

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di negara-negara maju, penyelenggaraan program pensiun sebagai bentuk kesejahteraan bagi karyawan, baik oleh pemerintah maupun perusahaan-perusahaan swasta telah dilakukan sejak tahun 1800-an, seperti di Negara Kanada penyelenggaraan program pensiun sudah sejak tahun 1887 yang dikenal dengan *Pensiun Fund Societes Act of 1887*. Program pensiun *Pensiun Fund Societes Act of 1887* awalnya dimaksudkan bagi pegawai pemerintah federal, karyawan kereta api, dan lembaga-lembaga keuangan.¹

Indonesia sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*) sesuai dengan amanat sila kelima Pancasila “keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan ekonomi dan sosial warga negaranya.²

Peraturan mengenai pensiun di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang disahkan oleh Pemerintah pada tanggal 20 April 1992. Sebelum berlakunya Undang-Undang Dana Pensiun, program pensiun diselenggarakan berdasarkan *Arbeidersfonden Ordonnantie* (*Staasblad* Tahun 1926 Nomor 377) oleh pemerintahan kolonial Belanda di Indonesia.³

Menurut Pasal 2 Undang-Undang Dana Pensiun, ada dua jenis dana pensiun yang dikenal di Indonesia yakni Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, sebagai berikut:

¹ Dahlan Siamat, “*Manajemen Lembaga Keuangan*”, Jakarta, Intermedia, 1995, hal. 322

² Alfitri, “*Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional*”, Jurnal Konstitusi volume 9 nomor 3, 2012, hal. 458

³ Zulaini Wahab, “*Segi Hukum Dana Pensiun*”, Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 4

“Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja”.⁴

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 4, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun, menyebutkan bahwa:

“Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan”.⁵

Dalam melaksanakan Undang-Undang Dana Pensiun, Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Tujuan dibentuknya program dana pensiun adalah mewujudkan kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia serta merupakan kewajiban konstitusional yang harus dilakukan secara terencana, bertahap, dan berkesinambungan.

Dana pensiun pada prinsipnya merupakan lembaga berbadan hukum yang dibentuk untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan dan memungkinkan karyawan memperkecil risiko yang timbul dari permasalahan yang dihadapi di masa tua maupun risiko ketika sudah tidak lagi bekerja di usia produktif.

Penyelenggaraan program pensiun pemberi kerja dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek ekonomis dan aspek sosial.

“Pada aspek ekonomi dimaksudkan oleh pemberi kerja untuk menarik atau mempertahankan karyawan perusahaan yang memiliki potensi, cerdas, terampil, dan produktif yang dapat diharapkan untuk meningkatkan atau mengembangkan perusahaan. Aspek sosial

⁴ Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

⁵ Lihat Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

berkaitan dengan tanggung jawab sosial pemberi kerja bukan saja kepada karyawannya pada saat karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja, tapi juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia”.⁶

Pembentukan dana pensiun dilakukan oleh Pendiri yang merupakan orang atau badan hukum yang membentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja serta Bank atau perusahaan asuransi jiwa yang membentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan. Pengesahan dana pensiun yang pada awal dibentuknya Undang-Undang Dana Pensiun dilakukan oleh Menteri Keuangan, berubah ketika mulai berlakukannya Undang Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, sebagaimana diketahui bahwa pengesahan dan pengawasan dana pensiun saat ini dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Otoritas Jasa Keuangan menjalankan fungsi sebagai pengawas Industri Keuangan Non Bank (IKNB) yang termasuk didalamnya adalah dana pensiun, Otoritas Jasa Keuangan mengeluarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) POJK No. 14 Tahun 2016 tentang Pengesahan Pendirian Dana Pensiun Lembaga Keuangan dan Perubahan Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun Lembaga Keuangan, serta Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 16 Tahun 2016 tentang Tata Kelola Dana Pensiun.

“Istilah dana pensiun sebagai badan hukum mulai dikenal setelah lahirnya Undang-Undang Dana Pensiun. Undang-Undang Dana Pensiun menyebutkan bahwa dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Untuk memastikan dan mengamankan manfaat pensiun tersebut diperlukan pemisahan kekayaan dana pensiun dan pendirinya serta dana pensiun selaku badan hukum (*persona standi in judicio*) merupakan subjek hukum mandiri yang diurus, dikelola oleh pengurus dibawah pengawasan dewan pengawas”.⁷

Dalam mengelola program pensiun, dana pensiun harus memahami asset *liability management*, yaitu komitmen Pendiri untuk memenuhi kewajibannya, baik akibat adanya masa kerja lalu, maupun pendanaan untuk

⁶ *Ibid.* hal. 323

⁷ Zulaini Wahab, *Op.Cit* hal. 34

jangka panjang guna mencapai kekayaan yang cukup untuk membayar pensiun yang dilakukan melalui proses pengumpulan dan pengelolaan dana dengan memastikan bahwa investasi yang dilakukan sudah tepat dengan biaya seefisien mungkin.

