PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh ROCHMAT NURUL FAJAR



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG BANDAR LAMPUNG 2016

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Rochmat Nurul Fajar

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di indonesia yang menjamin hak pensiunan pekerjanya. Hak atas pensiun telah di atur di dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, PT BRI Persero Tbk telah mengimplementasikan perhitungan dari Pasal 167 UU Ketenagakerjaan ke dalam SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 untuk menjamin hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, akan tetapi telah terjadi perselisihan antara pensiunan BRI dengan pihak BRI, pensiunan BRI berpendapat bahwa pensiunan BRI belum mendapat haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang diteliti adalah bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum dalam pemberian Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak terhadap pensiunan pegawai BRI di Provinsi Lampung dan apa faktor penghambatnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data berdasarkan studi kepustakaan dan studi lapangan. Setelah data dikumpulkan, penulis melakukan pengolahan data dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 sebagai dasar pemberian hak pensiun bagi pekerja PT BRI Persero Tbk adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan karena didalam Pasal 167 ayat (3) dijelaskan bahwa apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iuran atau preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi atau iurannya dibayar oleh

pengusaha sedangkan PT BRI Persero Tbk hanya mengimplementasikan Pasal 167 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan sehingga hal ini mengakibatkan adanya kesalah pahaman bahwa iuran program pensiun menjadi beban PT BRI Persero Tbk seratus persen. Berdasarkan fakta yang ada, pekerja pada masa hubungan kerja sedang berlangsung telah membayarkan iuran atau premi program pensiun. Tidak ada kejelasan mengenai besaran persentase iuran yang dibayarkan oleh PT BRI Persero Tbk kepada pensiunan BRI, inilah yang menjadi faktor penghambat pensiunan BRI dalam memperoleh hak pensiun diantaranya pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung adalah sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan antara pensiunan BRI dengan PT BRI Persero Tbk. Saran dari penulis sebaiknya PT BRI Persero Tbk merevisi SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 agar tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pensiunan Pegawai BRI, Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEE PENSIONS BANK RAKYAT INDONESIA TO THE SEVERANCE, AWARDS FOR WORK AND REPLACEMENT OF RIGHTS IN THE PROVINCE OF LAMPUNG

By

Rochmat Nurul Fajar

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk is one of the largest government-owned bank in Indonesia which guarantees the right of retired workers. The right to pension has been set down in Article 167 of Law Number 13 Year 2003 on Employment of which severance, gratuity and compensation, PT BRI Persero Tbk has implemented the calculation of Article 167 of the Manpower Law into SK Directors of BRI Nokep 883- DIR / KPS / 10/2012 to guarantee the right to severance, gratuity and compensation, but there has been a dispute between retired BRI with the BRI, retired BRI found retired BRI not received their rights in accordance with the provisions of Article 167 paragraph (3) Labor Law.

The problems studied are how the Legal Protection settings in the provision of Severance, Gratuity and Replacement Rights to retired employees of BRI in Lampung and what inhibiting factors.

The method used in this research is normative empirical data sourced from primary and secondary data. The data collection is based on a literature study and field study. Once the data is collected, the author perform data processing and analyzed descriptively quantitatively.

The results showed that the position of SK Directors of BRI Nokep 883-DIR / KPS / 10/2012 as a basis for granting pension rights for workers of PT BRI Persero Tbk is contrary to the provisions of Article 167 of the Manpower Law for in Article 167 paragraph (3) explained that if the employer has include workers in pension plan contributions or premiums paid by employers and workers, then calculated the severance pay that pension premiums or whose contributions are paid by employers, while PT BRI Persero Tbk simply implementing Article 167 paragraph (1) and (2) labor Law so that it resulted in the misunderstanding that contribution pension plan becomes a burden Persero Tbk PT BRI hundred percent. Based on available facts, the worker during the ongoing employment

relationship has paid dues or pension plan premiums. There is no clarity regarding the percentage of contributions paid by PT BRI Persero Tbk to pensioners BRI, which is the limiting factor in obtaining the BRI retiree pension rights including severance, gratuity and compensation. The role of the Office of Manpower and Transmigration Lampung province is as a mediator in the dispute between retired BRI with PT BRI Persero Tbk. Suggestions from authors should PT BRI Persero Tbk revises SK Directors BRI Nokep 883-DIR / KPS / 10/2012 so as not to conflict with the provisions of Article 167 paragraph (3) Labor Law.

Keywords: Legal Protection, Retired employees of BRI, Severance, Gratuity and Replacement Rights

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Rochmat Nurul Fajar

Skripsi

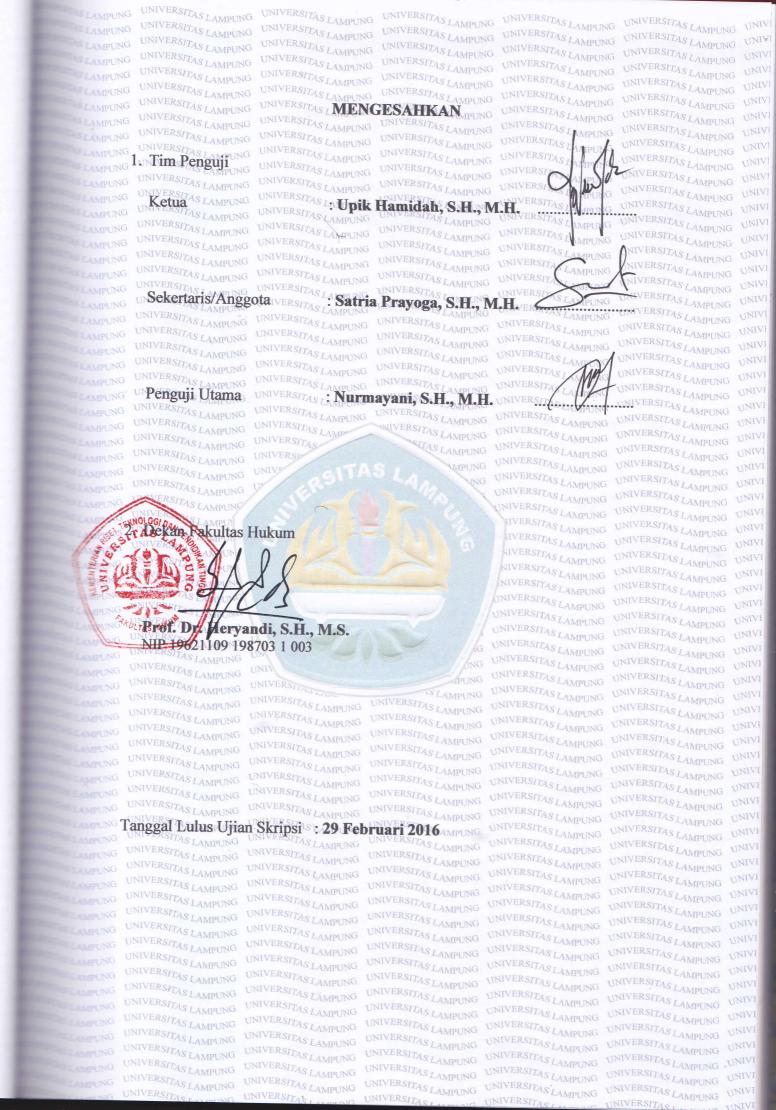
Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum

Pada Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG BANDAR LAMPUNG 2016

UNIVERSITAS LAMPUNG INIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG NIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG Judul Skripsimpung AS: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADA PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT S INDONESIA ATAS PESANGON, LAMPUNG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI SITAS LLAMPUNG SITAS LAMPUNG Nama Mahasiswa : Rochmat Nurul Fajar SITAS: L1112011321 RSITAS LAMPUNG No. Pokok Mahasiswa IVERSITAS LAMPUNG Bagians ITAS LAMPUNG : Hukum Administrasi Negara Hukum W Fakultas MENYETUJUI 1. Komisi Pembimbing Upik Hamidah, S.H., M.H. Satria Prayoga, S.H., M.H.RSIT NIP 19820623 200812 1 003 SITAS LAMPUNG NIP 19600606 198703 2 012 2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Upik Hamidah, S.H., M.H. NIP 19600606 198703 2 012 UNIVERSITAS LAMPUNG UNIVERSITAS LAMPUNG



RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kelurahan Penengahan Raya, Kecamatan Tanjung Karang, Kota Bandar Lampung pada tanggal 26 Oktober 1993. Penulis merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Ardansyah dan Ibu Eni Murningsih.

