

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Negara Indonesia adalah negara yang luas dan memiliki berbagai sumber kekayaan dalam berbagai aspek Sosial, Ekonomi, Budaya maupun Pemerintahannya. Indonesia merupakan negara yang berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang didalamnya mengandung nilai fundamental yang ditanamkan sebagai bukti nyata bahwa negara adalah pelindung bagi rakyat yang artinya negara merupakan wadah rakyat dalam membentuk kehidupan yang sesuai dengan cerminan sesuai sila-sila yang terdapat dalam Pancasila. Sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945 Tujuan Negara adalah untuk membentuk Keadilan dan Kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya<sup>1</sup>.

Negara Indonesia adalah negara yang berpedoman terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, didalamnya tertuang Pembangunan Nasional sebagai amanat pembukaan yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Dalam upaya untuk mewujudkan itu semua ada beberapa cara yang di gunakan antara lain melalui Pembangunan Nasional Khususnya di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi ini berfokus pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif di era modern seperti ini pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar 1945

dengan cara memperluas atau membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara.<sup>2</sup> Pihak yang dilibatkan dalam upaya pembangunan perekonomian khususnya pada Bidang Ekonomi yaitu salah satunya adalah tenaga kerja.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja<sup>3</sup>.

Indonesia sebagai negara hukum tentu mengatur segala sesuatu dengan berlandaskan hukum, tidak terkecuali pengaturan mengenai ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan

---

<sup>2</sup> Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum UMY, hlm. 1

<sup>3</sup> Ujang S. Charda, "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Wawasan Hukum*, Vol 32, No 3 (2015), hlm. 18

sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat<sup>4</sup>. Pembangunan ketenagakerjaan di negara Indonesia didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dengan beberapa penyempurnaan.

Sejarah Undang - Undang Nomor 25 tahun 1997 dilaksanakan mulai tanggal 1 Oktober 1988 namun urung dilaksanakan sebagai akibat adanya resistensi dari sekelompok pekerja. Akibatnya Undang - Undang ini ditunda selama dua tahun melalui Undang - Undang Nomor 11 tahun 1988. Setelah dua tahun ditunda, perkerja tetap melakukan resistensi terhadap keberlakuan. Undang - Undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut bahkan menuntut untuk melakukan pencabutan. Hal ini mengakibatkan pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Penganti Undang - Undang Nomor 3 tahun 2000 untuk mengakomodasikan keinginan para pekerja tersebut, sambil mempersiapkan Rancangan Undang - Undang Ketenagakerjaan sebagai pengganti Undang - Undang Nomo 25 tahun 1997 tersebut.<sup>5</sup> Indonesia memiliki Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertujuan untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan ekonomi negara yang merupakan perekonomian negara pada khususnya. BRI pada dasarnya adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia yang juga merupakan salah satu bagian dari BUMN Indonesia.

---

<sup>4</sup> Tedi Sudrajat, Siti Kunarti, Abdul Aziz Nasihuddin, "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional", *Pandecta*, Vol 15, No 1 (2020), hlm. 14

<sup>5</sup> Payaman J Simanjuntak, 2003, *Undang Undang yang Baru tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, hlm. 9.

Negara mendirikan Bank Rakyat Indonesia dengan tujuan yang sama dengan berdirinya BUMN yaitu untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan ekonomi Indonesia, membantu masyarakat yang ingin memiliki rumah pribadi dalam mengelola uang, memberikan manfaat umum berupa penyediaan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak (masyarakat), menjadi perintis kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh swasta, dan memberikan bimbingan serta bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi dan masyarakat.

BRI sebagai Bank terbesar milik Negara Indonesia memiliki berbagai banyak Pekerja yang tersebar luas diberbagai wilayah dan penjuru Indonesia. Sebagai salah satu bentuk BRI dalam memanusiakan Pekerjaanya, bank akan memberikan berbagai fasilitas pada umumnya dalam membentuk kenyamanan dan kemudahan bagi pekerjaanya. BRI memberikan berbagai opsi khusus kepada para pekerja yang mau mendedikasikan dirinya untuk ikut mengelola dan memajukan perekonomian negara bersama dalam naungan BUMN. Bagi para pekerja yang bekerja di BRI memiliki berbagai kriteria dan kategori khusus yang akan ditempatkan sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Pekerja BRI tetap juga akan mendapatkan berbagai akses dan fasilitas serta hak pemenuhan di hari tua sebagai apresiasi PT BRI kepada para Pekerjaanya.