“Pengurus dana pensiun diharapkan dapat memenuhi harapan para *Stakeholder* dengan sistem pengelolaan secara profesional. Sistem pengelolaan dana pensiun yaitu dengan menerapkan Tata Kelola Dana Pensiun Yang Baik (*Good Pension Fund Governance/ GPFG*). GPFG merupakan suatu proses dan struktur yang digunakan oleh Dana Pensiun untuk mendorong pengembangan lembaga, pengelolaan sumberdaya dan risiko secara *efisien* dan *efektif*, serta pertanggungjawaban Pengurus Dana Pensiun kepada Peserta, Pendiri/Pemberi Kerja dan pihak terkait lainnya”.⁸

Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu *alternative* untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya jaminan kesejahteraan tersebut memungkinkan karyawan untuk memperkecil masalah-masalah yang timbul dari risiko-risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidupnya, misalnya risiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau bahkan kematian. Risiko-risiko tersebut memberikan dampak financial, terutama bagi kehidupan karyawan dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncanga-guncangan, yang pada gilirannya akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya keadaan-keadaan tersebut, diciptakanlah beberapa usaha pencegahan, antara lain dengan penyelenggaraan program pensiun (*pension plan*), baik yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja yang telah dikenal selama ini. Kesejahteraan seperti disebutkan di atas adalah setiap bentuk manfaat (*benefit*) yang akan diberikan pemberi kerja kepada karyawan agar dia dan keluarganya tidak mengalami kesulitan keuangan, apabila sewaktu-waktu karyawan yang bersangkutan berhenti bekerja akibat tidak mampu lagi atau meninggal.

⁸ Otoritas Jasa Keuangan, “*Seri Literasi Keuangan Dana Pensiun*”, Jakarta, 2016, hal. 1

Keberadaan lembaga dana pensiun sangat dibutuhkan, khususnya untuk memberikan manfaat kesejahteraan kepada karyawan di masa purna tugas:

“Lembaga dana pensiun merupakan salah satu lembaga penunjang yang sangat penting untuk memberikan perlindungan sosial sebagian besar warga negara. Secara filosofis, sistem dana pensiun adalah memindahkan sebagian sumber daya yang diperoleh seseorang pada masa kerja (*work life*) ke masa pensiun (*postretirement*) ketika penghasilan sudah tidak diperoleh lagi (*income dries up*)”.⁹

Perkembangan dana pensiun saat ini khususnya di Indonesia, sangat baik. Hal ini tampak dari kegiatan investasi yang dilakukan oleh dana pensiun.

“Sejak tahun 2009 sampai dengan 2018, telah terjadi pergeseran investasi dana pensiun dari investasi yang didominasi oleh instrumen investasi jangka pendek ke instrumen investasi jangka panjang. Selama tahun 2018, porsi investasi jangka panjang dana pensiun mencapai 70,96% dari total investasi”.¹⁰

Walaupun demikian, peran sebagai salah satu penstabil pasar modal belum dapat dilakukan dengan maksimal oleh dana pensiun, dikarenakan jumlah kekayaan yang masih kecil dibandingkan dengan kapitalisasi bursa efek di Indonesia. Dengan demikian masih terbuka peluang untuk mengembangkan industri dana pensiun, agar mempunyai peran yang lebih signifikan. Pengembangan ini akan terus dilakukan oleh Otoritas Jasa Keuangan atau OJK melalui kegiatan promosi dan edukasi kepada masyarakat, penyusunan regulasi berdasarkan kebutuhan dan pengembangan industri dana pensiun berdasarkan prinsip syariah.

Dalam pengelolaan dana pensiun, dominasi peran unsur-unsur yang ada di dana pensiun seperti pemberi kerja, dewan pengawas dan pengurus dana pensiun berpotensi untuk mereduksi kepentingan peserta dana pensiun. Kepentingan atau hak peserta dana pensiun tersebut seperti pembayaran manfaat pensiun yang tepat waktu, kemudahan untuk mengakses informasi

⁹ Muralidhar, A., 2001. “*Innovations in Pension Fund Management*, Stanford University Press, Stanford, Ca, 2011, hal. 1

¹⁰ Otoritas Jasa Keuangan. 2014 dan Direktori 2015 *Industri Keuangan non Bank Dana Pensiun*. Jakarta. 2015, hal. 16

khususnya yang berkaitan dengan transparansi pengelolaan dana pensiun, serta jenis hak-hak yang lain. Oleh karena itu, kurang fair apabila didalam penilaian kinerja di industri Dana Pensiun seperti yang selama ini berlaku, hanya menggunakan pendekatan kinerja keuangan saja, yang terdiri dari *Return on Investment* (ROI) dengan Satuan Pengawas Internal (SPI), atau sebaliknya *Return on Investment* (ROI) tanpa Satuan Pengawas Internal (SPI), dan Rasio Kecukupan Dana (RKD) untuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), penilaian kinerja tersebut tidak mampu mengungkapkan perspektif yang lebih luas terkait seluruh aspek yang ada di dana pensiun termasuk nilai-nilai keadilan distribusi. Oleh karena itu diperlukan perspektif yang lebih luas dan terpadu di dalam penilaian kinerja dana pensiun.