Pendidikan pertama penulis di Sekolah Dasar Negeri 3 Kedaton Bandar Lampung lalu pindah sekolah pada kelas 5 ke Sekolah Dasar Al-Kautsar Raja Basa Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2005, dan Sekolah Menengah Pertama di SMP Al-Kautsar Raja Basa Bandar Lampung di selesaikan pada tahun 2008. Kemudian dilanjutkan ke Sekolah Menengah Atas di SMA YP UNILA Bandar Lampung hingga tahun 2011.

Pada Tahun 2011 penulis melanjutkan studi ke perguruan tinggi dan diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Pada tahun 2015, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pakuan Sakti Kecamatan Pakuan Ratu Kabupaten Waykanan.

MOTTO

Wa man jaahada fa-in'namaa yuja'ahidu linafsihi

Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan itu adalah untuk dirinya sendiri.

(Q.S. Al-Ankabut [29]:6)

"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah"

(Thomas Alva Edison)

PERSEMBAHAN

Puji syukur ku panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini.

Dengan segala kerendahan hati ku persembahkan karya ilmiah ini sebagai wujud bakti dan tanggung jawabku kepada.

Kedua orang tuaku yaitu Ardansyah dan Eni Murningsih yang senantiasa sabar dan ikhlas telah melahirkanku, merawatku, mendidikku serta mendoakan keberhasilanku yang tidak dapat kubalas dengan apapun yang ada di dunia ini.

Kakak dan adikku Imam Sholeh Maulana dan Nabella Arni Erina yang senantiasa selalu berdoa, memotivasi, dan memberi semangat kepada ku.

Almamater Unila

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI LAMPUNG".

Penulis juga menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak penulis tidak akan sampai pada tahap ini. Maka, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak berterimakasih kepada:

- Ibu Upik Hamidah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I dan juga selaku Ketua Jurusan Hukum Administrasi Negara atas semua bimbingan, saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
- Bapak Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II dan juga selaku Sekretaris Jurusan Hukum Administrasi Negara yang dengan sabar dan teliti meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
- 3. Ibu Nurmayani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan saran, kritik dan masukan yang membangun bagi penulis.

- 4. Ibu Atik Yuniati, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan saran, kritik dan masukan demi sempurnanya skripsi ini.
- 5. Bapak Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis.
- Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
- 7. Ibu Dra. Hj. Sumiarti, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Ibu Ir. Yuliastuti, M.TA., selaku Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, Ibu Henny Sulistyo Mumpuni, S.H., selaku KASI Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja dan seluruh staff kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8. Bapak Ardansyah dan Ibu Eni Murningsih selaku kedua orangtua yang terbaik di dunia ini yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, kasih sayang dan doa bagi kesuksesan Rochmat selama ini.
- Imam Sholeh Maulana dan Nabella Arni Erina kakak dan adik kandungku yang selalu memberi semangat dan memotivasiku.
- 10. Keluarga Besar anak dan cucu Neneng Sero bin Utiar dan Nenek Hj. Aisyah bin Hi. Muhammad Sholeh yang selalu Memberi dukungan dan memotivasiku hingga saat ini bagi kesuksesan ku.
- Sandy Estiawantoro, Rizky Prastya Nugraha, Yanuar Adi Purnomo, Riandy
 Wibowo, Pratama Okta Rinaldi, Fendi Himawan, Aditya Agam Akbar, Haqki

Prakasa Qalbi, Virgi Wicaksono, Yuliansyah, Ali Mustofa, Muhammad

Rizky Andrean dan seluruh teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu

persatu terimakasih atas segala bentuk persahabatan selama ini, dukungan,

bantuan, doa dan semangat dari kalian semua, semoga persahabatan kita tetap

terjaga.

12. Keluarga KKN Desa Pakuan Sakti Hajri Tri Saputra, Ori Barlian, Risyah

Aprigasi, Muhammad Firas Zhaky, Alghoziyah, Katherine Hutasoit, serta

Suci Tri Kumalasari terimakasih atas 40 hari penuh kesan, kekeluargaan dan

kebersamaannya.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan

bantuan dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian di balas oleh Allah SWT.

14. Almamater Tercinta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan

karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran

sangat di harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai

tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung,

Februari 2016

Penulis

Rochmat Nurul Fajar

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK
ABSTRACT
COVER DALAM
LEMBAR PERSETUJUAN
LEMBAR PENGESAHAN
RIWAYAT HIDUP
MOTTO
PERSEMBAHAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
	Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup	
	1.2.1 Rumusan Masalah	
	1.2.2 Ruang Lingkup	
1.3	Tujuan dan Kegunaan Penelitian	
	1.3.1 Tujuan Penelitian	
	1.3.2 Kegunaan Penelitian	
BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1	Pengertian Perlindungan Hukum	10
	2.1.1 Perlindungan	
	2.1.2 Hukum	
	2.1.3 Perlindungan Hukum	
	2.1.4 Tujuan Perlindungan Hukum	
2.2	Hak-Hak Pensiunan Pegawai BRI	
	2.2.1 Dana Pensiun Pegawai BRI	
	2.2.2 Jaminan Hari Tua	
	2.2.3 Pesangon	
	2.2.4 Penghargaan Masa Kerja	
	2.2.5 Penggantian Hak	
BAB III.	. METODE PENELITIAN	
3.1	Pendekatan Masalah	34
3.2	Sumber Data	35
	3.2.1 Data Primer	
	2 2 2 Data Salzundar	

3.3	Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data37
	3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data
	3.3.2 Prosedur Pengolahan Data38
3.4	Analisis Data38
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian39
	4.1.1 Bank Rakyat Indonesia
	4.1.2 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung41
4.2	Pengaturan Perlindungan Hukum dalam Pemberian Pesangon,
	Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak di Bank Rakyat
	Indonesia44
	4.2.1 Pengaturan Perlindungan Hukum Berdasarkan Undang-Undang
	No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan44
	4.2.2 Pengaturan Perlindungan Hukum Berdasarkan SK Direksi Nokep
	883-DIR/KPS/10/2012 tentang Penyelesaian Kewajiban
	Perusahaan terhadap Pekerja yang Berakhir Hubungan Kerjanya
	karena Mencapai Usia Pensiun Normal48
4.3	Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung Dalam
	Menangani Masalah Hubungan Industrial antara PT BRI Persero Tbk
	Dengan Pensiunan BRI53
4.4	Faktor Penghambat dalam Pemberian Pesangon, Penghargaan Masa
	Kerja dan Penggantian Hak Terhadap Pensiunan Pegawai Bank Rakyat
	Indonesia62
BAB V. I	PENUTUP
5.1	Kesimpulan65
	Saran
DAFTAR	R PUSTAKA
LAMPIR	
	M. A. 1

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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".¹

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 hakhak dasar pekerja dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa diskriminasi atas

¹ Undang-Undang Dasar 1945.

dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²

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 privilage) to which one has a just or lawful claim. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya tuntutan (Claim).³

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.⁴

Salah satu bentuk perwujudan kesejahteraan terhadap pekerja adalah memberikan hak atas pensiun. Pensiun adalah momen yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang yang bekerja, baik orang tersebut sebagai pekerja negeri, swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). 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.

