

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum (*Rechtstaat*) yang segala aspek yang berkaitan dengan ekonomi, sosial, budaya, dan aspek lainnya diatur dalam UUD 1945. Asas ini menegaskan bahwa peraturan tersebut tidak bisa semata-mata didasarkan pada kekuasaan saja (*Machtsstaat*). Prinsip dasar hukum adalah menjunjung tinggi keadilan, memberikan kebaikan tanpa memihak, dan mengutamakan kesejahteraan seluruh rakyat. Undang-undang tertinggi yang menjadi pedoman Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah UUD 1945 dan Pancasila. Sudah sepantasnya negara berfungsi sebagai pengayom warga negaranya, membentuk kehidupannya berdasarkan nilai-nilai yang tertuang dalam sila Pancasila. UUD 1945 dan Pancasila bertujuan untuk memberikan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh warga negara.¹

Warga negara Indonesia yang mempunyai cita-cita yang beragam, berpedoman pada UUD 1945 dan Pancasila yang menjadi landasan pedoman Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dokumen ini menyatakan bahwa Pembangunan Nasional bertujuan untuk membuka jalan menuju masyarakat adil, makmur, dan sejahtera. Sebagai negara berkembang, Indonesia menarik

¹ Undang – Undang Dasar 1945

perhatian para investor baik dari dalam maupun luar negeri yang tertarik untuk berinvestasi dalam Pembangunan Nasional khususnya di bidang perekonomian.²

Dalam konteks Pembangunan Nasional, khususnya di bidang perekonomian, partisipasi tenaga kerja sangatlah penting. Peran tenaga kerja semakin meningkat seiring dengan berbagai kesulitan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, pemberian jaminan, dukungan, dan kesejahteraan kepada tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas masyarakat. Peran utama tenaga kerja dalam Pembangunan Nasional memerlukan peningkatan sumber daya manusia dan bekal pengetahuan untuk menjalankan kegiatan perekonomian. Hal ini akan menciptakan kemajuan dan menjadi tujuan perbaikan dalam upaya pembangunan. Peningkatan jumlah dan kualitas tenaga kerja berdampak positif pada peningkatan efisiensi kesejahteraan masyarakat dan mendukung produktivitas nasional.

Dalam konteks ini, melibatkan tenaga kerja dengan memberikan imbalan tambahan sangatlah penting. Hal ini akan meningkatkan keterampilan mereka dan membantu mereka bersaing secara efektif di tingkat global saat ini. Kapabilitas, keterampilan, dan kemampuan tenaga kerja perlu terus dikembangkan melalui program pelatihan, pemagangan, dan penempatan sesuai dengan bakat masing-masing. Hal ini akan membantu menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, bertalenta, dan berkualitas yang siap bersaing dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat.³

² Suyud Margono, 2008, *Hukum Investasi Asing Indonesia*, Jakarta, Novindo Pustaka Mandiri, hlm 76.

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

Ketentuan terkait ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang yang mencakup berbagai aspek yang menjadi kepentingan pekerja sepanjang kontrak kerja, selama bekerja, dan setelah berakhirnya masa kerja. Hal ini menyangkut hak pengusaha, hak pemerintah, dan masyarakat dalam kerangka hukum yang jelas.⁴

Dalam konteks Indonesia, hak-hak tersebut diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan yang pertama kali diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1977. Seiring dengan perkembangan zaman dan perlunya melengkapi aspek-aspek tertentu, peraturan tersebut mengalami perubahan dan diatur kembali dalam Undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sejarah peraturan ketenagakerjaan mencatat beberapa permasalahan, salah satunya terkait dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997. Undang-undang ini diterapkan pada tanggal 1 Oktober 1988, namun penolakan langsung muncul dari beberapa kelompok pekerja karena dirasakan mengalami kerugian. Menyikapi hal tersebut, peraturan ini ditunda untuk sementara waktu, dan mulai berlaku Undang-undang Nomor 11 Tahun 1988. Meski sudah dua tahun berlalu, sebagian buruh masih menolak penerapan UU Nomor 25 Tahun 1997. Mereka meminta pemerintah tidak mengesahkan dan mencabut aturan tersebut karena dianggap merugikan buruh.⁵

Dicabutnya Undang-undang nomor 25 tahun 1997 dapat meningkatkan kualitas perekonomian suatu negara, Indonesia mempunyai suatu Lembaga yang

⁴ Tedi Sudrajat, Siti Kunarti, & Abdul Aziz Nasihuddin, "Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional", *Pandecta*, Vol. 15, No 1 (Juni, 2020), hlm. 7.