Undang-Undang Dana Pensiun pada prinsipnya, bertujuan untuk menciptakan suatu tatanan baru dan penghimpunan dana untuk memelihara kesinambungan penghasilan karyawan pada hari tua melalui suatu bentuk tabungan jangka panjang yang hasilnya dinikmati peserta pada saat peserta tersebut pensiun. Cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui sistem pendanaan dimana baik pemberi kerja maupun karyawan memasukkan dana ke dalam lembaga yang disebut sebagai Dana Pensiun.

Kehadiran Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun ini memacu perkembangan institusi dana pensiun di Indonesia. Keadaan yang demikian ini antara lain terlihat secara nyata sejak dikeluarkannya undang-undang ini telah banyak berdiri dana pensiun baru. Dana pensiun menunjukkan kemajuan yang pesat dan tumbuh menjadi salah satu industri yang memegang peranan strategis dalam rangka pembangunan nasional.

Mengingat manfaat program pensiun ini sangat besar bagi peserta program, masyarakat dan terhadap pembangunan nasional maka wujud dukungan pemerintah melalui sarana dan prasarana sangat dibutuhkan misalnya dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Dana Pensiun Lembaga Keuangan.

Pada tanggal 30 Nopember 1992 telah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang menindaklanjuti Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Keberadaan Dana Pensiun, baik DPPK maupun DPLK tidak dapat dilepaskan dari keberadaan hubungan hukum atau hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja (karyawan), yang dengan demikian melekat peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya;

Dalam ketenagakerjaan pasti adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, biasanya dikenal dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan pengusaha, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya.¹¹

Faktanya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha), seperti yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan surat pemberitahuan sebelum pengakhiran hubungan kerja.

“Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, atau pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang jelas di mana pengusaha tidak melakukan pemberitahuan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak disertai alasan-alasan yang menyebabkan pengusaha/majikan melakukan pemutusan hubungan kerja, keadaan ini akan membawa dampak lebih terhadap pekerja/buruh”.¹²

¹¹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006, hal. 173

¹² Zaeni Ashadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 177.

Dalam hukum Indonesia sanksi atau hukuman bagi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan yaitu apabila pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.¹³ Untuk menyelesaikan dan menetapkan siapa yang berkewajiban dan berhak menurut hukum perdata ialah pengadilan, karena fungsinya memutuskan sengketa antara pihak-pihak yang bersangkutan, keputusan pengadilan menetapkan diterimanya kewajiban dan hak oleh pihak-pihak yang bersengketa tersebut.

Dengan adanya Dana Pensiun Lembaga Keuangan, program pensiun dewasa ini tidak hanya menjadi monopoli golongan pegawai negeri atau ABRI saja, akan tetapi bagi pekerja mandiri seperti pengacara, akuntan, dokter, notaris dan juga karyawan suatu perusahaan dapat memperoleh program pensiun. Salah satu perusahaan yang menggunakan manfaat Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah PT. Luxor Indonesia. PT. Luxor Indonesia adalah suatu perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang penjualan secara langsung (*direct selling*), yang telah berbadan hukum.

Terkait dana pensiun terdapat hubungan hukum antara pihak dana pensiun lembaga keuangan Manulife Indonesia (MI) dengan PT. Luxor Indonesia. Hubungan hukum ini didasarkan pada perjanjian antara kedua belah pihak, yang dituangkan dalam perjanjian pengelolaan program pensiun (DPLK) Manulife Indonesia, pada tanggal 9 Februari 2017, PT. Luxor Indonesia dalam hal ini adalah Pemberi Kerja dan DPLK Manulife Indonesia di sebut sebagai Pengelola Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

PT. Luxor Indonesia membentuk suatu program pensiun bagi karyawannya yaitu program pensiun untuk kompensasi pesangon bagi seluruh karyawannya. Ruang lingkup mencakup pengelolaan program pensiun peserta

¹³ Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafindo, 1992, hal.287

sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang dana pensiun yang berlaku di wilayah negara Republik Indonesia.

