pekerja pada sektor swasta. Pensiun merupakan masa seseorang tidak lagi dapat menghasilkan atau dianggap tidak produktif. Karena merupakan sebuah kepastian, maka sudah sewajarnya setiap pemberi kerja, baik pemerintah, swasta, maupun BUMN memperhatikan hak-hak pekerja yang akan memasuki fase pensiun. Di lain pihak pekerja perlu juga harus

---

<sup>2</sup> Hadjon Philipus M, perlindungan bagi rakyat Indonesia, Paradaban, Jakarta, 2007, h. 34

<sup>3</sup> Ir. Kuncoro. MM, Merancang Masa Pensiun Bahagia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, h. 24.

mempersiapkan diri untuk masuk ke dalam fase pensiun dengan menyiapkan dana pensiun. Tentunya, di luar fasilitas pensiun yang diberikan oleh perusahaan. Persiapan ini mencakup berbagai bidang termasuk psikologis, mental.-spiritual, kesehatan dan tentu saja financial.

Dalam memberikan perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang ini, hak-hak dan perlindungan dasar pekerja saat bekerja serta hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat ditingkatkan. Melalui peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas, perluasan kesempatan kerja, dan jaminan hari tua. Salah satu bentuk perhatian pemerintah yang dituangkan dalam ketentuan itu adalah tentang hak-hak pensiun antara lain pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan pengantian hak bagi pekerja yang telah berhenti bekerja atau mencapai usia pensiun.

Pemerintah juga memperhatikan nasib karyawan setelah tidak bekerja lagi karena mencapai usia pensiun. Dalam rangka memberikan kesinambungan penghasilan purna bakti dan memberikan ketenangan bekerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (UUDP 11/1992). Melalui pelaksanaan UUDP ini kegiatan pengumpulan, pengelolaan serta pembayaran sejumlah uang yang ditujukan bagi karyawan yang berhenti bekerja setelah mencapai usia pensiun diatur secara lebih baik. Dana pensiun sebagai suatu badan hukum baru berdasarkan ketentuan UUDP 11/1992 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 instrument 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 sebagaimana ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dari masing-masing dana pensiun yang dibentuk oleh perusahaan.

Besarnya manfaat pensiun yang menjadi hak pekerja didasarkan pada jenis dana pensiun serta program pensiun yang diikuti. Untuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) berdasarkan Peraturan Pemerintah No 76 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, dikenal 2 program pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP atau *Defined Benefit*) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP atau *Defined Contribution*). Sedangkan Dana Pensiun Lembaga Keuangan Menurut Peraturan Pemerintah No 77 Tahun 1993 Tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan hanya dikenal 1 jenis program yaitu Program Iuran Pasti (PIIP atau *defined contribution*).

Namun dalam penerapan peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja, masih banyak masalah terkait dengan pelanggaran hak dasar pekerja. Ini menunjukkan belum adanya perlindungan hukum bagi pekerja secara maksimal. Perjuangan pekerja memperoleh hak-hak normatif masih berlangsung hingga sekarang. Kurangnya perlindungan hukum hampir disemua bidang pekerjaan, lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja, adanya kebohongan pada alasan pemutusan hubungan kerja, belum adanya batasan tentang norma pelanggaran.

Kesalahan menafsirkan besarnya pesangon pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya perubahan atau PHK karena memasuki usia pensiun.

Masalah pemensiunan pada perusahaan swasta di Negara kita, masih merupakan masalah yang belum mendapat perhatian sepenuhnya dari pemerintah. Pengaturan mengenai kapan pekerja/buruh harus pensiun dan berapa penentuan batas usia pensiun bagi pekerja/buruh pada sektor swasta tidak diatur secara tegas didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan pensiun bagi pekerja/buruh pada sektor swasta merujuk pada kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri. Sehingga kapan seorang pekerja harus pensiun tergantung dari perusahaan melalui penetapan dalam perjanjian kerja (PK), peraturan perusahaan (PP), Perjanjian kerja bersama (PKB). Sedangkan untuk penentuan batas usia pensiun berpedoman pada beberapa UU yang mengatur hak-hak yang berkaitan dengan masa pensiun, seperti UU BPJS dan UU mengenai Dana Pensiun. Namun pada kenyataannya jarang sekali perusahaan menetapkan pengaturan pensiun dalam perjanjian kerja (PK), Peraturan perusahaan (PP), maupun dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Sedangkan UU BPJS dan UU mengenai dana pensiun hanya mengatur timbulnya hak atas jaminan hari tua dan hak atas manfaat pensiun.