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

dapat membantu dalam memajukan perekonomian negara yaitu Badan Usaha Milik Negara atau yang kita kenal dengan nama BUMN yang mana Lembaga ini menjadi pusat/induk dari badan usaha-usaha lainnya. Yang mana BUMN ini terdiri dari PT. Pertamina yang berfokus usaha pada tambang perminyakan/bahan bakar. PT. Telekomunikasi yang dibentuk dalam usaha jaringan digital, PT. Garuda Indonesia yang mana hal ini menjadi salah satu yang sudah dikenal sangat luas oleh dunia milik BUMN yang berfokus pada Maskapai penerbangan. PT. Kereta Api Indonesia atau juga disebut dengan PT. KAI yang berfokus pada bidang transportasi Kereta di Indonesia. Adapun yang berfokus pada bidang pembiayaan yaitu PT. Bank Mandiri Tbk, dan masih banyak lagi.

Badan-badan usaha tersebut berperan penting dalam menggerakkan perekonomian negara dan menjadi sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk pembangunan berkelanjutan. Secara khusus, Bank Mandiri yang fokus pada lembaga pembiayaan bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat dengan memberikan pembiayaan dalam bentuk barang atau jasa yang berkualitas tinggi. Peran tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1968 yang mengatur tentang peran Bank Negara Indonesia dalam pembangunan nasional.

Bank Mandiri memberikan pembiayaan dan bantuan kepada pengusaha, koperasi, dan masyarakat pada umumnya. Sebagai bank milik negara Indonesia, Bank Mandiri memiliki banyak pegawai yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Bank ini memberikan berbagai fasilitas untuk memanusiakan pekerjanya guna menciptakan kenyamanan dan kemudahan. Bank Mandiri juga

dapat memberikan banyak manfaat yang salah satunya memberikan pembiayaan, serta bantuan bagi para pengusaha, koperasi ataupun masyarakat.

Bank Mandiri menawarkan pilihan unik kepada pekerja yang berkomitmen mengelola dan memajukan perekonomian negara di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pegawai Bank Mandiri ditempatkan sesuai bidang dan kemampuannya, dengan berbagai kriteria dan kategori tertentu. Para pekerja ini tetap mendapatkan akses, fasilitas, dan hak pemenuhan di hari tua sebagai bentuk apresiasi dari PT Bank Mandiri atas kontribusinya.

Hak-hak pekerja di Bank Mandiri selaras dengan hak-hak pekerja atau yang biasa disebut dengan pegawai di masyarakat. Seorang pekerja atau pegawai dapat bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan masyarakat sekitar. Di Indonesia, usia pekerja atau pegawai yang ditetapkan pemerintah berkisar antara 15 hingga 60 tahun. Peran tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pembangunan, baik sebagai pelaku maupun sebagai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pengembangan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan perannya dalam proses pembangunan. Perlindungan ketenagakerjaan diperlukan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, menjamin perlakuan yang setara tanpa diskriminasi atas dasar apapun, dan mewujudkan kesejahteraan pekerja, dengan tetap mempertimbangkan perkembangan dunia usaha. Perlindungan ini demi martabat manusia, termasuk melindungi hak-hak dasar pekerja.⁶

⁶ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 6.

Hak-hak pekerja merupakan bagian integral dari hak asasi manusia, suatu konsep yuridis yang memuat batasan hak dan kewajiban. Istilah "hak" berasal dari kata "hak", yang berarti sesuatu (*as a power or privilege*) yang diklaim secara adil atau sah oleh seseorang. Hakikat konsep hak adalah adanya tuntutan.⁷ Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan memanfaatkan angkatan kerja secara optimal, mencapai pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan terhadap angkatan kerja untuk mencapai kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan angkatan kerja secara menyeluruh.⁸

Melaksanakan kesejahteraan bagi pekerja termasuk memberikan kepastian atau perlindungan hukum mengenai seluruh hak pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan peraturan yang mengatur hak-hak pekerja. Mulai dari hak atas jam kerja, hak terkait pemutusan hubungan kerja, hak atas upah, hak jaminan hari tua, hak cuti, hak untuk diperlakukan setara, hingga hak atas jaminan sosial dan K3. Hak-hak tersebut berlaku bagi setiap individu yang bekerja, baik pegawai negeri sipil, pegawai swasta, maupun pekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak tersebut sangat penting bagi pekerja karena kurangnya perhatian terhadap hal ini dapat berdampak pada kesehatan psikologis, mental, spiritual, serta kondisi keuangan pekerja itu sendiri.