Dana pensiun lembaga keuangan dan pekerja atau karyawan suatu perusahaan memiliki hubungan hukum yang berkaitan dengan hak karyawan untuk menerima tunjangan pensiun setelah pensiun dari pekerjaannya. Sebagai lembaga keuangan, dana pensiun ini biasanya didirikan dan dioperasikan oleh lembaga keuangan seperti bank atau perusahaan asuransi untuk memberikan jaminan keuangan bagi karyawan yang pensiun. Karyawan yang bekerja di bawah perusahaan yang memiliki dana pensiun tersebut biasanya dapat memperoleh manfaat pensiun yang dijamin oleh dana pensiun tersebut. Di sisi lain, karyawan swasta juga memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh lembaga keuangan untuk memperoleh manfaat pensiun. Syarat-syarat tersebut biasanya terkait dengan lamanya masa kerja, tingkat upah, dan kontribusi yang diberikan ke dalam dana pensiun. Jadi, dapat dikatakan bahwa hubungan hukum antara dana pensiun lembaga keuangan dan karyawan swasta adalah hubungan yang saling menguntungkan, di mana dana pensiun memberikan manfaat finansial dan jaminan pensiun bagi karyawan yang telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan dan dana pensiun, dan karyawan juga harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh dana pensiun untuk memperoleh manfaat tersebut.

Dana Pensiun adalah sebuah lembaga keuangan yang bertujuan untuk menyediakan manfaat pensiun kepada pekerja yang telah pensiun atau keluarganya setelah pekerja tersebut meninggal dunia. Hubungan hukum antara Dana Pensiun dan pekerja dapat dilihat dari sudut pandang hukum perburuhan dan hukum perdata.

Dari segi hukum perburuhan, hubungan hukum antara Dana Pensiun dan pekerja diatur oleh undang-undang dan perjanjian kerja. Sebagai lembaga keuangan yang menyediakan manfaat pensiun, Dana Pensiun bertanggung jawab untuk membayar manfaat pensiun kepada pekerja yang telah memenuhi syarat pensiun. Kewajiban Dana Pensiun untuk membayar manfaat pensiun tersebut diatur oleh peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja antara

Dana Pensiun dan pekerja. Selain itu, Dana Pensiun juga harus memastikan bahwa dana yang dikumpulkan dari pekerja dan perusahaan disimpan dan dikelola dengan baik agar dapat digunakan untuk membayar manfaat pensiun di masa depan. Oleh karena itu, Dana Pensiun juga memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa investasi yang dilakukan oleh Dana Pensiun aman dan menguntungkan bagi peserta Dana Pensiun.

Dari segi hukum perdata, hubungan hukum antara Dana Pensiun dan pekerja diatur oleh perjanjian pensiun yang ditandatangani antara keduanya. Perjanjian pensiun tersebut mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak, termasuk hak peserta Dana Pensiun untuk menerima manfaat pensiun dan kewajiban Dana Pensiun untuk membayar manfaat pensiun tersebut. Dalam hal terjadi sengketa antara Dana Pensiun dan pekerja terkait dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak, sengketa tersebut dapat diselesaikan melalui jalur hukum atau non-litigasi, seperti mediasi atau arbitrase. Secara keseluruhan, hubungan hukum antara Dana Pensiun dan pekerja sangat penting untuk memastikan bahwa peserta Dana Pensiun dapat menerima manfaat pensiun yang dijanjikan dan Dana Pensiun dapat menjalankan fungsinya sebagai lembaga keuangan yang aman dan menguntungkan bagi peserta Dana Pensiun.

Perkara pengelolaan dan manfaat dana pensiun dapat termasuk dalam kompetensi Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), terutama jika sengketa terkait dengan hak-hak pekerja dalam hal kewajiban dan manfaat pensiun yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja mempunyai hak atas manfaat pensiun yang telah diperoleh selama bekerja dan kewajiban pengusaha dalam memberikan manfaat pensiun tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha terkait dengan kewajiban dan manfaat pensiun, maka sengketa tersebut dapat menjadi masalah PHI yang dapat diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Namun demikian, jika sengketa terkait dengan manajemen investasi dana

pensiun yang dipegang oleh lembaga pengelola dana pensiun, maka sengketa tersebut tidak masuk dalam kompetensi PHI, melainkan dapat masuk dalam kompetensi hukum investasi atau perbankan.