Dengan tidak adanya pengaturan pensiun dan penentuan batas usia pensiun bagi pekerja/buruh didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengakibatkan banyak pekerja-pekerja swasta yang sebenarnya sudah tidak mampu lagi bekerja baik karena penurunan kesehatan (sakit atau cacat tubuh) dan harus pensiun dini, maupun ketidak mampuan bekerja karena disebabkan faktor usia, pekerja/buruh masih memaksakan diri untuk bekerja dengan segala keterbatasannya dan resiko-

resiko yang mungkin akan terjadi. Mereka akan terus melakukan aktifitas pekerjaannya walaupun fisik sudah lemah karena sakit/cacat ataupun kondisi sudah renta karena usia. Hak atas uang pensiun yang seharusnya sudah mereka rasakan setelah bekerja bertahun-tahun pun tidak kunjung mereka dapatkan. Impian pekerja pada sektor swasta untuk menikmati hidup dihari tuanya dengan jaminan uang pensiun hanya merupakan mimpi selama perusahaan tidak memensiunkan mereka.

Melihat kenyataan diatas, maka perlu adanya perlindungan bagi pekerja-pekerja yang sudah tidak mampu lagi melakukan kewajiban sebagai pekerja baik karena lanjut usia maupun karena turunnya kesehatan (sakit, cacat tubuh). Peran Pemerintah dan DPR diperlukan untuk melakukan campur tangan untuk tujuan memberikan perlindungan sosial yang pada dasarnya merupakan suatu perlindungan yang bertujuan agar pekerja harkat dan martabatnya dihargai sebagaimana mestinya serta kesejahteraannya terpenuhi setelah tidak mampu lagi bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih judul “Pengaturan Hak Pensiun Dini Dan Batas Usia Pensiun Bagi Pekerja Tetap”

## **2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian tersebut maka, penelitian ini difokuskan pada beberapa permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hak pensiun dini bagi pekerja tetap ?
2. Bagaimana pengaturan batas usia pensiun bagi pekerja tetap ?

### **3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaturan hak pensiun dini bagi pekerja tetap.
2. Mengetahui pengaturan batas usia pensiun bagi pekerja tetap.

### **4. Manfaat penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dari segi teoritis, diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu hukum terutama hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengaturan pensiun bagi pekerja tetap.
2. Dari segi praktek, diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi Pemerintah sebagai penyelenggara Negara untuk segera membuat Peraturan yang berkaitan dengan pengaturan pensiun bagi pekerja tetap

### **5. Metode Penelitian**

#### **a. Jenis penelitian,**

Penelitian tentang pengaturan pensiun bagi pekerja tetap ini, menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. “Penelitian yuridis normatif atau metode penelitian hukum kepustakaan adalah metode atau cara yang dipergunakan dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada”<sup>4</sup> Penelitian hukum normatif dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas isu hukum (*legal issue*) yang ada. Dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi bahan hukum yang terkait dengan

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, h. 13-14.

pengaturan pensiun bagi pekerja tetap. Penelitian hukum normatif hanya meneliti norma hukum yang ada, tanpa melihat prakteknya dilapangan.

b. Metode pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), “Dalam metode pendekatan perundang-undangan peneliti perlu memahami hierarki, dan Asas-asas dalam peraturan perundang-undangan”<sup>5</sup>. Menurut pasal 1 angka 2 Undang-undang No.12 Tahun 2011, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga Negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam perturan perundang-undangan

Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Digunakan untuk mengkaji dan menganalisis kerangka pikir, kerangka konseptual atau landasan teoritis *legal issue* yang akan diteliti. “Pendekatan ini beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum”<sup>6</sup> Pendekatan ini menjadi penting sebab pemahaman terhadap pandangan/doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum dapat menjadi pijakan untuk membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan isu hukum yang dihadapi. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-ide dengan

---

<sup>5</sup> Peter Mahmud marzuki, penelitian hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2005 hal 137-138

<sup>6</sup> Ibid, h. 135-136



memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.

c. Sumber dan jenis bahan hukum.

Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif maka upaya untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder baik yang bersifat bahan hukum primer, maupun tersier seperti doktrin-doktrin dan perundang-undangan atau kaedah hukum yang berkaitan dengan penelitian ini.

- 1) Bahan hukum primer adalah . yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma atau kaidah dasar yaitu Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan misalnya hukum adat, yurisprudensi, traktat dan KUHP”.<sup>7</sup>
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer seperti buku-buku teks, khususnya buku-buku tentang hukum yang terkait dengan isu hukum (*legal issue*) yang diangkat, serta artikel dalam berbagai majalah dan jurnal ilmiah bidang hukum<sup>8</sup>
- 3) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier terdiri dari kamus-kamus hukum dan ensiklopedia.

---

<sup>7</sup> Soerjono soekanto, op.cit, h. 151-152.

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki, Op.Cit h 195-196.

d. Teknik pengumpulan bahan hukum.

Dalam penelitian ini teknik Pengumpulan bahan hukum primer berupa perundang-undangan dikumpulkan dengan metode inventarisasi dan katagorisasi. Sedangkan bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisar (memuat ringkasan tulisan sesuai dengan aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis). Kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan), serta kartu ulasan (berisi analisis dan catatan khusus penulis). Data yang telah terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data belum memberikan arti apa-apa bagi tujuan penelitian. Penelitian belum dapat ditarik kesimpulan bagi tujuan penelitian. Sebab data itu masih merupakan bahan mentah, sehingga perlu usaha untuk mengolahnya<sup>9</sup>

e. Teknik analisis bahan hukum

Data dari hasil penelitian dianalisis secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam, holistic dan komprehensif dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Mengumpulkan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan.
- 2) Mencari doktrin, asas-asas atau prinsip ilmu hukum dalam perundang-undangan.

---

<sup>9</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, Metodelogi Penelitian, Bumi aksara Jakarta 2001, h.64.

- 3) Membuat kategori dan bahan-bahan yang dikumpulkan dari konsep-konsep yang lebih umum.
- 4) Mencari hubungan antara kategori-kategori tersebut dengan menjelaskan hubungannya antara satu dengan yang lain.
- 5) Setelah dilakukan analisis dari langkah-langkah yang dilakukan diatas, maka ditariklah kesimpulan sebagai dari kesatuan ringkasan diatas agar bisa bermanfaat untuk orang lain.

## **6. Pertanggungjawaban Penelitian**

Laporan penelitian yang berupa skripsi ini penulis sajikan dengan sistematika yang disusun sesuai dengan pola pemikiran dalam usaha pemecahan permasalahannya, yang terdiri dari 4 (empat) bab sebagai berikut :

### **a. BAB I adalah Pendahuluan**

Bab ini memberikan wawasan umum tentang arah penelitian yang dilakukan. Didalam bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan sehingga muncul rumusan masalah yang diteliti baik dari aspek yuridis maupun normatif, kemudian tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta pertanggungjawaban penelitian

### **b. BAB II adalah Tinjauan Pustaka**

Dimana dalam bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori, hasil penelitian, dan pendapat ahli tentang fokus penelitian. Dalam hal ini fokus penelitian yang diteliti adalah Pengaturan Pensiun Bagi Pekerja Tetap.

c. BAB III adalah Pembahasan

Pada bab ini memuat tentang uraian, tentang data, dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab sebelumnya. Hal yang dipaparkan dalam bab ini adalah setting penelitian, Hasil penelitian, dan pembahasan.

d. BAB IV adalah Penutup

Bab ini memuat temuan pokok maupun kesimpulan, implikasi serta beberapa saran guna mencari jalan keluar atas permasalahan yang dijadikan obyek kajian pada penulisan skripsi ini. Kesimpulan dan saran ini merupakan bab yang mengakhiri penulisan skripsi ini.