-

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm.

³ Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia* (Jakarta : Peradaban, 2007), hlm. 34.

⁴ Lihat Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di lain pihak pekerja perlu juga 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 pelindungan 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.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

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 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 sebagaimana ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dari masingmasing 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) dikenal 2 program pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP atau *Defined Benefit*) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP atau *Defined Contribution*). Sedangkan Dana Pensiun Lembaga Keuangan hanya dikenal 1 jenis program yaitu PPIP. Rumusan manfaat pensiun pada PPMP dihitung berdasarkan rumus yang telah ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dimana komponennya terdiri dari faktor penghargaan tertentu per tahun masa kerja, masa kerja dan penghasilan dasar pensiun.

-

⁵ Lihat Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.

⁶ Lihat Peraturan Pemerintah No. 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

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 setelah masa pensiun juga terjadi pada pekerja yang bekerja pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Salah satu BUMN yang ada di Indonesia adalah Bank Rakyat Indonesia (PT. BRI Persero Tbk). Hubungan hukum yang terjadi antara PT BRI Persero Tbk dengan pekerjanya adalah hubungan kerja. Setiap hubungan kerja harus didasarkan pada aturan hukum yang berlaku di Indonesia.

Demikian pula dengan hubungan kerja antara pekerja PT BRI Persero Tbk yang telah diputus hubungan kerjanya karena telah memasuki usia pensiun, merasa belum mendapat hak yang seharusnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja beranggapan bahwa belum ada aturan yang jelas atau terbuka di PT BRI Persero Tbk berkaitan dengan hak pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun. Gugatan yang telah dilakukan oleh Pekerja PT BRI Persero Tbk, gugatan pertama yang dilakukan oleh pekerja PT BRI Persero Tbk terjadi di Sumatera Utara. masalah ini sudah diputus oleh Mahkamah Agung (MA). masalah tersebut menjadi motivasi

perjuangan untuk memperoleh hak bagi pekerja PT BRI Persero Tbk di wilayah selain Sumatera Utara.

Hak pekerja dijamin dan dilindungi oleh aturan hukum. Secara konstitusional, hak pekerja dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD 1945, yang menyatakan, segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, dan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Warga negara yang bekerja mendapat perlindungan secara konstitusional berdasarkan Pasal 27 ayat (1) jo (2) UUD 1945. Implementasinya diatur lebih lanjut berdasarkan UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja terdapat dalam Bab XII tentang PHK (Pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan), PHK karena memasuki usia pensiun dilindungi oleh Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Dalam masalah PHK bagi pekerja karena memasuki usia pensiun di PT BRI Persero Tbk telah terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dan PT BRI Persero Tbk. Pekerja berpendapat bahwa mereka belum mendapat hak sesuai dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. PT BRI Persero Tbk berpendapat bahwa pekerja sudah mendapat hak sesuai dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan. Pemberian hak didasarkan pada ketentuan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012. Tetapi, menurut pekerja terdapat rekayasa oleh BRI tercantum pada Pasal 4 ayat 2 SK Direksi BRI Nomor 883-DIR/KPS/10/2012

tanggal 1 Oktober 2012 tentang penjelasan atau definisi Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP).⁷

Perwakilan pensiun BRI di setiap wilayah/daerah telah bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk membantu menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pihak pensiunan BRI dengan pihak BRI. Tetapi, hingga saat ini belum ada penyelesaian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam mengupayakan pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang menjadi hak pensiunan BRI.

Alasan penulis memilih untuk meneliti di Provinsi Lampung karena masalah ini terjadi di seluruh provinsi di indonesia termasuk di Provinsi Lampung. masalah yang terjadi yaitu, adanya pensiunan karyawan BRI yang menggelar aksi demo di depan kantor pusat PT BRI Persero Tbk, menuntut haknya karena terjadi ketidak sesuaian pembayaran pesangon yang di bayarkan oleh PT BRI Persero Tbk Bandar Lampung kepada pensiunan tersebut.⁸

Berdasarkan uraian tesebut maka penulis tertarik untuk membahas mengenai "Perlindungan Hukum Terhadap Pensiunan pegawai Bank Rakyat Indonesia Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak Di Provinsi Lampung".

⁷ http://oto.detik.com/read/2013/03/19/120336/2197760/466/3/pensiunan-demo-inilah-penjelasan-manajemen-bri diakses pada tanggal 7 Oktober 2015.

_

⁸ http://www.teraslampung.com/2013/09/pensiunan-bri-demo-tuntut-pesangon.html diakses pada tanggal 7 Oktober 2015.

1.2. Rumusan Masalah dan Ruang Lingkup

1.2.1. Rumusan Masalah

- 1. Bagaimanakah pengaturan perlindungan hukum dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di provinsi lampung?
- 2. Apa saja faktor penghambat dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di provinsi lampung?

1.2.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Ruang lingkup penelitian ini adalah tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pensiunan pegawai BRI terkait pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak di Provinsi Lampung dan apa saja faktor penghambatnya.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

 Untuk mengetahui pengaturan Perlindungan hukum dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di provinsi lampung; b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di provinsi lampung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini. mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum administrasi Negara;
- b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang;
- c. Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam mengenai masalah pemberian pesangon, Penghargaan masa kerja dan penggantian hak khususnya di BRI Provinsi Lampung.

Kegunaan Praktis

- a. Bagi Pemerintah Provinsi Lampung dan BRI, dapat saling memberikan masukan terkait mengenai pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di Provinsi Lampung;
- b. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai perlindungan hukum dalam pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak terhadap pensiunan pegawai BRI di Provinsi Lampung.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Perlindungan Hukum

2.1.1. Perlindungan

Dalam Kamus Besar Bahas Indonesia perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata perlindungan:

- a. Melindungi: menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan;
- b. Perlindungan: proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung);
- c. Pelindung: orang yang melindungi, alat untuk melindungi;
- d. Terlindung: tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan;
- e. Lindungan: yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan;
- f. Memperlindungi: menjadikan atau menyebabkan berlindung;
- g. Melindungkan: membuat diri terlindungi.⁹

⁹ http://www.artikata.com/artiperlindungan.html diakses pada tangga 1 9 Juli 2015.

2.1.2. Hukum

Istilah hukum berasal dari terjemahan bahasa Inggris, yaitu *law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *recht*. Donald Black memberikan definisi hukum sebagai berikut. Hukum adalah: "kontrol sosial dari pemerintah" (Lawrence M. Friedman, 2001).

Selanjutnya Donald Black mengemukakan pengertian kontrol sosial. Ada dua pengertian kontrol sosial, yaitu:

- a. Kontrol sosial dalam arti sempit; dan
- b. Kontrol sosial dalam arti luas.

Kontrol sosial dalam arti sempit adalah aturan dan proses sosial yang mencoba mendorong perilaku yang baik dan berguna atau mencegah perilaku yang buruk. Kontrol sosial dalam arti luas adalah jaringan aturan dan proses yang menyeluruh yang membawa akibat hukum terhadap perilaku tertentu.¹⁰

Berikut definisi subyek dan obyek hukum:

a. Subyek hukum atau *subject van een recht* adalah orang yang mempunyai hak, manusia pribadi atau badan hukum yang berhak, berkehendak atau melakukan perbuatan hukum. Badan hukum adalah perkumpulan atau organisasi yang didirikan dan dapat bertindak sebagai subyek hukum, misalnya dapat memiliki kekayaan, mengadakan perjanjian dan sebagainya.¹¹

¹¹ Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 128.