Terkait pertanggungjawaban hukum mengenai pengelolaan dana pensiun lembaga keuangan (DPLK), terjadi permasalahan hukum antara PT. Luxor Indonesia dengan salah satu karyawannya, bernama Frystin Augustten Styven yang oleh karena diputuskan hubungan kerjanya, mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, PT. Luxor Indonesia sebagai Tergugat dan Frystin Augustten Styven sebagai Penggugat terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Akibat dari PHK ini penggugat menuntut apa yang menjadi hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang Ketenagakerjaan, yaitu agar Penggugat membayar kompensasi PHK kepada penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, hak cuti, dan upah proses PHK sebesar Rp. 475.514.378,00 (empat ratus tujuh puluh lima juta lima ratus empat belas ribu tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah), dan telah diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dengan putusan PHI Nomor. 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST, yang telah berkekuatan hukum tetap, yang salah satu amar putusannya berbunyi, “Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, hak cuti dan upah proses PHK secara tunai dan sekaligus seluruhnya sebesar Rp 475.514.378, 00 (empat ratus tujuh puluh lima juta lima ratus empat belas ribu tiga ratus tujuh puluh delapan rupiah)”.

Persoalan muncul saat dalam pelaksanaan putusan, pihak tergugat (PT. Luxor Indonesia) akan melaksanakan pembayaran uang pesangon kepada penggugat melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan Manulife Indonesia (DPLK MI), pihak DPLK MI tidak dapat mencairkan DPLK tersebut dengan pertimbangan bahwa yang dapat mencairkan DPLK hanya karyawan yang bersangkutan (penggugat), dengan dasar hukum pasal 4 ayat 2 huruf e Perjanjian Pengelolaan Pensiun DPLK Manulife Indonesia, tertanggal 9 Februari 2017, yang menyebutkan : “DPLK MI mempunyai kewajiban

membayarkan manfaat pensiun bagi peserta sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun atau peraturan yang berlaku di bidang dana pensiun dan/atau peraturan yang ditetapkan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berikut dengan segala perubahannya”.

Yang menjadi persoalan hukumnya adalah, apakah iuran yang dibayar oleh Pemberi Kerja dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pemberi Kerja atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh karena sebab apapun dan tidak terbatas pada usia Pensiun, mengingat dalam praktek selama ini sebelum lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, manfaat Pensiun hanya diberikan untuk tujuan sebagai penghasilan bagi karyawan saat yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun dan tidak dapat digunakan sebagai bagian dari pembayaran pesangon Pemutusan Hubungan Kerja.

Apakah Pemberi Kerja dapat mengajukan permohonan klaim atas nama Peserta tanpa disertai dengan persetujuan/tanda tangan Peserta pada Formulir Pembayaran Manfaat Pensiun dengan pembayarannya tetap dilakukan ke rekening milik peserta dan bukan kepada Pemberi Kerja.

Berdasarkan pokok-pokok pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka dalam rangka penyusunan tesis ilmu hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum, penulis memandang penting dan mendesak untuk dilakukan penelitian mengenai pertanggungjawaban hukum lembaga Keuangan DPLK Manulife Indonesia Pada Dana Pensiun (Tinjauan Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST).

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian sebagaimana dipaparkan pada latar belakang di atas, maka pokok rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pertanggungjawaban hukum lembaga Keuangan DPLK Manulife Indonesia Pada Dana Pensiun (Tinjauan Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST, yang dibagi dalam sub permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) pada PT Luxor Indonesia?
2. Bagaimanakah pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dengan adanya Putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI)?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa bagaimanakah pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) pada PT Luxor Indonesia?
2. Menganalisa bagaimanakah pertanggungjawaban Dana Pensiun Keuangan (DPLK) dengan adanya Putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI).

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan yang diharapkan pada penelitian ini adalah kegunaan secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum, khususnya bidang hukum perdata umumnya, khususnya, hukum bisnis, hukum perbankan dan hukum asuransi, dalam hubungannya antara pihak Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dengan pesertanya.

1.4.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi tentang pelaksanaan dan pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI) serta akibat hukum dalam pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI).

1.5 ORISINALITAS PENELITIAN

Tesis ini disusun berdasarkan hasil penelitian di lapangan dengan fokus mencari bagaimana pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) pada PT Luxor Indonesia serta bagaimanakah pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dengan adanya Putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI).

Sepengetahuan penulis, sejauh ini belum ada kajian yang terkait hal itu walaupun sudah pernah dilakukan penelitian terkait DPLK antara lain:

- a. Dwi Rizki Meicaecaria, mahasiswa hukum program magister kenotariatan, Universitas Diponegoro Semarang, dengan judul Pelaksanaan Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pusat, dengan fokus pembahasan bagaimana pelaksanaan perjanjian DPLK dan akibat hukumnya apabila terjadi wanprestasi.
- b. Wina Gusmaeni, mahasiswi Program Studi Sarjana Strata 1 Perbankan Syariah institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukit Tinggi, dengan judul Strategi Pengembangan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam Meningkatkan Funding pada Bank Muamalat Indonesia KCP Payakumbuh, dengan focus pembahasan pada strategi pengembangan produk DPLK dalam meningkatkan funding pada PT. Bank Muamalat KCP Payakumbuh.
- c. Sri Erni, Mahasiswi jurusan hukum ekonomi syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung, dengan judul Telaah Terhadap Aturan Hukum Pengelolaan Dana Pensiun Syariah DiIndonesia, dengan fokus

pembahasan pada Aturan Hukum Pengelolaan Dana Pensiun Syari'ah Di Indonesia.