⁷ Hadjon dan Philipus, 2007, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Jakarta, Peradaban, hlm.34.

⁸ Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagekerjaan.

Untuk melindungi hak-hak pekerja di bidang ketenagakerjaan, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini dirancang untuk meningkatkan perlindungan esensial pekerja selama bekerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antara pekerja, pengusaha, Pemerintah, dan masyarakat. Dengan adanya undang-undang ini, hak-hak pekerja lebih terjamin. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, memperluas kesempatan kerja, dan memberikan rasa aman bagi pekerja di usia tua. Pemerintah berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan melalui peraturan ini. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pekerjaan). Hal ini bertujuan untuk memberikan keamanan finansial kepada pekerja yang mengalami PHK dan mendorong praktik ketenagakerjaan yang adil dan bertanggung jawab. Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, iklim ketenagakerjaan yang lebih baik dapat tercipta, hak-hak pekerja dapat dihormati, dan perlindungan hukum yang memadai dapat menjadi landasan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.⁹

⁹ 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, No. 12 (Mei, 2016) hlm. 2

Peraturan perlindungan hukum terhadap pekerja, ketika diterapkan, masih menyisakan beberapa permasalahan terkait pelanggaran hak-hak dasar pekerja. Fakta ini mencerminkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum sepenuhnya optimal, dan perjuangan pekerja untuk mendapatkan hak-hak normatifnya masih terus berjalan. Kelemahan perlindungan hukum hampir merata di berbagai sektor ketenagakerjaan, dan perlunya kejelasan perlindungan hukum bagi pekerja terlihat pada pemutusan hubungan kerja karena alasan yang meragukan.

Kondisi ini tidak hanya terbatas pada satu bidang pekerjaan saja. Namun hal itu mencakup berbagai aspek, antara lain belum adanya ketentuan mengenai norma pelanggaran dan salah tafsir besaran pesangon pada saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik karena perubahan kondisi maupun karena mencapai usia pensiun. Permasalahan serupa juga sering dihadapi oleh para pekerja yang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Hubungan hukum antara PT Bank Mandiri Tbk dengan para pekerjanya merupakan hubungan kerja, dimana setiap aspek dalam hubungan kerja tersebut harus mematuhi peraturan hukum yang berlaku di Indonesia. Penulis melakukan penelitian di Provinsi Jawa Barat khususnya Kota Banjar untuk menilai apakah Cabang Bank Mandiri telah memenuhi hak dana pensiun pegawai. Pentingnya dana pensiun dirasakan oleh pekerja yang telah mengakhiri masa kerjanya dan tidak lagi mempunyai sumber penghasilan. Dana pensiun sangat penting untuk menunjang kehidupan pekerja di hari tua.

Penulis memilih Bank Mandiri Cabang Kota Banjar sebagai objek penelitian untuk memastikan terpenuhinya hak dana pensiun pegawai. Hal ini memprihatinkan karena adanya kasus penyalahgunaan keuangan dan pelanggaran ketenagakerjaan yang melibatkan beberapa bank, antara lain kurangnya pesangon pensiun, kurang bayar pensiun, kurangnya jaminan hari tua, kurangnya dana rawat inap, dan penggelapan dana jaminan hari tua. Oleh karena itu, skripsi ini diarahkan untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut sebagai salah satu upaya penelitian terhadap ketenagakerjaan dan kondisi keuangan pada Bank Mandiri Cabang Kota Banjar. Yang berjudul **“Pemenuhan Hak Dana Pensiun Pekerja Tetap Kantor Cabang Bank Mandiri Kota Banjar”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemenuhan hak dana pensiun pekerja di Kantor cabang Bank Mandiri Kota Banjar?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pemenuhan Hak dana pensiun Pekerja tetap Kantor Cabang Bank Mandiri kota Banjar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang Bank Mandiri di Kota Banjar
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pemenuhan hak dana pensiun pekerja tetap kantor cabang Bank Mandiri

cabang kota Banjar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum Administrasi Negara.
- 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 Mandiri Cabang Kota Banjar.

2. Manfaat Praktis

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