¹⁰ H. Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 21.

b. Obyek hukum adalah segala sesuatu yang berguna bagi subyek hukum (manusia atau badan hukum) dan yang menjadi pokok suatu perhubungan hukum, karena sesuatu itu dapat dikuasai oleh subyek hukum. Dalam hal ini tentunya sesuatu itu mempunyai harga dan nilai, sehingga memerlukan penentuan siapa yang berhak atasnya, seperti benda-benda bergerak ataupun tidak bergerak yang memiliki nilai dan harga, sehingga penguasaannya diatur oleh kaidah hukum.¹²

Beberapa definisi hukum menurut para ahli hukum:

- Hukum adalah peraturan yang bersifat memaksa yang diadakan untuk melindungi kepentingan orang dalam masyarakat.
- 2. Paul Scholten dalam bukunya *Algemeen Deel* menyatakan bahwa, hukum itu suatu petunjuk tentang apa yang layak dikerjakan apa yang tidak, jadi hukum itu bersifat suatu perintah.
- Menurut Bellefroid, hukum yang berlaku disuatu masyarakat bertujuan mengatur tata tertib masyarakat itu dan didasarkan atas kekuasaan yang ada dalam masyarakat itu.
- 4. Hukum adalah sebagai rangkaian peraturan-peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai suatu anggota masyarakat.
- 5. Menurut Mochtar Kusumaatmadja, hukum adalah keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur hubungan manusia dalam masyarakat.
- 6. Hukum adalah keseluruhan kumpulan peraturan atau kaidah dalam suatu kehidupan bersama, keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku

¹² *Ibid*, hlm. 131.

dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.

- 7. Hukum adalah petunjuk hidup, perintah, dan larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat, dan seharusnya ditaati oleh masyarakat yang bersangkutan, oleh karena pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan oleh pemerintah atau penguasa masyarakat itu.
- 8. Hukum ialah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badanbadan resmi yang berwajib, pelanggaran mana terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan, yaitu dengan hukuman yang tertentu.
- 9. Hukum adalah himpunan peraturan hidup yang bersifat memaksa, berisikan suatu perintah, larangan atau perizinan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu serta dengan maksud untuk mengatur tata tertib dalam kehidupan bermasyarakat.¹³

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, hukum adalah keseluruhan peraturan atau norma hukum yang mengatur hubungan antara manusia dalam kehidupan bermasyarakat, dan barang siapa melanggar norma hukum dapat dijatuhi sanksi atau dituntut oleh pihak yang berwenang atau oleh pihak yang hak-haknya dirugikan.¹⁴

2.1.3. Perlindungan Hukum

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk

_

¹³ Umar Said Sugiarto, *Pengantar Hukum Indonesia* (Jakarta : Sinar Grafika , 2013), hlm. 8.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 9.

memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah ilmu pengetahuan normatif dan bukan ilmu alam. 15 Lebih lanjut Hans Kelsen menjelaskan bahwa hukum merupakan teknik sosial untuk mengatur perilaku mutual masyarakat. 16

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum. yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep rechtstaat atau konsep *Rule* of Law karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *Rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V.Dicey.

Konsep *rechtstaat* menurut Julius Stahl secara sederhana dimaksudkan dengan negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan kekuasaan pemerintahannya

-

¹⁵ Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum* (Jakarta : Konstitusi Press, 2006), hlm. 12.

¹⁶ Hans Kelsen, *Dasar-Dasar Hukum Normatif* (Jakarta: Nusamedia. 2009), hlm. 343.

didasarkan pada hukum. Konsep Negara hukum atau *Rechtsataat* menurut Julius Stahl mencakup 4 elemen, yaitu:

- 1. Perlindungan hak asasi manusia;
- 2. Pembagian kekuasaan;
- 3. Pemerintahan berdasarkan Undang-Undang; dan
- 4. Peradilan tata usaha Negara.

Sedangkan menurut A.V.Dicey menguraikan adanya 3 (tiga) ciri penting negara hukum yang disebut dengan *Rule of Law*, yaitu:

- Supermasi hukum, artinya tidak boleh ada kesewenang-wenangan, sehingga seseorang hanya boleh dihukum jika melanggar hukum.
- 2. Kedudukan yang sama didepan hukum, baik bagi rakyat biasa atau pejabat pemerintah.
- 3. Terjaminnya hak-hak manusia dalam Undang-Undang atau keputusan pengadilan.

Keberadaan hukum dalam masyarakat sangatlah penting, dalam kehidupan dimana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral konstitusionalisme, yaitu menjamin kebebasan dan hak warga, maka mentaati hukum dan konstitusi pada hakekatnya mentaati imperatif yang terkandung sebagai subtansi maknawi didalamnya imferatif. Hak-hak asasi warga harus dihormati dan ditegakkan oleh pengembang kekuasaan negara dimanapun dan kapanpun, ataupun juga ketika

warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mengetahui jalannya proses pembuatan kebijakan publik.¹⁷

Menurut Philipus M. Hadjon (1987:2) Perlindungan hukum bagi rakyat dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:¹⁸

1. Perlindungan Hukum Preventif; dan

2. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, artinya perlindungan hukum prefentif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada deskresi.

Perlindungan hukum yang reprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya dilembaga peradilan.

Perlindungan hukum di dalam hukum administrasi negara menurut Sjachman Basah, perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis atau maupun tidak

-

¹⁷ <u>http://seputarpengertian.blogspot.com/2014/01/seputar-pengertian-perlindungan-hukum.html</u> diakses pada tanggal 20 Juni 2015.

¹⁸ Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia* (Bandung : CV. Mandar Maju, 2012), hlm. 258.

tertulis. Hukum administrasi tidak tertulis atau asas umum pemerintahan yang layak, dimaksudkan sebagai *verhoogde rechtsbescherming* atau peningkatan perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan administrasi negara yang menyimpang.

Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak ini memiliki peranan penting sehubung dengan adanya *terugtred van wetgever* atau langkah mundur pembuat Undang-Undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara untuk membuat peraturan perundang-undangan, dan adanya pemberian *Freies Ermessen* pada pemerintah. Di satu sisi, pemberian kewenangan legislasi kepada pemerintah untuk relaksasi dari kekakuan dan fridigitas Undang-Undang, namun di sisi lain pemberian kewenangan ini dapat menjadi peluang terjadinya pelanggaran kehidupan masyarakat oleh pemerintah, dengan bertopang pada peraturan perundang-undangan.¹⁹

2.1.4. Tujuan Perlindungan Hukum

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

_

¹⁹ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 290.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum Salmond bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan mengkoordinasikan dan berbagai kepentingan dalam masyarakat karena dalam suatu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.²⁰ Kepentingan hukum adalah mengurusi hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.²¹ Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentutan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan prilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satijipto Raharjo, Perlindungan hukum bertujuan memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak yang diberikan oleh hukum.²²

2.2. Hak Pensiunan pegawai PT BRI Persero Tbk

2.2.1. Dana Pensiun pegawai PT BRI Persero Tbk

Mengenai pemberian dana pensiun terhadap pensiunan pekerja telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

_

²⁰ Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

²¹ *Ibid*, hlm. 69.

²² *Ibid*, hlm. 54.

Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara ringkas tentang manfaat lain bagi pekerja yang telah mencapai usia pensiun yaitu manfaat pensiun. Penjelasan detil mengenai dana pensiun diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang berbunyi: "Badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Sebagai suatu badan hukum, dana pensiun bertanggung jawab menghimpun dan mengelola dana milik peserta program pensiun". Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun merupakan kerangka hukum dasar untuk dana pensiun swasta di Indonesia. Undang-Undang ini didasarkan pada prinsip "kebebasan untuk memberikan janji dan kewajiban untuk menepatinya" yaitu, walaupun pembentukan program pensiun bersifat sukarela, hak penerima dana pensiun harus dijamin.²³

Tujuan utama diajukan Undang-Undang Dana Pensiun kepada pekerja adalah untuk menetapkan hak peserta pensiun, menyediakan standar peraturan, yang dapat menjamin diterimanya manfaat-manfaat pensiun pada waktunya, untuk memastikan bahwa manfaat pensiun digunakan sebagai sumber penghasilan yang berkesinambungan bagi para pensiunan, untuk memberikan pengaturan yang tepat untuk dana pensiun, untuk mendorong mobilisasi tabungan dalam bentuk dana pensiun jangka panjang, dan untuk memastikan bahwa dana tersebut tidak ditahan dan digunakan oleh pengusaha untuk investasi-investasi yang mungkin beresiko dan tidak sehat, tetapi akan mengalir ke pasar-pasar keuangan dan tunduk pada persyaratan tentang penanggulangan resiko.