- d. Herry Suherman, Mahasiswa Program Studi Hukum Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, dengan judul Pertanggungjawaban Hukum Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Pada Dana Pensiun (Tinjauan Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST)

Tabel Perbandingan Substansi Penelitian

No	Substansi	Dwi Rizki Meicaecaria (Universitas Diponegoro)	Wina Gusmaeni (IAIN Bukit Tinggi)	Sri Erni (IAIN Metro Lampung)	Herry Suherman (Universitas Kristen Indonesia Jakarta)
1	Judul	Pelaksanaan Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pusat	Strategi Pengembangan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam Meningkatkan Funding pada Bank Muamalat Indonesia KCP Payakumbuh	Telaah Terhadap Aturan Hukum Pengelolaan Dana Pensiun Syariah DiIndonesia	Pertanggungjawaban Hukum Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Pada Dana Pensiun (Tinjauan Putusan Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST)
2	Rumusan Masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah perbedaan antara Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan dengan Perjanjian Asuransi Hari Tua? 2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia 	Bagaimana strategi pengembangan produk DPLK dalam meningkatkan funding pada PT. Bank Muamalat KCP Payakumbuh?	Bagaimanakah Aturan Hukum Pengelolaan Dana Pensiun Syari'ah Di Indonesia”?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) pada PT Luxor Indonesia? 2. Bagaimanakah pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dengan adanya Putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI)?

		(Persero) Tbk Pusat di Jakarta? 3. Bagaimanakah akibat hukumnya apabila terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Pusat di Jakarta?			
3	Persamaan	Tentang DPLK	Tentang DPLK	Tentang DPLK	Tentang DPLK
4	Perbedaan	Pelaksanaan Perjanjian DPLK dan Perjanjian Asuransi Hari tua, objeknya pada PT Bank BNI Persero dan akibat hukum terhadap wanprestasi	Lebih berfokus pada pengembangan produk DPLK	Telaah kebijakan mengenai aturan hukum pelaksanaan DPLK	Telaah tentang Pelaksanaan DPLK dan terkait Pertanggungjawaban Hukum dalam kaitannya dengan putusan PHI

1.6 KERANGKA TEORI DAN KONSEPSIONAL

1.6.1 Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham

Konsep dasar dari Teori *Utilitarianisme* secara umum sangat sederhana, yaitu bagaimana memaksimalkan kedayagunaan (*utility*) dari suatu tindakan, sehingga dari proses tersebut kita dapat menikmati manfaat, keuntungan, kebahagiaan, dan kenikmatan (*benefit, advantage, pleasure, good, or happiness*). Dari proses memaksimalkan kedayagunaan tersebut, kemudian diharapkan pula untuk dapat menghalangi timbulnya rasa sakit, kejahatan, penderitaan, atau rasa-rasa yang menimbulkan

ketidakbahagiaan.¹⁴ Proses memaksimalkan kedayagunaan ini kemudian diterapkan secara konkret kepada tindakan-tindakan yang nyata terjadi di masyarakat, yang mana dalam implementasinya, konsep *utilitarianisme* akan mendasarkan penilaian kepada pertanyaan “apakah tindakan tersebut memberikan kedayagunaan kepada saya?”.

Dari pertanyaan tersebut, maka dengan menerapkan konsep *utilitarianisme*, suatu penilaian terhadap tindakan (baik yang dilakukan secara aktif atau tidak (*commission or omission*)), *fenomena* yang terjadi di masyarakat, dan/atau suatu peristiwa konkret, akan didasarkan kepada seberapa berdayanya dan seberapa bergunanya tindakan, *fenomena*, dan/atau peristiwa tersebut kepada individu yang mengalaminya.¹⁵ Oleh karenanya dalam konsep *utilitarianisme*, apabila sesuatu tersebut memiliki daya guna yang besar kepada masyarakat luas, maka hal demikian akan meningkatkan kebahagiaan dan mengurangi rasa sakit. Hal demikian pula yang membuat konsep *utilitarianisme* juga kental dengan proses perhitungan antara kebahagiaan (*pleasure*) dan penderitaan (*pain*), karena apabila suatu tindakan/*fenomena*/peristiwa melahirkan kebahagiaan yang lebih besar dari penderitaannya, maka tindakan/*fenomena*/peristiwa tersebut memiliki “kedayagunaan” terhadap masyarakat, begitu pula sebaliknya, apabila tindakan /*fenomena*/peristiwa itu melahirkan penderitaan yang lebih besar, maka tindakan /*fenomena*/peristiwa tidak memiliki “kedayagunaan”.

