BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini pekerjaan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang, dimana bekerja merupakan sarana guna mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhan tidak akan berhenti meski individu tersebut sudah tidak lagi produktif bekerja. Kebutuhan yang tercukupi merupakan suatu bentuk dari kesejahteraan yang didambakan oleh setiap orang, terutama ketika memasuki hari tua dengan tenang tanpa harus memikirkan lagi urusan pekerjaan, maka dibutuhkan suatu jaminan. Jaminan kesejahteraan adalah hal terpenting bagi setiap orang yang bekerja. Untuk itu, setiap pekerja berusaha melakukan kewajiban kerja dengan sebaik-baiknya.

Jaminan yang diketahui atau yang sering di pakai oleh masyarakat atau pekerja perusahaan dahulu adalah dengan menjadi peserta asuransi hari tua yang dimana cara ini yang merupakan salah satu cara dimna para pekerja disaat masuk hari tua atau masuk usia tidak produktif dalam bekerja dapat menikmati hari tuanya dengan menjadi peserta asuransi hari tua yang dipilih. Tetapi banyaknya kekurangan dalam proses itu menjadikan para masyarakat yang tidak mengetahui cara dan keuntungannya menjadi

peserta asuransi hari tua kebanyakan mereka menikmati masa berakhirnya usia produktifnya dengan tidak menggunakan jaminan kesejahterann pada dirinya.

Berdasarkan hal tersebut banyak perusahaan melakukan perubahan untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada para pekerjanya, dengan cara memberikan hadiah atau bonus kerja. Namun demikian dengan berusaha sebaiknya dalam bekerja tidak cukup tanpa adanya penyisihan pendapatan selama masa aktif bekerja di mana harapan untuk menikmati kesejahteraan di hari tua setelah pensiun sulit untuk terwujud. Mengingat hal tersebut, pada saat ini dalam masyarakat kita telah berkembang suatu bentuk tabungan masyarakat yang semakin banyak dikenal oleh para karyawan, yaitu dana pensiun. Proses dana pensiun ini dengan asuransi hari tua hampir sam tetapi ada perbedaan-perbedaan yang melatar belakangi kedua jaminan kesejahteraan ini.

Dana Pensiun ini merupakan badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Penyelenggaraan program dana pensiun ini dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau dengan menyerahkan kepada lembaga keuangan lain yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun, misalnya bank umum atau perusahaan asuransi jiwa.[1]

Sebelumnya kita ketahui di masyarakat telah berkembang berbagai model penyelenggaraan program pensiun. Namun model ini dianggap mengandung berbagai kelemahan mendasar yang berpengaruh langsung terhadap stabilitas kesinambungan program pensiun maupun kendala dari aspek operasionalnya. Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Peraturan ini dibentuk

[1] Sunaryo, *Hukum Lembaga Keuangan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.12.

dengan tujuan untuk menjadikan dana pensiun ini jauh dari praktik-praktik yang merugikan untuk para peserta atau karyawan. Dan juga Undang-Undang Dana Pensiun ini diharapkan membawa pertumbuhan Dana Pensiun di Indonesia secara lebih pesat, tertib dan sehat sehingga meningkatkan kesejahteraaan masyarakat.[2]

Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun ini memacu perkembangan institusi dana pensiun di Indonesia. Walaupun peraturan ini sebelumnya sekedar mengatur para pegawai negeri saja, mulai sekarang peraturan ini juga bisa di pakai oleh pekerja mandiri atau karyawan swasta, seperti contohnya di Gunung Madu Plantation. Walaupun perusahaan ini adalah swasta tetapi demi menjaga loyalitas dan keefektifan para karyawan perusahaan mempunyai inisiatif untuk memberi dana pensiun untuk karyawannya.