²³ Andi Soemitra, M.A, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 291.

Pada dasarnya pensiun adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk itu setiap pekerja wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan hanya sebagai jaminan hari tua tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka pemerintah memberikan sumbangannya kepada pekerja. Iuran pensiun dan sumbangan pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial.²⁴

Dana Pensiun BRI (DP BRI) dan Yayasan Kesejahteraan Pekerja BRI (YKP BRI) adalah lembaga keuangan berbadan hukum yang didirikan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang bertugas mengelola dan menjalankan programprogram manfaat pensiun serta kesejahteraan lainnya yang bertujuan untuk memelihara kesinambungan penghasilan para pekerja BRI di hari tua dan kesejahteraan para pensiunan BRI serta pekerja aktif BRI yang di masa mendatang akan memasuki masa pensiun.²⁵

Dana Pensiun BRI ini didirikan berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Nokep: S.12-DIR/KPS/06/2015 tentang Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia tanggal 15 Juni 2015.²⁶

2.2.2. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat dimana produktivitas pekerja telah dianggap menurun, shingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda termasuk cacat

-

²⁴ *Ibid*, hlm. 292.

²⁵ http://www.dapenbri.id/profil/anak-perusahaan/ di akses pada tanggal 26 Oktober 2015. http://www.dapenbri.id/ di akses pada tanggal 26 Oktober 2015.

tetap dan total (*total and permanent disability*) yang dapat dianggap sebagai hari tua yang dini (cepat).²⁷

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi. Jaminan ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Jaminan hari tua merupakan program perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena PHK. Pada dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar. Dasar perhitungan jaminan ini adalah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Dengan demikian, kalau tenaga kerja tersebut membayar premi jaminan hari tua yang sedikit pula, begitu juga sebaliknya.

Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas saat terjadi pristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan/atau membutuhkan perawatan medis. Penyelenggaraan program ini menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Besar kecilnya iuran atau premi perbulan ditentukan oleh besar kecilnya upah. Pembiayaan program ini sepenuhnya dibebankan kepada pemberi kerja dan tenaga

²⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 190.

kerjanya, dengan komposisi iuran lebih besar dibebankan kepada pemberi kerja. Iuran atau premi jaminan hari tua ditentukan sebesar 5,7% dari upah, dimana 2% dipotong dari gaji tenaga kerja/karyawan dan 3,7% merupakan kontribusi pemberi kerja. Dana jaminan hari tua merupakan sumber dana investasi bagi PT Jamsostek. Dengan kata lain, jaminan hari tua adalah sekadar titipan dana/utang PT Jamsostek kepada peserta. Besarnya jasa yang diberikan kepada tenaga kerja bersifat tetap, artinya tidak dikaitkan dengan hasil investasi PT Jamsostek. Saat ini ditetapkan besarnya jasa tersebut adalah 10% pertahun dan 5% pada saat jatuh tempo.²⁸

Program JHT ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Iuran program JHT adalah dengan besaran yang ditanggung perusahaan sebesar 3,7% dan tenaga kerja sebesar 2%.²⁹

Umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai umur 56 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja lagi maka jaminan ini dapat diberikan.³⁰ Selain itu, jaminan hari tua juga dapat diberikan apabila tenaga kerja mengalami PHK sebelum umur 56 tahun, setelah yang bersangkutan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya sepuluh

-

²⁸ *Ibid*, hlm. 191.

²⁹ Lihat Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

³⁰ Lihat Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

tahun.³¹ Demikian juga apabila tenaga kerja meninggal dunia, jaminan diberikan kepada ahli warisnya.³²

Masa kepesertaan ini diperlukan karena jaminan hari tua merupakan jaminan masa depan tenaga kerja, sehingga besarnya jaminan cukup berarti. Jaminan hari tua dapat dibayarkan sekaligus dimaksudkan untuk memberikan bekal pada waktu tenaga kerja terputus penghasilannya, sedangkan jaminan yang dibayar secara berkala dimaksudkan untuk membantu tenaga kerja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari.³³

Secara ringkas, pelaksanaan jaminan hari tua diuraikan sebagai berikut:

- Diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua yang iurannya ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja.
- b. Kemanfaatan jaminan ini sebesar iuran yang terkumpul ditambah hasil pengembangannya.
- c. Jaminan ini akan dikembalikan atau dibayarkan apabila tenaga kerja:
 - 1) Mencapai umur 55 tahun;
 - 2) Mengalami cacat total tetap sehingga tidak bisa bekerja lagi;
 - 3) Meninggal dunia;
 - 4) Mengalami PHK setelah menjadi peserta sekurang-kurangnya lima tahun;
 - 5) Pergi keluar negeri atau pulang ke negeri asal dan tidak kembali lagi; dan

³¹ Lihat Pasal 22 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

³² Lihat Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

³³ Lihat Pasal 22 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

- 6) Menjadi pegawai negeri sipil atau anggotal TNI/Polri.
- d. Pada prinsipnya pembayaran jaminan hari tua dilaksanakan sekaligus, tetapi bagi jaminan hari tua yang besarnya lebih dari Rp. 3.000.000,00 dapat dibayarkan secara bulanan untuk jangka waktu paling lama lima tahun.³⁴

2.2.3. Pesangon

Yang dimaksud dengan uang pesangon, yaitu uang jasa dan uang ganti rugi menurut Peraturan perundang-undangan tentang Pemutusan Hubungan Kerja tidak ada yang mengaturnya, namun dalam beberapa literatur dijumpai pengertian sebagai berikut:

Dalam bukunya A. Ridwan Halim, mengenai uang pesangon dijelaskan bahwa: "Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada pekerja pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh pekerja yang bersangkutan dan besar imbalan perjam (gajinya tiap bulan). 35

Pesangon atau disebut juga uang pesangon merupakan pembayaran uang dari pemberi kerja (Pengusaha) kepada karyawan (Pekerja) sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan pada umumnya dikaitkan dengan upah bulanan yang diterima. Jumlah ini dapat juga ditambahkan dengan komponen lain seperti tunjangan cuti, tunjangan asuransi

-

³⁴ Adrian Sutedi, *Op Cit*, hlm. 193.

³⁵ Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 196.

³⁶ Lihat Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tanaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

kesehatan karyawan, nilai opsi saham atau tunjangan lainnya yang sudah umum dan merupakan hak karyawan di perusahaan tersebut.³⁷

Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan normal seperti pengunduran, atau pensiun. Pemberian uang pesangon juga umumnya dilakukan oleh perusahaan yang melikuidasi usahanya. Selain itu, karyawan yang berhenti karena pemecatan dapat menerima uang pesangon berdasarkan aturan tersendiri. 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 pekerja dan perusahaan yang akan timbul akibat kesalahan dalam pemutusan hubungan kerja. 38

Pengaturan mengenai pesangon di indonesia didasarkan atas Undang-Undang No.