Dari *premis* di atas, penulis berpendapat bahwa tujuan dari konsep *utilitarianisme* bukanlah bagaimana tindakan/*fenomena*/peristiwa digunakan untuk mencapai kemanfaatan, tetapi justru untuk menghitung apakah tindakan/*fenomena*/peristiwa memiliki kemanfaatan. Sehingga apabila memiliki kemanfaatan yang lebih besar, tindakan/*fenomena*/peristiwa secara otomatis telah berdaya guna bagi masyarakat dan juga sebaliknya. Oleh sebab itu, *utilitarianisme* lebih cocok

¹⁴ Brian Duignan, “Utilitarianism,” *Britannica*, <https://www.britannica.com/topic/utilitarianismphilosophy>, diakses 25 Maret 2023

¹⁵ Igor V. Kolosov dan Konstantin E. Sigalov, “Was J. Bentham the First Legal Utilitarian?,” *RUDN Journal of Law* 24, no. 2 (2020): 438–71, <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2020-24-2-438-471>.

untuk dijadikan sebagai alat evaluasi etis-etika apakah suatu hal yang terjadi, berdaya guna bagi masyarakat luas atau tidak, dengan menggunakan perhitungan *pleasure* dan *pain*.

1.6.2 Dana Pensiun

Pada Penulisan Ini Penulis mengambil Kerangka konseptual dana pensiun, dana pensiun menurut Undang-Undang adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Istilah Dana Pensiun sebagai badan hukum yang dikenal setelah lahirnya Undang-Undang Dana Pensiun. Undang-undang tersebut merupakan dasar penyelenggaraan program pensiun bagi karyawan pemberi kerja/perusahaan. Pada hakikatnya, pengelolaan dana oleh dana pensiun merupakan tabungan masyarakat (peserta dana pensiun) yang mempunyai ciri sebagai tabungan jangka panjang untuk dinikmati hasilnya setelah peserta pensiun. Pengertian lain dalam *Dictionary of accounting*, dana pensiun diartikan sebagai dana yang sengaja dihimpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada karyawan pada saat mereka mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau cacat.¹⁶

Perlunya program pensiun diawali pada sekitar tahun 1939, sejumlah buruh yang mencari nafkah pada perusahaan besar, baik dari segi kapasitas produksinya maupun keuntungannya, telah berani menuntut perbaikan nasib agar diberikan jaminan hari tua dan pensiun sebagai kesinambungan penghasilan apabila kelak tidak bekerja lagi karena usia tua. Melalui upaya tersebut, kaum buruh yakin bahwa mereka akan memperoleh tingkat kesejahteraan yang lebih baik karena sedikit perusahaan harus memberikan kenaikan penghasilan dengan membayar iuran dalam program pensiun dalam program pensiun atau program kesejahteraan hari tua yang diikutinya. Karena tuntutan tersebut demikian gencarnya sehingga apabila tidak dipenuhi pengusaha khawatir dapat berakibat pada kelangsungan

¹⁶ Zulaini Wahab, *Segi Hukum Dana Pensiun*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005, hal. 33-34.

jalannya perusahaan, pada akhirnya perusahaan menerima tuntutan buruh untuk memberikan peningkatan kesejahteraan hidup dengan membentuk jaminan hari tua.¹⁷

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun disebutkan bahwa Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjanjikan manfaat pensiun. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 3/POJK. 5/ 2015 tentang Investasi Dana Pensiun menyebutkan pada Pasal 1 angka 1 pengertian Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam undang-undang mengenai dana pensiun.¹⁸

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dana pensiun merupakan lembaga atau badan hukum yang mengelola program pensiun, yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan suatu perusahaan, terutama yang telah pensiun. Penyelenggaraan program pensiun tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau diserahkan kepada lembaga-lembaga keuangan yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun, misalnya bank-bank umum atau perusahaan asuransi jiwa.¹⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 2, 3 dan 4 Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, terdapat tiga jenis dana pensiun yaitu: *a) Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)*, *b) Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan (DPBK)* *c). Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)*.

1.7 METODE PENELITIAN

1.7.1 Tipe Penelitian dan Pendekatan

Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum *eksploratory (exploratory legal study)* diartikan sebagai penelitian hukum yang bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan

¹⁷ *Ibid.* hal. 3

¹⁸ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Noor 3/ POJK.5/2015 Tentang Investasi dana Pensiun

¹⁹ Amanita Novie, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, staffnew Universitas Negeri Yogyakarta, Bab 11, hal.137.

informasi dan data mengenai hal-hal yang belum diketahui mengenai pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan atau dugaan yang sifatnya masih baru dan untuk memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya. Tujuan utama dari jenis penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi situasi penelitian dan tujuan khusus atau data yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian *normatif* yaitu pendekatan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara membaca, mengutip dan menganalisa teori-teori hukum dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