Dana pensiun diselenggarakan dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan pada karyawan. Jaminan tersebut diberikan dalam bentuk manfaat atau imbalan pensiun pada saat karyawan tersebut memasuki masa pensiun atau mengalami kecelakaan. Seperti halnya diterapkan oleh PT Gunung Madu Plantation, yang mana perusahaan ini merupakan perusahaan yang berdiri sejak tanggal 20 Oktober 1975, yang terbentuk antara perusahaan swasta asing dan swasta nasional yang berstatus perkebunan tebu modal asing yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh *Kwok Investment* (Hongkong). Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan tebu dan pabrik gula. Tujuan dari pembentukan perusahaan ini yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan kebijakan

---

[2] Zulaini Wahab, *Segi Hukum Dana Pensiun*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, terdapat di situs < http://opac.web.id/segi-hukum-dana-pensiun-2c075757d0e49a5a9cc7116f81565eee.html>, diakses pada hari Senin tanggal 07 Januari 2013 jam 22.16 WIB.

pemerintah khususnya di industri gula yang berada diluar jawa untuk meningkatkan produksi gula agar indonesia menjadi negara yang berswasembada gula.

PT Gunung Madu Plantation ini terletak di Gunung Batin, Lampung Tengah, sekitar 90 km arah utara kota Bandar Lampung tepatnya pada jalan lintas Sumatera Bagian Timur. Total area yang dikelola 35.000 ha dengan luas kebun 24.500 ha. Sisanya merupakan jalan, bangunan pabrik, perkantoran, pemukiman, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), sungai-sungai, rawa, dan kawasan konservasi. Sarana dan Prasarana umum ke Lokasi Pabrik tersedia dan cukup Lancar. Jaraknya ± 7 km dari jalan aspal.

Perusahaan ini tiap tahun harus menghasilkan rata-rata 200.000 ton/tahun. Sedangkan hasil lainnya berupa molasses rata-rata 75.000 ton/tahun yang dipasarkan di Luar Negeri yang biasanya digunakan sebagai bahan pakan ternak. Dengan target tersebut perusahaan ini memiliki tenaga sekitar 1.700 orang sebagai karyawan tetap, ditambah sekitar 8.500 orang sebagai tenaga kerja harian dan musiman pada waktu musim giling (April-Oktober). Di Luar musim giling (Oktober-Maret), tenaga kerja harian yang masih dapat diserap sekitar 4.000 orang.

Pada waktu musim giling, setiap minggu dibayar upah (untuk tenaga kerja harian) sekitar Rp. 1,5 s/d 2,5 Milyard, sedangkan untuk gaji karyawan dibayarkan sekitar Rp. 2 Milyard per bulan. Dana sebesar ini sebagian besar terserap di Propinsi Lampung sendiri, khususnya di sekitar lokasi Gunung Madu Plantation. Dari hal tersebut maka perusahaan mengeluarkan lembaga dana pensiun, maksud dari di bentuknya lembaga dana pensiun ini di dalam perusahaan Gunung Madu Plantation untuk mengelola harta kekayaan dari para karyawan agar nantinya bisa dipakai bukan hanya saat mereka masih

bekerja di perusahaan tetapi juga disaat mereka sudah tidak bekerja lagi, karena setiap orang nanti pada waktunya untuk pensiun, maka dari itu perusahaan membentuk lembaga dana pensiun.

Dana pensiun ini menjadi salah satu fasilitas yang didapat para karyawan dari mulai usia kerja. Di dalam pengelolaan dana pensiun ini Gunung Madu Plantation sebelumnya para pemegang saham melakukan rapat umum yang akhirnya mindirikan lembaga baru diperusahaan yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja yang mana lembaga ini bertujuan untuk mengelola dan menberikan dana pensiun terhadap karyawan.

Jenis Dana Pensiun yang dipakai oleh perusahaan Gunung Madu Plantation ini adalah Dana Pensiun Pemberi Kerja yang diatur dalam BAB III Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dari mulai Pasal 5 sampai dengan Pasal 39, semua penjelasan mengenai Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) ini terkandung didalam pasal-pasal tersebut. Untuk menindak lanjuti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, maka pemerintah menerbitkan peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja. Pengertian Dana Pensiun Lembaga Keuangan ini terdapat atau tercantum pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992.[3]