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal pesangon yang diatur dalam Undang-Undang adalah mengenai:

- 1. Dasar perhitungan uang pesangon;
- 2. Rumusan uang pesangon yang dibayarkan;
- 3. Komponen uang pesangon; dan
- 4. Kondisi yang mendasari perhitungan dan pembayaran uang pesangon.³⁹

³⁷ Lihat Pasal 2 Keputusan Menteri Tanaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

³⁸ Lihat Keputusan Menteri Tanaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

-

³⁹ Lihat Pasal 150-172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perhitungan Pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1. Masa kerja kurang dari satu tahun, 1(satu) bulan upah;
- 2. Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2(dua) bulan upah;
- 3. Masa kerja 2(dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3(tiga)tahun, 3(tiga) bulan upah;
- 4. Masa kerja 3(tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4(empat) tahun, 4(empat) bulan upah;
- Masa kerja 4(empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5(lima) tahun,
 5(lima) bulan upah;
- 6. Masa kerja 5(lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6(enam) tahun, 6(enam) bulan upah;
- 7. Masa kerja 6(enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7(tujuh) tahun, 7(tujuh) bulan upah;
- 8. Masa kerja 7(tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8(delapan) tahun, 8(delapan) bulan upah;
- Masa kerja 8(delapan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9(sembilan) tahun,
 9 (sembilan) bulan upah.⁴⁰

Pesangon dibagi menjadi dua macam yaitu, pesangon biasa sesuai dengan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan pesangon yang merujuk pada Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada pesangon biasa, perusahaan tidak mengikut sertakan pekerja ke program dana pensiun. Sedangkan

.

⁴⁰ Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pesangon yang merujuk pada Pasal 167 ayat (3), perusahaan mengikut sertakan pekerja ke program dana pensiun.

Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.⁴¹

Mengenai Pasal 167 ayat (3), di dalam Pasal ini dijelaskan bahwa pengusaha telah mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program pensiun. Undang-Undang Dana Pensiun mengenal 2 jenis program pensiun, yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti(PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti(PPIP). Berikut penjelasan mengenai PPMP dan PPIP:

Program Pensiun Manfaat Pasti (*Defined Benefit*), pekerja dijanjikan uang pensiun yang pasti jumlahnya. Bagaimananapun kondisi perusahaan, pada saat pensiun ia akan menerima manfaat pensiun (manfaat pensiun dapat diartikan sebagai uang pensiun) yang sudah pasti, sesuai perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja/perusahaan.

Misalnya pada saat pensiun, pekerja dijanjikan mendapat uang pensiun bulanan yang besarnya 75% dari gaji pokok, dengan kenaikan sebesar 5% setiap dua tahun. Maka pada saat pekerja pensiun, pemberi kerja lewat dana pensiun wajib memberi manfaat pensiun sesuai perjanjian tersebut.

Tidak peduli jumlah iuran pensiun pekerja jumlahnya kecil, tidak peduli pemberi kerja/perusahaan sedang rugi, tidak peduli keadaan pasar dunia sedang jatuh;

_

⁴¹ Lihat Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

jumlah manfaat pensiun yang diberikan oleh perusahaan melalui dana pensiun harus pasti.

Untuk memberikan manfaat pasti ini, perusahaan mendirikan dana pensiun (dana pensiun adalah badan hukum tersendiri) untuk menampung iuran dari pekerja dan iuran dari pemberi kerja itu sendiri. Dana pensiun akan menginvestasikan uang tersebut agar jumlahnya berlipat. Bila investasi rugi atau dana pensiun tidak cukup untuk menanggung manfaat pensiun, maka perusahaan harus menyuntikkan iuran pensiun tambahan agar dana pensiun dapat membayarkan manfaat pensiun.

Karena pemberi kerja harus mengeluarkan uang iuran pensiun yang besar untuk menanggung beban manfaat pensiun, maka tidak semua pemberi kerja/perusahaan yang mampu memberikan program pensiun seperti ini, biasanya perusahaan besar seperti beberapa BUMN besar dan perusahaan swasta besar yang mempunyai program seperti ini. Berikut kelebihan dan kekurangan dari program pensiun manfaat pasti:

Kelebihannya:

- a) uang pensiun ditentukan terlebih dahulu, mengingat uang dikaitkan dengan gaji karyawan;
- dapat mengakomodasi masa kerja yang telah dilalui pekerja apabila program pensiun dibentuk jauh setelah perusahaan berjalan;
- Pekerja lebih dapat menentukan besarnya uang yang akan diterima pada saat mencapai usia pensiun.

Kelemahannya:

- a) perusahaan menanggung resiko atas kekurangan dana apabila hasil investasi tidak mencukupi;
- b) relatif lebih sulit untuk diadministrasikan.

Program Pensiun Iuran Pasti (*Defined Contribution*), pada jaman dulu perusahaan hanya mengenal program pensiun manfaat pasti. Namun karena program tersebut dianggap membebani perusahaan, maka banyak perusahaan yang meninggalkan program pensiun manfaat pasti dan beralih ke iuran pasti.

Program pensiun iuran pasti, yang sudah pasti adalah iuran pensiunnya, namun jumlah manfaat pensiun tergantung dari total iuran dan hasil pengembangannya. Pada saat pekerja pensiun, maka total uang iuran pensiun dan hasil investasi akan diberikan sekaligus.

Uang iuran ini biasanya adalah gabungan dari iuran pekerja dan pemberi kerja, yang besarnya sesuai perjanjian. Misalnya iuran pensiun besarnya 5% dari gaji pokok, dibagi dua antara pekerja dan pemberi kerja.

Pada program pensiun ini, perusahaan bisa mendirikan dana pensiun sendiri atau mengalihkannya ke dana pensiun lembaga keuangan lainnya. Iuran pensiun setiap bulannya akan dibayarkan ke dana pensiun tersebut, dan dana pensiun akan mengelola uang iuran tersebut.

Hasil pengembangan uang iuran di dana pensiun bisa untung atau rugi. Kalau untung berarti manfaat pensiun bertambah banyak, kalau rugi manfaat pensiunnya berkurang. Berikut kelebihan dan kelemahannya PPIP:

Kelebihannya:

- a) pendanaan (biaya/iuran) dari perusahaan lebih dapat diperhitungkan/diperkirakan;
- Pekerja dapat memperhitungkan besarnya iuran yang dilakukan setiap tahunnya;
- c) lebih mudah untuk diadministrasi.

Kelemahannya:

- a) penghasilan pada saat mencapai usia pensiun lebih sulit untuk diperkirakan;
- b) karyawan menanggung resiko atas ketidakberhasilan investasi;
- c) tidak dapat mengakomodasikan masa kerja yang telah dilalui karyawan.⁴²

2.2.4. Penghargaan Masa Kerja

Penghargaan masa kerja merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja terhitung mulai 5 tahun setelah pekerja yang bersangkutan masuk kerja pada perusahaan untuk selanjutnya pekerja setelah kelipatan 5 tahun, pekerja yang bersangkutan berhak memperoleh penghargaan masa kerja. 43

Penghitungan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ditetapkan sebagai berikut:

 Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 bulan upah;

⁴² https://lintaka.wordpress.com/2012/10/30/program-pensium diakses pada tanggal 1 Agustus 2015.

⁴³ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta, Bumi Aksara, 2005), hlm. 327.

- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7(tujuh) bulan upah;
- 7. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.⁴⁴

2.2.5. Penggantian Hak

Penggantian hak adalah bagian dari jumlah uang yang harus dibayarkan kepada pekerja oleh pemberi kerja bila terjadi pemutusan hubungan kerja atas hak-hak pekerja yang tidak digunakan namun masih berlaku, misalnya uang penggantian hak atas cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

Pasal 156 ayat (4) mengatur tentang acuan dan besarnya uang penggantian hak kepada pekerja yang pensiun. Uang penggantian hak itu meliputi :

a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

⁴⁴ Lihat Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15%
 (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian bersama.⁴⁵

Komponen yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam hal penghasilan pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari (Pasal 157 ayat (2)). Sedangkan untuk upah Pekerja dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Bagi pekerjaan yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya

⁴⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 210.

didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.⁴⁶

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 211.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini adalah penelitian normatif empiris. Penelitian Hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan baku utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum dengan menggunakan data sekunder, diantaranya asas, kaidah, norma dan aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya, dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan erat dengan penelitian.

Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung berupa keterangan-keterangan dan pendapat dari para responden dan kenyataan-kenyataan yang ada di lokasi penelitian melalui wawancara dan observasi. Wawancara akan dilakukan kepada perwakilan pensiunan Bank Rakyat Indonesia Provinsi Lampung.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan mempunyai kekuatan hukum mengikat, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

- a. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan. Bahan hukum primer yang digunakan yaitu:
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945.
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 3) Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
 - 4) Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
 - Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 6) Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.
 - Peraturan Pemerintah No. 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

- 8) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- 9) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- 10) Peraturan Menteri No. 2 Tahun 1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Bagi Peserta Dana Pensiun.
- 11) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
- 12) Keputusan Menteri Tanaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- 13) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.
 92/MEN/IV/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator
 Serta Kerja Mediasi.
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder, meliputi: Literatur-literatur, makalah-makalah dan tulisan-tulisan hasil karya kalangan hukum atau instansi terkait yang berhubungan dengan Perlindungan hukum terhadap pensiunan pegawai PT BRI Persero Tbk atas hak pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak di provinsi lampung.

c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Pustaka

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah, mencatat, dan membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat sekunder ini dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, antara lain:

- Bahan hukum primer, meliputi peraturan perundang-undangan baik pada tingkat pusat maupun daerah.
- Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari buku-buku dan artikel-artikel yang berhubungan dengan penelitian (baik dalam bentuk surat kabar, majalah, jurnal, maupun tulisan-tulisan lainnya).
- 3. Bahan hukum tersier yang memberikan informasi mengenai kedua bahan hukum diatas berupa kamus, ensiklopedia, bibliografi, dan sebagainya.

b. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan teknik wawancara langsung dengan responden yang telah direncanakan

sebelumnya. Wawancara dilaksanakan secara langsung dan terbuka dengan mengadakan tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atau jawaban yang bebas sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

3.3.2. Prosedur Pengolahan Data

Data yang terkumpul kemudian diproses melalui pengolahan dan pengkajian data.

Data tersebut diolah melalui proses :

- Editing, yaitu memeriksa data yang didapatkan untuk mengetahui apakah data yang didapat itu relevan dan sesuai dengan bahasan. Apabila terdapat data yang salah maka akan dilakukan perbaikan.
- 2. Klasifikasi data, yaitu data yang telah selesai diseleksi kemudian diklasifikasi sesuai dengan jenisnya dan berhubungan dengan masalah penelitian.
- 3. Sistemasi data, yaitu menempatkan data pada masing-masing bidang pembahasan yang dilakukan secara sistematis.

3.4 Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan mendeskripsikan serta menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari suatu penelitian di lapangan dengan suatu interpretasi, evaluasi, dan pengetahuan umum. Data kemudian dianalisis dengan metode induktif, yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum dilanjutkan dengan dibuatnya suatu rangkuman yang bersifat khusus untuk mengajukan saran-saran.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, karyawan BUMN merupakan pekerja BUMN yang pengangkatan, pemberhentian, kedudukan, hak dan kewajibannya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi, karyawan BRI yang telah di PHK karena memasuki usia pensiun normal dilindungi oleh ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 2003 Ketenagakerjaan. PT BRI Persero Tahun tentang Tbk mengimplementasikan Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan kedalam SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 tentang Penyelesaian Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja yang Berakhir Hubungan Kerjanya karena Mencapai Usia Pensiun Normal. Berdasarkan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012, PT BRI Persero Tbk menjelaskan bahwa PT BRI Persero Tbk telah mendaftarkan pekerjanya ke dalam program pensiun yang iurannya dibayarkan oleh pengusaha. Fakta yang ada, pekerja pada masa hubungan kerja sedang berlangsung telah membayar iuran atau premi program pensiun sebesar Rp

376.123,00 perbulan dengan uang Tunjangan Hari Tua (THT) sebesar Rp 144.001,00 perbulan. Oleh karena itu, kedudukan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 sebagai dasar pemberian hak pensiun bagi pekerja PT BRI Persero Tbk adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Karena, sesuai dengan penjelasan Pasal 167 ayat (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, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

Kedua, dalam hal pemberian hak pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak pensiunan PT BRI Persero Tbk, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung berperan memberikan petunjuk pelaksanaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk dijadikan dasar hukum atas pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada pihak PT BRI Persero Tbk maupun pihak pensiunan BRI. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung menunjuk seorang mediator pada bagian hubungan industrial sebagai penengah jika terjadi perselisihan antara pihak PT BRI Persero Tbk dan pihak pensiunan BRI terkait dengan pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

Ketiga, Ketentuan besarnya persentase sharing dana pensiun tidak ada di dalam SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012, dan juga tidak ada keterbukaan mengenai berapa jumlah premi atau iuran yang telah dibayarkan oleh BRI, berapa jumlah premi atau iuran yang telah dibayarkan oleh pekerja, hal ini

mengakibatkan tidak adanya kejelasan berapa jumlah uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya di terima oleh pensiunan BRI. Hal ini yang menjadi faktor penghambat pensiunan BRI dalam mendapatkan hak pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian haknya.

5.2. Saran

Setelah melakukan penelitian, identifikasi permasalahan dan dasar hukum kemudian menganalisanya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Pertama, sebaiknya pihak PT BRI Persero Tbk segera merevisi SK Direksi Nokep 883DIR/KPS/10/2012 tentang Penyelesaian Kewajiban Perusahaan terhadap Pekerja yang Berakhir Hubungan Kerjanya karena Mencapai Usia Pensiun Normal apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3), agar menjamin kepastian hukum mengenai pemberian pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak kepada pensiunan normal agar tidak ada lagi perselisihan yang terjadi antara pensiunan karyawan BRI dengan PT BRI Persero Tbk.

Kedua, seharusnya PT BRI Persero Tbk memberikan kejelasan berapa besaran persentase iuran pensiun yang telah diberikan kepada pensiunan BRI, sehingga ada kejelasan mengenai besaran uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang akan diterima oleh pensiunan BRI.

Ketiga, Jika PT BRI Persero Tbk telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iuran atau preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang

diperhitungkan dengan uang pesangon pensiun BRI yaitu uang pensiun yang premi atau iurannya dibayar oleh PT BRI Persero Tbk Sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3).

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Andi Soemitra, M.A, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Kencana, Jakarta, 2009.
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bahder Johan Nasution, *Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, Jakarta, 2007.
- Hans Kelsen, Dasar-Dasar Hukum Normatif, Nusamedia, Jakarta, 2009.
- H. Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2006.
- Khotibul Umam, *Penyelesaian sengketa di luar pengadilan*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2010.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Umar Said Sugiarto, Pengantar Hukum Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja.

- Peraturan Pemerintah No. 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Menteri No. 2 Tahun 1993 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Bagi Peserta Dana Pensiun.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi.
- Keputusan Menteri Tanaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 92/MEN/IV/2004 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Serta Kerja Mediasi.