Hak-hak Pekerja BRI sama dengan Hak Tenaga kerja atau yang sering disebut oleh masyarakat sebagai pegawai, artinya seseorang secara mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang jasa untuk memenuhi

kebutuhannya sendiri ataupun untuk masyarakat sekitar<sup>6</sup>. Di Indonesia sendiri usia tenaga kerja/pegawai yang ditentukan oleh pemerintah berumur 15 sampai 60 tahun, peran tenaga kerja merupakan factor 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<sup>7</sup>. Dalam hal perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin Hak-hak dasar pekerja dan menjamin perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha.<sup>8</sup>

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*)<sup>9</sup> Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law & Governance Journal*, Vol 2, No 2 (2019), hlm. 12

<sup>7</sup> Yuli Yuliana, Sulastri dan Aryanti Dwi, "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas", *Jurnal Yuridis*, Vol 5, (2018), hlm. 21

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 6.

<sup>9</sup> Hadjon dan Philipus, 2007, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Jakarta, Peradaban, hlm. 34.

<sup>10</sup> Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bentuk perwujudan kesejahteraan terhadap pekerja adalah memberikan kepastian atau perlindungan hukum mengenai seluruh hak - hak pekerja yang di atur dalam Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari hak jam kerja, hak mengenai PHK, hak upah, hak jaminan hari tua, hak cuti, hak untuk diperlakukan sama hingga hak akan jaminan sosial dan K3. Hak - hak tersebut merupakan hak setiap orang yang bekerja, baik orang tersebut sebagai pegawai negeri sipil, swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada dasarnya kepastian perlindungan hukum mengenai hak - hak tersebut sangat penting bagi pekerja karena jika tidak di perhatikan maka akan berimbas terhadap psikologis, mental-spiritual, kesehatan, dan financial pekerja itu sendiri.

Perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan, pemerintah telah menetapkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang - Undang ini, hak - hak dan perlindungan dasar pekerja saat bekerja serta hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha pemerintah dan masyarakat ditingkatkan melalui peraturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, produktivitas perluasan kesempatan kerja, dan jaminan hari tua. 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 )<sup>11</sup>.

Peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja, dalam penerapannya masih banyak masalah terkait dengan pelanggaran hak dasar pekerja. Ini

---

<sup>11</sup>Ari Hernawan, "Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Vol. 38, (2016) hlm. 2

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 mengenai PHK atau 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.

Alasan penulis ingin meneliti di Provinsi Jawa Tengah tepatnya di Kabupaten Pemalang karena apakah di BRI Kabupaten Pemalang sudah memenuhi hak dana pensiun pegawainya, karena di Provinsi atau daerah - daerah lain banyak sekali terjadi masalah mengenai belum terpenuhinya hak - hak pegawai BRI. Salah satu contoh masalah yang terjadi yaitu, adanya pensiunan pegawai BRI di Provinsi Lampung yang menggelar aksi demo di depan kantor pusat PT BRI Persero Tbk, menuntut haknya karena terjadi ketidaksesuaian

pembayaran pesangon yang di bayarkan oleh PT BRI Persero Tbk Bandar Lampung kepada pensiunan tersebut<sup>12</sup>.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Dana Pensiun Pekerja Tetap Kantor Cabang BRI Kabupaten Pematang Jaya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pematang Jaya
2. Faktor apa yang menghambat pemenuhan hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pematang Jaya

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Perlindungan hukum terhadap hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pematang Jaya.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pemenuhan hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pematang Jaya.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum administrasi Negara.

---

<sup>12</sup>Teras Lampung, 2013, *Pensiunan BRI Demo Tuntut Pesangon*, <https://www.teraslampung.com/pensiunan-bri-demo-tuntut-pesangon/>, (diakses pada tanggal 23 Januari 2020, 14.39 WIB.)

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi contoh pemikiran untuk dijadikan arah penelitian lebih lanjut pada masa yang akan datang
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi yang berminat untuk memperdalam mengenai masalah perlindungan hukum terhadap hak dana pensiun pekerja tetap khususnya di Bank BRI Kabupaten Pemalang.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Kabupaten Pemalang dan BRI, dapat saling memberikan masukan mengenai Perlindungan hukum terhadap hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pemalang.
- b. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai perlindungan hukum terhadap hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang BRI di Kabupaten Pemalang.