Dalam penjelasan pasal di atas ada Program Pensiun Iuran Pasti yang sebelumnya juga mempunyai peraturan tersendiri yang dibentuk oleh Menteri Keuangan yaitu di Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 343/KMK.017/1998 tentang Iuran Dan Manfaat Pensiun. Didalam Keputusan ini juga menjelaskan tentang berapa

[3] Penjelasan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomo 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

iuran dan manfaat pensiun di Dana Pensiun Pemberi Kerja yang berada di BAB II bagian ketiga pada Pasal 16 dan Pasal 17 tentang Iuran Peserta Program Pensiun Iuran Pasti dan di bagian kelima pada Pasal 20, Pasal 21 dan Pasal 22 tentang Manfaat Pensiun Peserta Program Pensiun Iuran Pasti.[4] Beberapa peraturan diatas sudah sedikit banyak memberikan pedoman bagi perusahaan dan karyawan mandiri bisa menentukan dan mengelola dana pensiun tersebut.

Dalam peraturan-peraturan diatas semua mengatur tentang dana pensiun dan di PT Gunung Madu Plantation ini juga memakai peraturan-peraturan ini untuk membuat perjanjian dana pensiun kepada karyawannya. Disini prosentase yang diberikan GMP untuk Dana Pensiun yaitu 4% untuk karyawan dan 8% untuk GMP (Perusahaan).

Dalam pelaksanaan perjanjian dana pensiun ini GMP juga bekerja sama dengan Lembaga Keuangan lainnya untuk mengelola dan mengawasi terkait dana pensiun ini. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti dan mengetahui tentang perjanjian dana pensiun yang dikeluarkan oleh PT Gunung Madu Plantations. Maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **"Analisis Pelaksanaan Perjanjian Dana Pensiun Pemberi Kerja (Studi pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah)."**

[4] Penjelasan Pasal 16 Ayat (1 dan 2) , Pasal 17 Ayat (1 dan 2) , Pasal 20 , Pasal 21 Ayat (1,2 dan 3) dan Pasal 22 Ayat (1 dan 2) Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 343/KMK.017/1998 tentang mengenai Iuran dan manfaat Pensiun.

1.2 Permasalahan dan Pokok Bahasan

1.2.1 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi fokus permasalahan skripsi ini adalah Bagaimana analisis perjanjian dana pensiun pemberi kerja pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah.

1.2.2 Pokok Bahasan

Berdasarkan permasalahan diatas, maka yang menjadi pokok bahasan dalam penulisan ini adalah :

1. Pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah.
2. Perbedaan antara Perjanjian Dana Pensiun Pemberi Kerja pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah dengan Perjanjian Asuransi Hari Tua.
3. Akibat hukum apabila terjadi wanprestasi pada pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun Pemberi Kerja PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah analisis perjanjian dana pensiun pemberi kerja, dari pelaksanaan perjanjian dana pensiun lalu perbedaan antara dana pensiun pemberi kerja dengan asuransi hari tua serta akibat hukum apabila terjadi wanprestasi pada pelaksanaan perjanjian dana pensiun pemberi kerja. Lingkup bidang ilmu dalam penelitian ini adalah hukum keperdataan (ekonomi), khususnya hukum perjanjian yang dispesifikasikan pada hukum perjanjian dana pensiun khususnya dana pensiun pemberi kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu sebagai berikut :

a. Untuk memahami dan menganalisis pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah.
b. Untuk memahami dan menganalisis perbedaan antara Dana Pensiun Pemberi Kerja pada PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah dengan Asuransi Hari Tua.
c. Untuk memahami dan menganalisis Akibat hukum apabila terjadi wanprestasi pada pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun Pemberi Kerja PT Gunung Madu Plantation Kabupaten Lampung Tengah.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dan perkembangan pengetahuan ilmu hukum ekonomi mengenai perjanjian khususnya perjanjian dana pensiun.

2. Kegunaan Praktis

a. Untuk Menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai perjanjian khususnya dalam perjanjian dana pensiun lembaga keuangan;

b. Untuk Menambah bahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan permasalahan dan pokok bahasan perjanjian dana pensiun;

c. Sebagai pemenuhan salah satu syarat akademik bagi peneliti untuk menyelasaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.