1.7.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan (*libery research*) dengan cara membaca, mengutip dan menelaah berbagai kepustakaan dan azas-azas hukum yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini, terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer bersumber dari:

- 1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Kitab Undang Undang Hukum Aara Pidana (KUHP); Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209

- 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 1, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3019
- 4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573
- 5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3459
- 6) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- 7) Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1998 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3790.
- 8) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3067
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), Lembaga Keuangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3508
- 11) Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 3/ POJK. 5/ 2015 tentang Investasi Dana Pensiun. Lembaga Keuangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Bahan hukum sekunder dapat bersumber dari bahan-bahan hukum dan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan bahan hukum sekunder berasal dari: rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan pendapat para sarjana hukum dan berupa buku-buku teks yang ditulis oleh para ahli hukum, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, yang berkaitan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan yang dapat memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier diperoleh dari seminar dan *Symposium*, koran, majalah dan internet yang berkaitan dengan pokok pembahasan dalam penelitian ini.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara studi pustaka (*Library Research*) yaitu; mempelajari literatur-literatur untuk memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa azas-azas hukum, peraturan-peraturan hukum dan bahan hukum lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Disamping Itu Teknik Pengumpulan data dalam Penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara, dimaksudkan untuk menggali dan mendalami hal-hal yang penting untuk mendapatkan jawaban yang lebih

detail atas suatu persoalan. Wawancara dilakukan terhadap Bpk. Bambang Sudiro selaku Direktur PT Luxor Indonesia.

b. Pengelolaan Data

Prosedur pengolahan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu penulis menggunakan penelitian studi kepustakaan (*library research*), studi dekomendasi dan menjelajah internet (*browsing*). Setelah data sekunder tentang permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) terkumpul, maka diolah dengan cara sebagai berikut:

a. Identifikasi Data

Data yang telah dikumpulkan yang berhubungan dengan permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), dilakukan pemeriksaan untuk mengetahui apakah data yang dibutuhkan tersebut sudah cukup dan benar.

b. Klasifikasi Data

Data permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yang sudah dikumpulkan dikelompokkan sesuai dengan jenis dan sifatnya agar mudah dibaca selanjutnya dapat disusun secara sistematis. Pengklasifikasian data dilakukan berdasarkan jenis data, sifat data dan sumber data.

c. Sistematisasi Data

Data permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), yang sudah dikelompokkan disusun secara sistematis sesuai dengan pokok

permasalahan konsep dan tujuan penelitian agar mudah dalam menganalisis data.

1.7.4 Teknik Analisa Data

Setelah diperoleh data kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kualitatif yaitu diuraikan secara sistematis dan disimpulkan dengan cara pikir induktif sehingga menjadi gambaran umum jawaban permasalahan pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), berdasarkan hasil penelitian.

1.8 SISTEMATIKA PENULISAN

Proses akhir dari penelitian ini setelah data terkumpul dan dianalisa adalah proses penyusunan data-data dalam bentuk laporan akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, yang dibahas dalam bab ini adalah Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penelitian, Orisinalitas Penelitian, Kerangka Teori dan Konseptional, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, yang dibahas dalam bab ini terdiri dari; Kerangka teori pertanggungjawaban hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh pakar hukum di antaranya Teori Jeremy Bentham, teori pertanggungjawaban menurut Hans Kelsen serta Nilai dasar hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo serta Teori Konseptional yang membahas terkait Lembaga Keuangan dan Perselisihan Hubungan Industrial

BAB III PELAKSANAAN DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN (DPLK) PADA PT LUXOR INDONESIA, yang di bahas dalam bab ini diantaranya: Pengertian Dana Pensiun, Jenis dan Program Dana Pensiun, Peserta Dana Pensiun, Asas-Asas Pokok Dalam Ketentuan Dana Pensiun, Dana Pensiun Indonesia dan Negara Lain, Dasar

Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), Jenis dan Manfaat Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Perbankan dan Non Bank, Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Peran-Peran Lembaga Keuangan Bukan Bank, Telaah Kebijakan Sistem Pensiun di Indonesia, Pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Pada PT. Luxor Indonesia, Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan Manulife dengan PT. Luxor Indonesia

BAB IV PERTANGGUNGJAWABAN DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN (DPLK) DENGAN ADANYA PUTUSAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI), yang dibahas dalam bab ini adalah: Telaah Kebijakan Sistem Pensiun di Indonesia, Pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Pada PT. Luxor Indonesia, Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan Manulife Indonesia dengan PT. Luxor Indonesia, Permasalahan Yang Timbul Akibat Wan Prestasi, Kasus Posisi Putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST, dan Pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) terhadap putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN, berisi tentang, Kesimpulan dan Saran-saran