Sumber Lain

- http://bisnis.liputan6.com/read/696501/didemo-ribuan-pensiunan-bri-janji-beri-pesangon diakses pada tanggal 20-Juni-2015.
- http://oto.detik.com/read/2013/03/19/120336/2197760/466/3/pensiunan-demoinilah-penjelasan-manajemen-bri diakses pada tanggal 7 Oktober 2015.
- http://www.teraslampung.com/2013/09/pensiunan-bri-demo-tuntut-pesangon.html diakses pada tanggal 7 Oktober 2015.
- http://www.artikata.com/artiperlindungan.html diakses pada tanggal 9-Juli-2015.
- http://seputarpengertian.blogspot.com/2014/01/seputar-pengertian-perlindungan-hukum.html diakses pada tanggal 20 Juni 2015.
- https://lintaka.wordpress.com/2012/10/30/program-pensiun diakses pada tanggal 1 Agustus 2015.
- http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/jaminan-sosial/dana-pensiun diakses pada tanggal 20 Agustus 2015.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Rakyat_Indonesia diakses pada tanggal 21 Desember 2015.
- http://ir-bri.com diakses pada tanggal 21 Desember 2015.
- http://bri.co.id/news/48 diakses pada tanggal 21 Desember 2015.
- http://www.dapenbri.id/profil/anak-perusahaan/ di akses pada tanggal 26 Oktober 2015.
- http://www.dapenbri.id/ di akses pada tanggal 26 Oktober 2015.
- Wawancara dengan Bapak Santoso Pensiunan Pengawas Cabang di BRI Tanjung Karang Bandar Lampung, pada tanggal 24 Desember 2015.
- Wawancara dengan Bapak Pelantino pegawai di BRI Tanjung Karang Bandar Lampung, pada tanggal 25 Desember 2015.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS LAMPUNG FAKULTAS HUKUM

Jalan Prof. Sumantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35145 (0721) 701609 pabx 400,401 fax (0721) 701199 website : www.fhunila.ac.id

Nomor: **\$330**/UN26.2/PL/2015 Perihal: Research/Penelitian Bandar Lampung, 27 Oktober 2015

Kepada : Yth. Direktur Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Lampung

Di -

Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung dengan ini mengharapkan bantuan Saudara agar :

Nama

: Rochmat Nurul Fajar

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1112011321

Semester/TA

: 9 / 2015

Bagian Hukum

: Hukum Administrasi Negara

Dapat diberikan izin untuk mengadakan Research dan wawancara di Lingkungan/ Instansi yang Bapak pimpin dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul:

"Perlindungan Hukum Terhadap Pensiunan Bank Rakyat Indonesia Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Dan Penggantian Hak Di Provinsi Lampung"

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studinya pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Demikian atas perhatian dan bantuan Bapak, diucapkan terima kasih.

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

dan Kerja Sama,

Dr. Juswanto, S.H., M.HUM. Nr. 196205141987031003



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH

Jalan Basuki Rahmat No.21 Telp. (0721) 481544 Fax. (0721) 481304

TELUK BETUNG

REKOMENDASI PENELITIAN /SURVEI

Nomor: 070/1496/III/II.03/2015

Dasar

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014
 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia
 Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

 Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 12 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Lampung.

 Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung Nomor: 2330/UN26.2/PL/2015 tanggal 27 Oktober 2015 tentang Permohonan izin Penelitian

DENGAN INI DIBERIKAN REKOMENDASI KEPADA:

Nama/NPM

Rochmat Nurul Fajar / 1112011321

Pekerjaan

Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung

Alamat Lokasi Jl. Samratulangi Gg. Bungsu No.12 Penengahan Raya Bandar Lampung

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung

2. Bank rakyat Indonesia Kantor Wilayah Lampung

Jangka Waktu

03 November s.d 03 Februari 2016

Peserta

erta :

-

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung

Tujuan

Mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi

Judul Penelitian

"Perlindungan Hukum Terhadap Pensiunan Pegawai Bank Rakyat Indonesia atas Pesangon, Penghargaan masa Kerja dan Penggantian Hak di Provinsi

Lampung"

Catatan

Bahwa rekomendasi ini diterbitkan semata-mata untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan dan setelah selesai melaksanakan kegiatan berdasarkan Surat Rekomendasi ini agar melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Gubernur Lampung c.q. Kepala Badan Kesbang dan Politik Daerah Provinsi Lampung.

Dikeluarkan di pada tanggal Bandar Lampung November 2015

a.n. GUBERNUR LAMPUNG KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK,

IRWAN SIHAR MARPAUNG

Pembina Utama Madya NIP. 196205272014101001

Tembusan:

- 1. Gubernur Lampung (Sebagai laporan);
- 2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung
- 3. Direktur Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Lampung
- 4. Rektor Universitas Lampung c.q. Dekan Fakultas Hukum



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR WILAYAH

Jl. Jenderal Sudirman No.23 Bandar Lampung Telepon : (0721) 259340 – 259398 Fax : (0721) 259397 www.bri.co.id

Nomor

: B. 190-KW-XIX/HKM/12/2015

Bandar Lampung, 22 Desember 2015

Lamp. Perihal

p. :-

: Tanggapan terhadap Permohonan Research/Penelitian Mahasiswa

Fakultas Hukum Universitas Lampung Universita

an.Rochmat Nurul Fajar.

Kepada Yth. Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung

di-

BANDAR LAMPUNG

Surat Fakultas Hukum UNILA No.2330/UN26.2/PL/2015 tanggal 27 Oktober 2015

Menunjuk surat tersebut diatas perihal pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan bahwa terkait Permohonan Research dan Wawancara di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam rangka Penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung an.Rochmat Nurul Fajar dengan judul skripsi "Perlindungan Hukum terhadap Pensiunan Bank Rakyat Indonesia atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak di Provinsi Lampung", dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- 1. Bahwa dalam surat tersebut diatas tidak dilampirkan proposal skripsi dimaksud yang memuat ruang lingkup maupun pénjelasan secara rinci mengenai materi penelitian dan wawancara. Untuk itu agar surat tersebut dapat dilengkapi dengan proposal skripsi/penelitian, sehingga dapat diketahui apakah materi penelitian dan wawancara tersebut tepat dilakukan di BRI.
- Bahwa dapat kami sampaikan ketentuan mengenai hak-hak pensiunan di BRI telah diatur secara internal dalam Surat Keputusan dan Surat Edaran Direksi BRI yang mengacu pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.
- 3. Bahwa mengingat ketentuan internal tersebut berlaku secara nasional untuk unit kerja BRI seluruh Indonesia, maka Kantor Cabang maupun Kantor Wilayah BRI dalam hal ini hanya bertindak sebagai pelaksana ketentuan internal dimaksud. Sehingga apabila materi penelitian dan wawancara dimaksud berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pensiunan BRI yang dikaitkan dengan ketentuan mengenai hak-hak pensiunan bukan pelaksanaan ketentuan dimaksud, maka menurut hemat kami usulan penelitian dan wawancara tersebut lebih tepat diajukan ke Kantor Pusat PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang berkedudukan di Jakarta.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.

Demikian, atas perhatiannyadiucapkan terimakasih.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR WILAYAH

Andy D. Loetfianto Group Head

Tindasan:

- Arsip



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI **FAKULTAS HUKUM**

DISPOSISI

		(1.)Dekan
Dari	:	2. WD I

3. WD II

5. KTU

4. WD III

KEPADA YANG TERHORMAT	DEKAN		
Wakil Dekan I Wakil Dekan II Wakil Dekan III Kabag Tata Usaha Kasubbag Akademik Kasubbag Perencanaan & Kepegawaian	Kasubbag Kemahasiswaan & Alumni Kasubbag Umum & Keuangan Ketua Bagian Hukum Pidana Ketua Bagian Hukum Perdata Ketua Bagian HAN Ketua Bagian HI Ketua Bagian HTN		
Untuk persetujuan saudara	Harap menelpon saya		
Untuk saudara ketahui	Memenuhi permintaan Saudara		
Untuk diperiksa	Harap Dikembalikan		
✓ Untuk diselesaikan	Harap menghubungi saya		
Untuk arsip saudara	Sesuai pembicaraan kita		
Mohon pertimbangan	Harap dicatat		
Mohon balasan	Harap ditanda tangani		
Harap dibalas	Harap ditolak		
CATATAN TAMBAHAN The Shaper of the the state of the same of the sa			

Paraf: