

**PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN
(DPLK) MANULIFE INDONESIA DALAM HUBUNGANNYA DENGAN
PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PHI) TERHADAP PT. LUXOR INDONESIA
(Studi Putusan Nomor 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST)**

Herry Suherman

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia

Email: herrysuherman2405@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Pertanggungjawaban
Hukum, DPLK,
Perselisihan Hubungan
Industrial (PHI)

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. 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. Tipe penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum eksploratory (exploratory legal study) diartikan sebagai penelitian hukum yang bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan 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). 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). Secara umum, terdapat dua skema manfaat program pensiun yaitu manfaat pasti atau Defined Benefit (DB) dan iuran pasti atau Defined Contribution (DC). Dalam desain DB, besaran manfaat pensiun ditentukan oleh suatu formula yang umumnya berdasarkan penghasilan, faktor penghargaan (accrual rate), masa kerja, dan/atau masa mengiur. Dalam perkembangannya, terdapat beberapa modifikasi dari kedua program tersebut dengan yang cukup populer adalah skema Non-financial/Notional Defined Contribution (NDC). Skema ini memungkinkan adanya manfaat yang besarnya diakui secara virtual (notional) dan ditetapkan secara terlebih dahulu. Dalam peraturan perusahaan tersebut menerangkan bahwa perusahaan telah mencadangkan biaya untuk mengantisipasi apabila terjadi PHK melalui atau dengan menggunakan DPLK. Putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST, tentunya belum bisa memberikan rasa adil kepada masing-masing pihak. Putusan PHI tersebut hanya bisa menekankan pada perkara Pemutusan Hubungan Kerja dan besaran pesangon yang harus di bayarkan oleh perusahaan, perusahaan di dalam perkara ini dapat memerintahkan DPLK MI untuk melakukan pembayaran pesangon dengan ketentuan sebagaimana termuat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

ABSTRACT

Keywords:

Legal Liability, DPLK, Industrial Relations Disputes

Pension funds are principally legal entities formed to provide welfare guarantees to employees and allow employees to minimize risks arising from problems faced in old age and risks when they are no longer working in productive age. In principle, pension funds are one alternative to provide welfare guarantees to employees. The existence of welfare guarantees allows employees to minimize problems arising from risks that will be faced in the course of life, such as the risk of losing work, old age, and accidents that result in disability or even death. The type of research in this study is exploratory legal study, which is defined as basic legal research and aims to obtain information, information and data on matters that are not yet known regarding the legal liability of the Financial Institution Pension Fund (DPLK) in relation to the implementation of Industrial Relations Dispute (PHI) decisions. The research approach uses a normative research approach, namely an approach through library research by reading, quoting and analyzing legal theories and laws and regulations related to the issue of legal liability of the Financial Institution Pension Fund (DPLK) in relation to the implementation of Industrial Relations Dispute (PHI) decisions. In general, there are two pension plan benefit schemes, namely Defined Benefit (DB) and Defined Contribution (DC). In DB design, the amount of pension benefits is determined by a formula that is generally based on income, accrual rate, length of service, and/or period of employment. In its development, there are several modifications of the two programs with the most popular being the Non-financial/Notional Defined Contribution (NDC) scheme. This scheme allows benefits whose amount is recognized virtually (notional) and determined in advance. The company regulation explains that the company has reserved costs to anticipate layoffs through or by using DPLK. PHI Decision Number: 184/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. JKT. PST, of course, has not been able to provide a sense of fairness to each party. The PHI decision can only emphasize the case of Termination of Employment and the amount of severance pay to be paid by the company, the company in this case can order DPLK MI to make severance payments with the provisions as contained in the applicable laws and regulations.

PENDAHULUAN

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.¹

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*

¹ Alfritri, “ *Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional* ”, Jurnal Konstitusi volume 9 nomor 3, 2012, hlm. 458

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia Societes Act of 1887 awalnya dimaksudkan bagi pegawai pemerintah federal, karyawan kereta api, dan lembaga-lembaga keuangan.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 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, sebagai berikut:

*“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

² Dahlan Siamat, *“Manajemen Lembaga Keuangan”*, Jakarta, Intermedia, 1995, hlm. 322

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

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

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

risiko yang timbul dari permasalahan yang dihadapi di masa tua maupun risiko ketika sudah tidak lagi bekerja di usia produktif.

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.

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”⁶

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.

⁶ Otoritas Jasa Keuangan. 2014 dan Direktori 2015 *Industri Keuangan non Bank Dana Pensiun*. Jakarta. 2015, hlm. 16

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

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.⁷

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.

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

⁷ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuhan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006, hlm. 173

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

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 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.

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

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

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 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 berikut dengan segala perubahannya”.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

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 thesis ilmu hukum pada Program Studi Magister Ilmu Hukum, penulis memandang penting dan mendesak untuk dilakukan penelitian mengenai pertanggungjawaban hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) dalam hubungannya dengan pelaksanaan putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI) terhadap PT Luxor Indonesia - Studi Putusan 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)?.

METODE

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

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

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).

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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PELAKSANAAN DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN (DPLK) PADA PT LUXOR INDONESIA.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, Dana Pensiun Lembaga Keuangan hanya dapat didirikan oleh Bank dan Perusahaan Asuransi Jiwa., yang wajib mengajukan permohonan pengesahan kepada Menteri Keuangan dengan melampirkan Peraturan Dana Pensiun. Peraturan tersebut akan disahkan oleh Menteri Keuangan apabila peraturan yang dibuat telah memenuhi ketentuan yang diatur pada perundang-undangan dan peraturan-peraturan pelaksanaan lainnya. Dana pensiun dapat dikatakan badan hukum dan dapat memulai kegiatannya secara sah adalah sejak tanggal pengesahan Menteri Keuangan. Apabila telah disahkan maka pembentukan Dana Pensiun wajib diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia.

Pengertian Dana Pensiun

Dana pensiun sebenarnya merupakan lembaga yang berasal dari sistem hukum Anglo Saxon. Ia berkembang di Indonesia seiring dengan berkembangnya bisnis dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada saat itu timbul pemikiran untuk membentuk tabungan jangka panjang karyawan yang hasilnya akan dinikmati setelah pensiun. Penyelenggaraannya dilakukan dalam suatu program, yaitu program pensiun.

Ketika itu, program pensiun dilakukan oleh pemberi kerja melalui yayasan, sebagai wadah penghimpunan dana. Wadah ini kemudian dikenal dengan nama Yayasan Dana Pensiun.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

Dana Pensiun, menurut sistem hukum Anglo Saxon, adalah dana yang sengaja di himpun secara khusus dengan tujuan untuk memberikan manfaat kepada karyawan pada saat mereka mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau cacat.⁸

Dana tersebut kemudian dikelola oleh suatu lembaga yang disebut trust, sedangkan pengelolanya disebut trustee. Namun konsep trust ini tidak dikenal dalam sistem hukum Indonesia. Maka bentuk trust ini kemudian diadaptasi sehingga menjadi dana pensiun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Definisi dana pensiun menurut undang-undang tersebut adalah, suatu badan hukum yang dibentuk untuk mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun, definisi tersebut terdapat dua unsur penting yaitu:

1. Dana pensiun menurut undang-undang adalah suatu badan hukum.
2. Dana pensiun menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.

Para sarjana pada umumnya mendefinisikan badan hukum sebagai suatu bentukan hukum yang mempunyai hak dan kewajiban sendiri, sehingga dikatakan sebagai subjek hukum. Dikatakan bentukan hukum karena badan hukum memang merupakan ciptaan atau fiksi hukum yang sengaja diciptakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu.⁹

Terdapat 3 (tiga) jenis Dana Pensiun, yaitu:¹⁰

1. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

Merupakan Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) atau Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP), bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja. Hal ini terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 11 tahun 1992.

2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)

Merupakan Dana Pensiun yang dibentuk oleh Bank atau Perusahaan Asuransi Jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun Pemberi Kerja bagi

⁸ A. Setiadi, *Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995, hlm 4

⁹ *Ibid.* hlm.7

¹⁰ Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Aspek Hukum Dana Pensiun di Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 1999, hlm 5.

karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan. Pengertian ini terdapat dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 11 tahun 1992.

3. Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan (DPBK)

Merupakan Dana Pensiun Pemberi Kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti, dengan iuran hanya dari pemberi kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 11 tahun 1992.

Menurut Dr. Diana R. W. Napitupulu, S.H., M.H., M.Kn., M.Sc. dalam bukunya, Hukum Perbankan dan Industri Keuangan Non Bank, sebelum lahir Undang-Undang Dana Pensiun, terlebih dahulu berkembang di masyarakat suatu bentuk tabungan, yakni Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) yang dibentuk oleh banyak perusahaan, baik swasta maupun pemerintah. Bentuk tabungan ini memiliki ciri, yaitu sebagai tabungan jangka panjang yang hasilnya dinikmati setelah pensiun.¹¹

Berikut akan diuraikan perbedaan antara Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) dari berbagai aspek yaitu:¹²

1. Manfaat pensiun

Dalam Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) ada kepastian besarnya manfaat pensiun yang akan diperoleh semenjak permulaan program. Sedangkan dalam Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) tidak ada kepastian manfaat pensiun yang akan diperoleh (tergantung akumulasi dana).

2. Iuran

Pada Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) besarnya iuran tidak pasti dan harus dihitung aktuaris. Namun pada Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) besarnya iuran menyangkut kemampuan dan persetujuan semua pihak.

3. Dana awal

Umumnya tidak diperlukan dana awal dan harus dihitung aktuaris pada PPMP. Tetapi PPIP tidak memerlukan dana awal.

¹¹ Dr. Diana R.W. Napitupulu, S.H., M.H., M.Kn., M.Sc. "*Hukum Perbankan dan Industri Keuangan Non Bank (Buku Materi Pelajaran)*" (Pusat Penerbitan Dan Percetakan Universitas Kristen Indonesia), Jakarta, 2022, hlm: 126

¹² *Ibid*, hlm 15

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

4. Investasi

Pada PPMP ada target manfaat. Pada PPIP disini lebih berani dalam berinvestasi.

5. Kegagalan investasi

Pada PPMP, resiko pemberi kerja. Pada PPIP, resiko ada pada peserta.

6. Penyelenggara

PPMP hanya dapat dilaksanakan oleh DPPK. Sedangkan PPIP dapat dilakukan baik oleh DPPK maupun DPLK (yang didirikan oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa).

7. Pengendalian dana

Pada PPMP pengendalian dananya secara kelompok. Sedangkan pada PPIP, secara perorangan (personal account)

8. Besarnya iuran

Dalam hal ini kedua program tersebut mempunyai kesamaan yaitu besarnya iuran dibatasi.

9. Kekayaan

PPMP membatasinya, sedangkan PPIP tidak dibatasi.

10. Besarnya manfaat pensiun

PPMP membatasinya, namun pada PPIP tidak dibatasi.

11. Penarikan dana

Pada PPMP hal ini dilarang, kecuali pada saat mulai pensiun. Tetapi pada PPIP diperbolehkan sebatas iuran sendiri.

Pelaksanaan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Pada PT. Luxor Indonesia.

Program pensiun merupakan suatu program yang memberikan perlindungan penghasilan di hari tua kepada pesertanya. Program pensiun pertama kali diselenggarakan pada masa pertengahan abad 19, atau sekitar tahun 1860, di Amerika Serikat untuk para anggota militer yang mengalami luka-luka atau disabilitas dan untuk para anggota keluarga dari tentara yang gugur saat bertugas. Meskipun demikian, program pensiun yang paling dikenal adalah yang pertama kali dibentuk oleh Otto van Bismarck dalam konsep perlindungan sosial di Jerman pada tahun 1881. Sementara itu, program pensiun di Indonesia tercatat pertama kali ada di tahun 1926 yang diselenggarakan untuk pegawai Pemerintah. Sejak saat itu sampai dengan sekarang, terdapat beberapa program pensiun lain mulai diselenggarakan baik untuk sektor publik maupun sektor swasta.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

Tujuan utama suatu program pensiun adalah sebagai upaya *consumption smoothing* dan perlindungan (asuransi) hari tua kepada pesertanya. Selain itu, program pensiun juga memberikan banyak manfaat lainnya, di antaranya sebagai alat bagi Pemerintah dalam upaya pengentasan kemiskinan (*poverty relief*), redistribusi kesejahteraan, memperbaiki dunia usaha, mengoptimalkan peran pasar tenaga kerja dan pasar modal, memobilisasi tabungan jangka panjang, dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkualitas dan berkesinambungan.

Saat ini, sistem pensiun Indonesia terdiri dari beberapa program pensiun baik yang bersifat wajib maupun sukarela. Meski sudah berjalan sejak tahun 1926, sistem pensiun di Indonesia dinilai belum menjalankan perannya sebagaimana mestinya. Hal tersebut terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut: ¹³

1. Dari sisi kepesertaan, program pensiun yang ada relatif hanya mencakup pekerja formal. Tingkat kepesertaan program masih tercatat sangat rendah; sampai dengan akhir tahun 2021, hanya sekitar 40% pekerja formal yang menjadi peserta program pensiun;
2. Hampir tidak ada pekerja informal yang menjadi peserta pensiun dengan tingkat kepesertaan yang kurang dari 1% dari total pekerja informal. Dengan dominasi pekerja informal pada struktur tenaga kerja di Indonesia, dengan proporsi 60% dari total pekerja, fakta ini menunjukkan rendahnya cakupan kepesertaan dari keseluruhan pekerja di Indonesia. Rendahnya kepesertaan baik pada pekerja formal maupun informal perlu menjadi catatan penting pembuat kebijakan dan segera dicarikan solusinya, mengingat Indonesia akan segera dihadapkan pada fenomena aging population;
3. *Adequacy*, *equality* dan *fairness* menjadi salah satu isu krusial di dalam sistem pensiun baik pada sektor publik maupun swasta. Manfaat pensiun yang diberikan program pensiun kepada masyarakat dinilai belum dapat memberikan perlindungan yang optimal sebagai penghasilan yang berkesinambungan di hari tua;
4. Total aset kelolaan dari keseluruhan program pensiun di Indonesia, baik yang bersifat wajib maupun sukarela, sangat rendah. Posisi 31 Desember 2021, total aset kelolaan tercatat hanya mencapai 6,7% dari total produk domestik bruto (PDB) Indonesia. Angka ini jauh di bawah total aset kelolaan di negara maju seperti Australia dan Kanada yang sudah mencapai sekitar 150% dari PDB. Bahkan juga masih jauh di bawah Malaysia dengan total aset kelolaan sekitar 65% dari PDB;
5. Aset dana pensiun yang dikelola saat ini secara umum tidak dikembangkan secara optimal. Hal tersebut disebabkan diantaranya karena tata kelola dan kebijakan investasi belum dilakukan dengan tepat, serta akibat begitu mudahnya peserta menarik dana program pensiun mereka secara dini, jauh sebelum usia pensiun; dan 6. Dalam lima tahun terakhir, dana

¹³ Ronal Yusuf dkk, *Kajian Grand Design Sistem Pensiun Nasional Dalam Rangka Penguatan Perlindungan Sosial di Hari Tua dan Akselerasi Akumulasi Sumber Dana Jangka Panjang*, Pusat Kebijakan Sektor Keuangan, 2022, hlm 3

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

pensiun sukarela tidak mengalami perkembangan yang signifikan, baik dari jumlah kepesertaan maupun jumlah aset kelolaan.

Secara umum, terdapat dua skema manfaat program pensiun yaitu manfaat pasti atau *Defined Benefit (DB)* dan iuran pasti atau *Defined Contribution (DC)*. Dalam desain DB, besaran manfaat pensiun ditentukan oleh suatu formula yang umumnya berdasarkan penghasilan, faktor penghargaan (*accrual rate*), masa kerja, dan/atau masa mengiur. Dalam desain DC, besaran manfaat pensiun ditentukan oleh akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya, dengan nilai hasil pengembangan bergantung pada performa investasi, yang dicatat dalam akun masing-masing peserta (*individual*). Dalam perkembangannya, terdapat beberapa modifikasi dari kedua program tersebut dengan yang cukup populer adalah skema *Non-financial / Notional Defined Contribution (NDC)* sebagai modifikasi dari skema DB. Skema ini memungkinkan adanya manfaat yang besarnya diakui secara *virtual* (*notional*) dan ditetapkan secara terlebih dahulu.

Di dalam Peraturan Perusahaan PT Luxor Indonesia terkait dengan pembayaran Pesangon apabila terjadi PHK, Pasal 47 dijelaskan bahwa:¹⁴

“Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena hal lainnya tersebut diatas, maka Perusahaan akan melakukan pembayaran uang pesangon dengan menggunakan DPLK yang dikelola oleh pihak ketiga dan apabila setelah dihitung sesuai dengan Undang-undang yang berlaku ternyata dana yang tersimpan di pihak ketiga lebih kecil dari perhitungan pesangon maka Perusahaan berkewajiban membayar kekurangan uang pesangon tersebut.”

Dalam peraturan perusahaan tersebut menerangkan bahwa perusahaan telah mencadangkan biaya untuk mengantisipasi apabila terjadi PHK melalui atau dengan menggunakan DPLK.

Berdasarkan informasi dari Bpk. Bambang Sudiro selaku direktur PT Luxor Indonesia mengatakan bahwa:

“mekanisme pembayaran DPLK melalui DPLK Manulife Indonesia tidak melalui pemotongan gaji karyawan ataupun melalui pembayaran melalui cost sharing tetapi langsung di bayar penuh oleh perusahaan melalui pembayaran investasi”.

Berdasarkan Pasal 5 Perjanjian pengelolaan Program Pensiun DPLK Manulife Indonesia menyatakan:

1. *Pemberi Kerja akan menentukan arahan investasi*

¹⁴ Peraturan Perusahaan PT Luxor Indonesia Tahun 2020

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

2. *DPLK MI Setuju untuk memberikan informasi mengenai resiko-risiko yang timbul akibat pilihan investasi Pemberi Kerja*

Diterangkan lebih lanjut:

“Oleh karena dasar perjanjian awalnya adalah investasi maka pihak perusahaan PT Luxor Indonesia, tidak membebankan biaya yang timbul akibat perjanjian DPKL MI kepada karyawan atau peserta akan tetapi perusahaan lebih menekankan pencadangan anggaran melalui program investasi DPLK MI jika terjadi PHK terhadap karyawan”.

Menyikapi putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST, PT. Luxor Indonesia telah melaksanakan atau menjalankan putusan tersebut dengan membayar kompensasi PHK kepada penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti 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).

“pihak perusahaan sudah mengajukan permohonan pencairan uang pesangon atas PHK atas nama yang bersangkutan dengan pertimbangan putusan PHI tersebut, dan akan menambah membayarkan atas kekurangan berdasarkan putusan PHI, akan tetapi di tolak oleh DPLK MI”

Menurut hamat penulis, di dalam pasal 58 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sudah sangat jelas menerangkan bahwa:

“Pengusaha yang mengikutsertakan Pekerja/Buruh dalam program pensiun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang dana pensiun, iuran yang dibayar oleh Pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban Pengusaha atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.”

Dalam Perkara antara PT Luxor Indonesia dengan karyawannya dapat menggunakan pasal 43 ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai dasar melakukan PHK, sebagai berikut:

“(1)Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

(2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);*
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*

Terhadap frasa mengalami kerugian dalam hal ini dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai berikut:

“(1) Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal”.

(2) Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusaha.

Dan di jelaskan juga di ayat (2) sebagai berikut:

“Jika perhitungan manfaat dari program pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih kecil daripada uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pisah maka selisihnya dibayar oleh Pengusaha”.

Serta pelaksanaannya harus di terapkan dalam suatu perjanjian, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (3):

“Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”.

Jika Perusahaan memahami Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, peristiwa Kalim dobel dapat dihindari.

Pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Dengan Adanya Putusan Peradilan Hubungan Industrial (PHI)

Perselisihan atau perkara dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum, maka para pihak yang terlibat di dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dengan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

atau perselisihan yang penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang PPHI ini dalam pelaksanaannya timbul permasalahan hukum yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan industrial yang berlangsung lama dan ini berarti mahal. Hal ini dapat disebabkan antara lain:

1. Undang-Undang PPHI ini berparadigma konflik karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberi keleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh Undang-Undang ini. Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dibandingkan dengan kewenangan *Arbitrase*. Menurut Undang-Undang PPHI ini, PHI diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial (yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya melalui pengadilan (*litigasi*), sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak melalui pengadilan (non litigasi) melainkan ke arbitrase sebagai *alternative dispute solution*.

Demikian juga para pihak yang menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak tidak dapat menyelesaikannya melalui *arbitrase* (mereka harus menempuh jalur PHI). Padahal menurut Prof. A. Uwiyono 99,9% perselisihan perburuhan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak.¹⁵

2. Menumpuknya perkara PPHI di PHI (di Pengadilan Negeri) dan di Mahkamah Agung. Hal ini disebabkan antara lain kurang berfungsinya lembaga bipartit dan lembaga mediasi dalam PPHI. Secara yuridis lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran tidak

¹⁵ Prof. A. Uwiyono, Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006 yang diambil dari internet tgl 3 Mei 2023 pukul: 22.30 WIB

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

mengikat para pihak, dan para pihak dapat menolaknya, pada akhirnya perkara tersebut bergulir ke PHI. Selain itu ketentuan beracara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata sebagaimana yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkup peradilan umum.

3. Adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mencakup lintas kabupaten/kota maupun provinsi, sehingga mediator hubungan industrial yang berkedudukan di provinsi dan pusat tidak memiliki kewenangan.
4. Banyaknya putusan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap tidak dapat di eksekusi, hal ini terjadi karena tidak diatur secara tegas dalam Undang-Undang PPHI.

Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation* atau *labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja.¹⁶

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial; adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; adanya proses produksi barang dan/atau jasa.¹⁷

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan perubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga

¹⁶ Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999, hlm 14

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009. hlm 57

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau *Management-Employees Relationship*.

Dahulu istilah hubungan industrial disebut dengan perselisihan perburuhan, tetapi seiring dengan perkembangan di bidang ketenagakerjaan istilah buruh sudah tidak sesuai maka setelah diberlakukan Kepmenaker Nomor: 15/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Perusahaan dan Pemerintahan, istilah Perselisihan Perburuhan diganti dengan Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan Industrial adalah:¹⁸

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sistem Hubungan Industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:¹⁹

- a. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*).
Pada bagian ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga utility buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan full employment of man power. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
- b. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*Democratic system*).
Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
- c. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*Human system*).
Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- d. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*).
Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.

¹⁸ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

¹⁹ <https://media.neliti.com/media/publications/23493-ID-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-berdasarkan-uu-nomor-2-tahun-2004.pdf> di akses 30 Maret 2023 pukul 07.00 WIB

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

e. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas.

Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Permasalahan yang menunjukkan adanya ketidakharmonisan hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/ serikat pengusaha. Pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan dan upah tidak jarang dilaporkan oleh para pekerjanya terkait permasalahan hubungan industrial, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemberian upah yang dinilai tidak sesuai, tidak dipenuhinya hak-hak pekerja dan permasalahan sejenis lainnya. Pekerja yang merasa tidak dipenuhi hak-haknya tidak jarang menunjukkan protes dengan melakukan aksi mogok kerja, berdemo, maupun aksi protes lainnya.

Ketidakharmonisan hubungan industrial perlu segera ditindaklanjuti dan diselesaikan karena dapat menimbulkan dampak negatif baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri. Jika pekerja melakukan aksi mogok kerja maka produktivitas perusahaan dapat menurun. Disisi lain, jika pekerja terus menerus melakukan aksi protes dengan mogok kerja maka pekerja tersebut juga tidak memperoleh penghasilan.

Oleh karena itu, demi mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila, Pemerintah telah merumuskan cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang termaktub dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi acuan bagi setiap aparat pemerintah yang bertugas dibidang ketenagakerjaan, khususnya yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kasus Posisi Putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT. PST.

Dalam kasus perselisihan hubungan industrial ini yang menjadi para pihak adalah Fristin Augusttten Styven, warga negara Indonesia, Pemegang Kartu Tanda Penduduk Nomor 3276031008770004, yang beralamat di Jl. Singgalang Blok J No.114 RT.005/RW.014, Kelurahan Limo, Kecamatan Limo, Kota Depok- Jawa Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Jeremiah U.H. Limbong, S.H., dan Chris, S.H., Para Advokat dan Konsultan Hukum dari Kantor The Law Office Of Jeremiah Limbong yang beralamat di Jl. Bukit Cinere Raya Kav.45 C-1, Cinere, Kota Depok, Jawa Barat, untuk bertindak berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Juni 2020 untuk selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT.

Melawan PT LUXOR INDONESIA, Perseroan Terbatas, yang beralamat di Gedung Iskandarsyah, Lt.6, Jl. Iskandarsyah No. 66, Kelurahan Pulo, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12190, diwakili Bambang Sudiro selaku Direktur PT. Luxor Indonesia, dalam hal ini memberikan kuasa kepada: Erwan Suryadi, S.H., dkk, Para Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum "Law Firm LEX LUMINIS" yang beralamat di Gedung Arry Centre, Jl. Bendungan Jatiluhur No. 69, Bendungan Hilir, Jakarta Pusat 102210, untuk bertindak bersama-sama maupun sendiri-sendiri berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 23 Juli 2020 selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT.

Materi Gugatan

PENGGUGAT mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim Yang Kami Hormati yang memeriksa serta mengadili perkara aquo berkenan untuk memutus dengan Amar:

Primair

1. Menerima Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar pesangon sebesar Rp 535.792,778.00 (Lima Ratus Tiga Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Delapan Rupiah) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menghukum TERGUGAT untuk membayar kerugian immaterial sebesar Rp.10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah);

5. Menghukum TERGUGAT untuk membayar segala biaya perkara yang timbul akibat perkara aquo;

Subsida

Bilamana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat cq. Majelis Hakim Yang Terhormat memeriksa serta pengadil perkara aquo berpendapat lain, maka mohon agar diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Analisa Atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 184/Pdt.Sus.PHI.G/2020/PN.JKT.PST.

Salah satu bentuk perlindungan hak asasi manusia yaitu asas prinsip kebebasan dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Ketentuan tersebut mengandung pengertian bahwa setiap warga negara Indonesia tidak memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Guna mewujudkan konsep kebebasan setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, maka dibuatlah aturan perlindungan yang layak disepakati oleh para pihaknya yaitu pekerja dengan pengusaha. Fakta akan terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri, karenanya yang penting adalah bagaimana mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali para pihak yang berselisih.²⁰ Dalam bidang hukum ketenagakerjaan timbulnya sebuah perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja biasanya timbul karena adanya persepsi yang berbeda diantara mereka.

Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja, namun kenyataan selanjutnya para pekerja yang bersangkutan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda. Akibat kebijakan yang ditetapkan pengusaha menjadi tidak sama dan pekerja yang merasa tidak puas akan berdampak

²⁰ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 1995, hlm 155

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

pada efektivitas kerja yang menurun. Dari hal-hal di atas muncul sebuah perselisihan-perselisihan yang sering terjadi pada kehidupan bermasyarakat.

Era keterbukaan informasi dan demokrasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan bagi pekerja untuk menuntut haknya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan pengusaha. Sehingga penting artinya bagi negara untuk mengatasi perselisihan tenaga kerja dalam lapangan ketenagakerjaan, agar tidak menyebabkan perselisihan tersebut meluas kepada jalannya roda perekonomian dalam Negeri yang bersifat vital.²¹ Permasalahan mengenai kebebasan pekerja dalam menyampaikan hak-haknya kepada pengusaha dapat menyebabkan roda perekonomian di negara tidak berjalan secara maksimal.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Kelas 1A Khusus dalam perkara Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST, menimbang, bahwa tentang duduknya perkara penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 30 November 2020, yang dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum penggugat dan surat gugatan telah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kelas 1A Khusus, tanggal 30 November 2020, telah mengajukan gugatan kepada tergugat (PT LUXOR INDONESIA).

Perkara ini diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis hakim Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kelas 1A Khusus pada tanggal 18 Desember 2020, dalam persidangan terbuka untuk umum oleh hakim ketua dengan dihadiri oleh para hakim anggota tersebut, Panitera pengganti, serta dihadiri oleh kuasa hukum para penggugat serta kuasa tergugat.

Posisi kasus pekerja/buruh PT. Luxor Indonesia dengan Sdr. Fristin Augustten Styven, adalah telah terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT. Luxor Indonesia sehingga menimbulkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu pekerja yang tidak mendapatkan hak dari PT. Luxor Indonesia imbas Pemutusan Hubungan kerja terhadap hak-haknya seperti Upah proses, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, Cuti Tahunan, Uang Pesangon dan Uang Penghargaan, serta uang 15% Kesehatan dan uang Perumahan sehingga Sdr.

²¹ F.X Djumialdji dan Widodo Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Angkasa, 1985, hlm 36.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

Fristin Augustten Styven menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri kelas 1A Tanjungkarang.

Sebelum gugtaan ini di ajukan telah melewati proses Bipartit dan mediasi Tripartit sebagaimana diisyaratkan oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya disebut sebagai: "UU PHI") yang mana proses bipartit dan mediasi tripartit tersebut dapat TERGUGAT buktikan dengan adanya Anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor: 2016/- 1.835.3, tertanggal 17 April 2020. Hal ini sejalan dengan Pasal 3 (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004: *“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”*

Apabila para pihak yang berselisih melakukan upaya penyelesaian melalui pengadilan, maka di dalam pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berhak memeriksa, mengadili, dan memutuskan Perselisihan hubungan Industrial adalah PHI yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara bidang ketenagakerjaan,²² hal ini ditegaskan pada Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hakim memegang peranan penting dalam memberikan putusan dan kepastian hukum, untuk dapat menyelesaikan dengan sengketa atau perkara, hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui melalui proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, hakim harus menemukan hukum dan peristiwa yang disengketakan.

Hukum itu tidak ada untuk dirinya sendiri, melainkan untuk manusia dan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, menjalankan hukum tidak dapat dilakukan secara sistematis atau dengan cara yang disebutkan dengan “Mengeja Pasal-pasal Undang-Undang”. Dengan demikian maka dalam hanya ada 1 (satu) logika, yaitu logika hukum, melainkan juga logika filosofis dan sosial. Dengan demikian, hakim dalam pemeriksaan perkara perdata bersifat pasif, tergantung dari para

²² Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan”.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

pihak yang bersengketa. Akan tetapi, dalam mencari kebenaran materiil atas perkara yang diajukan oleh para pihak, hakim perdata pun bersifat aktif.

Kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum sesuai dengan bunyinya sehingga masyarakat dapat memastikan dengan bahwa hukum dapat dilaksanakan dengan baik. Yang harus diperhatikan dalam memahami nilai kepastian hukum adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktulisasikannya pada hukum positif tersebut. Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam Undang-Undang meainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim yang lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.

Yang menjadi perhatian Penulis, baiknya di dalam eksepsi dan reconpensi Tergugat memasukan pertimbangan hukum terkait Peraturan Perusahaan terutama pada poin pasal 47 yang menerangkan bahwa: *“Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja karena hal lainnya tersebut diatas, maka Perusahaan akan melakukan pembayaran uang pesangon dengan menggunakan DPLK yang dikelola oleh pihak ketiga dan apabila setelah dihitung sesuai dengan Undang-undang yang berlaku ternyata dana yang tersimpan di pihak ketiga lebih kecil dari perhitungan pesangon maka Perusahaan berkewajiban membayar kekurangan uang pesangon tersebut.”* Sehingga ini dapat menjadi pertimbangan hukum terkait DPLK MI.

Tergugat dalam gugatannya dapat meminta hakim yang memutus perkara untuk memerintahkan DPLK MI untuk melakukan pembayaran pesangon melalui DPLK MI dalam hal Tanggung Gugat dan apabila ada selisih kurang bayar maka perusahaan berkewajiban untuk memabayar kekurangan uang pesangon tersebut. Dasarnya adalah Pasal 58 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Dalam hal ini tergugat juga harus menunjukkan dokumen pendukung, yaitu mengenai dana pensiun harus di atur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau atau perjanjian kerja bersama sebagai mana diatur dalam Pasal 58 ayat (3). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Istilah tanggung gugat digunakan jika seseorang harus mewujudkan tanggungjawabnya secara perdata manakala ada tuntutan hak atau gugatan melalui lembaga peradilan. Secara teoritis ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban dalam kamus hukum, yaitu *liability* dan *responsibility*. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas yang menunjuk hampir semua

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

karakter risiko atau tanggung jawab, yang bersifat pasti, yang bergantung atau yang mungkin meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. Sedang istilah responsibility berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan dan kecakapan yang meliputi juga kewajiban bertanggungjawab atas undang-undang yang dilaksanakan.

Dalam bidang keperdataan ada yang menggunakan istilah tanggung gugat sebagai terjemahan dari kata *liability*, sedang istilah tanggung jawab digunakan untuk menterjemahkan kata *responsibility*. Penggunaan kedua istilah tersebut seringkali kurang dipertegas makna perbedaannya di dalam masyarakat. Dalam perspektif hukum kata tanggung jawab adalah pertanggungjawaban atas hasil produksi berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan tertentu dan bila menimbulkan gugatan maka istilah tanggung gugat merupakan istilah untuk gugatan ganti rugi dalam ruang lingkup hukum perdata.

Pertanggungjawaban Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) terhadap putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI.G/2020/PN.JKT.PST

Menurut Sudikno Mertokusumo Putusan hakim adalah: “suatu pernyataan yang oleh hakim, sebagai pejabat yang diberi wewenang itu, diucapkan dipersidangan dan bertujuan mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak”.²³ Setelah adanya putusan tersebut, apabila salah satu dari kedua belah pihak masih tidak puas akan putusan oleh hakim, ia dapat melakukan upaya hukum. Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan, karena hakim juga seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan/kekhilafan sehingga salah memutuskan atau memihak salah satu pihak.

Pelaksanaan putusan pengadilan terdapat Istilah eksekusi memiliki arti sebagai suatu tindakan hukum yang dilakukan pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara. Hal ini

²³ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1993, hlm 174.

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

merupakan bagian suatu proses pemeriksaan perkara. Dalam pengertian yang lain eksekusi putusan perdata berarti menjalankan putusan dalam perkara perdata secara paksa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakan secara sukarela.

“Menjalankan putusan pengadilan, tidak lain daripada melaksanakan isi putusan pengadilan, yakni melaksanakan ”secara paksa” putusan pengadilan dengan bantuan alat-alat negara apabila pihak yang kalah tidak mau menjalankannya secara sukarela. “Pada masa belakangan ini, menurut Yahya hampir baku dipergunakan istilah hukum ”eksekusi” atau ”menjalankan eksekusi”.²⁴

Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara yaitu perusahaan, sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, berbunyi:

“Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah”.

Selain itu Pihak Yang tidak Melaksanakan dalam hal ini pihak perusahaan yang kalah dalam perkara bisa juga dilaporkan ke polisi atas dasar tindakan pengusaha yang tidak melaksanakan perintah (putusan) pengadilan sebab tindakan tersebut bisa dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum sebagaimana diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP, berbunyi:

“Barang siapa dengan sengaja tidak menuruti perintah atau permintaan yang dilakukan menurut undang-undang oleh pejabat yang tugasnya mengawasi sesuatu, atau oleh pejabat berdasarkan tugasnya, demikian pula yang diberi kuasa untuk mengusut atau memeriksa tindak pidana; demikian pula barang siapa dengan sengaja mencegah, menghalang-halangi atau menggagalkan tindakan guna menjalankan ketentuan undang- undang yang dilakukan oleh salah seorang pejabat tersebut, diancam dengan pidana penjara paling lama empat bulan dua minggu atau pidana denda paling banyak sembilan ribu rupiah.”

Jumlah besaran ganti rugi yang harus diberikan oleh si pemenang dalam putusan dalam hal ini adalah buruh ditetapkan berdasarkan putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) akan menjadi hutang pengusaha dan piutang pekerja sehingga kedudukan pekerja disini menjadi kreditur, sementara pengusaha menjadi debitur.

²⁴ Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta Sinar Grafika, 2007, hlm. 6

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

Ketika permohonan eksekusi sudah diajukan dan sang pengusaha masih tak mengacuhkannya, maka hutang si pengusaha menjadi dapat ditagih. Merujuk pada Undang-Undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan PKPU, kreditur dapat menggugat pailit seorang debitur. Syaratnya, ada satu hutang yang sudah jatuh tempo dan dapat dibayar, debitur memiliki dua kreditur atau lebih, dan pembuktiannya sederhana.

Pihak yang tidak melaksanakan dalam hal ini pihak perusahaan yang kalah dalam perkara bisa juga dilaporkan ke polisi atas dasar tindakan pengusaha yang tidak melaksanakan perintah (putusan) pengadilan sebab tindakan tersebut bisa dianggap sebagai tindakan yang menghalang-halangi perintah dari pejabat atau penguasa umum sebagaimana diatur dalam Pasal 216 ayat (1) KUHP. Pihak Yang Tidak Melaksanakan Putusan Pengadilan Industrial Dalam Perkara yaitu perusahaan, sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP.

Upaya-Upaya Yang Dapat Dilakukan Oleh Pihak Yang Ditugikan.

Beberapa pekerja/buruh dalam memperjuangkan hak-haknya kadang pesimis pihak perusahaan mau membayar pesangon mereka dan menganggap keadilan hanya untuk segelintir orang-orang atas yang berkuasa saja bagai pedang yang tajam ke bawah namun tumpul ke atas. Padahal dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI) telah merumuskan secara tegas bahwa hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah hukum acara perdata khusus, kecuali beberapa hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang PPHI tersebut.

Dalam Undang Undang Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) memang tidak mengatur secara khusus mengenai upaya hukum apa yang dapat dilakukan terhadap putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau final (in kracht). Oleh karena itu kita dapat melakukan upaya hukum yang berdasarkan hukum acara perdata yang berlaku secara umum yaitu mengajukan permohonan eksekusi yang diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 195 sampai 208 HIR.

Ketentuan Pasal 195 ayat (1) HIR telah menyebutkan bahwa tidak ada yang dapat menunda suatu eksekusi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap untuk dilaksanakan, kecuali dengan

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

jalan damai dan pelaksanaan putusan tersebut di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri yang pada tingkat pertama pemeriksaan perkara tersebut. Dengan kata lain domisili hukum Pengadilan tempat pekerja/buruh bekerja yang dalam hal ini bertindak selaku Penggugat mengajukan gugatannya. Hal tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Per-selisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang No. 2 Tahun 2004) yang secara tegas menyatakan “Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”.

Putusan Perkara Pengadilan Negeri dalam perseelisihan Hubungan Industrial sudah berkekuatan hukum tetap, namun perusahaan tidak ada itikad baik secara sukarela melaksanakan isi putusan PHI tersebut. Maka ada beberapa langkah yang bisa dilakukan. Pertama, mengajukan permohonan eksekusi (sita eksekutorial) ke Pengadilan, Kedua melaporkan pihak perusahaan ke polisi, Ketiga mengajukan gugatan pailit terhadap perusahaan.

Jika perusahaan tidak mau melaksanakan putusan pengadilan secara sukarela maka bisa mengajukan permohonan kepada pengadilan agar putusan dapat dijalankan. Namun, jika sudah diperingatkan pengadilan dan perusahaan tidak juga melaksanakan putusan pengadilan tersebut, segera memohonkan lagi sita eksekutorial ke Ketua Pengadilan Negeri dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial atas barang-barang milik pengusaha. Tujuannya agar barang-barang milik perusahaan disita. Kemudian barang-barang tersebut akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk membayarkan kewajiban pengusaha kepada pekerja dan juga biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut.

Perusahaan yang tidak membayarkan hak sebagaimana bunyi putusan pengadilan bisa dilaporkan ke kepolisian atas dasar penggelapan. Karena tidak memberikan apa yang menjadi milik orang lain bisa dikategorikan sebagai penggelapan sebagaimana diatur dalam Pasal 372 KUHP, berbunyi:

“Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu yang seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan, dengan pidana penjara paling lama empat tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah”.

Jika permohonan eksekusi sudah dilakukan dan perusahaan/pengusaha tetap tidak mau melaksanakan isi putusan yaitu membayarkan pesangon, maka pekerja/buruh bisa memohonkan

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

sita eksekutorial atas barang-barang milik pengusaha (executoriaal beslag). Permohonan sita eksekutorial itu tetap diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat baik terhadap barang-barang bergerak maupun tidak bergerak milik Tergugat.

Setelah semua barang-barang disita, kemudian akan dilelang dimana hasilnya akan digunakan untuk membayarkan kewajiban perusahaan/ pengusaha kepada pekerja/buruh dan juga terhadap biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan putusan tersebut. Sita Eksekutorial Pelaksanaan sita eksekutorial sering memiliki hambatan-hambatan yaitu hambatan karena ketentuan undang-undang, hambatan biaya yang realtif jumlahnya besar, hambatan di lokasi barang yang disita, tindakan perusahaan/pengusaha yang tidak mau memberikan keterangan yang benar dan akibat bencana alam. Selain mengajukan permohonan eksekusi dan sita eksekusi tersebut, dalam prakteknya ada beberapa hal yang bisa diajukan oleh pekerja/buruh atas tindakan perusahaan/pengusaha yang tidak mau membayarkan pesangon meskipun sudah ada putusan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang sudah berkekuatan hukum mengikat (*in kracht*).

KESIMPULAN

1. Putusan PHI Nomor: 184/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.JKT.PST, tentunya belum bisa memberikan rasa adil kepada masing-masing pihak, dan belum bisa menjawab permasalahan yang di hadapi oleh para pihak. Putusan PHI tersebut hanya bisa menekankan pada perkara Pemutusan Hubungan Kerja dan besaran pesangon yang harus di bayarkan oleh perusahaan, perusahaan di dalam perkara ini dapat memerintahkan DPLK MI untuk melakukan pembayaran pesangon dengan ketentuan sebagaimana termuat dalam Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan persyaratan sebagaimana diamatkan dalam pasal 43 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Bahwa pihak Dana Pensiun Lembaga Keuangan wajib bertanggungjawab atas kerugian yang timbul pada kekayaan dana pensiun akibat tindakan pihak Dana Pensiun Lembaga Keuangan yang melanggar atau melalaikan tugas dan/atau kewajibannya sebagaimana ditetapkan dalam peraturan dana pensiun dan peraturan perundang-undangan tentang dana pensiun, sedangkan peserta yang melanggar kesepakatan dalam perjanjian, misalnya menjaminkan uang pensiunnya

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

pada pihak lain atau pihak ketiga dinyatakan batal demi hukum berdasarkan Pasal 20 ayat 1 Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Apabila terjadi wanprestasi di Dana Pensiun Lembaga Keuangan mengenai pelaksanaan perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan antara para pihak maka dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kalender sejak dimulainya musyawarah, para pihak tidak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut, maka semua sengketa yang timbul dari perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan dapat diselesaikan melalui Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Setiadi, *Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 1995
- Alfitri, “ *Ideologi Welfare State dalam Dasar Negara Indonesia: Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional* ”, *Jurnal Konstitusi* volume 9 nomor 3, 2012
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009
- Dahlan Siamat, “*Manajemen Lembaga Keuangan*”, Jakarta, Intermedia, 1995
- Dr. Diana. R.W. Napitupulu, S.H., M.H., M.Kn., M.Sc. “*Hukum Perbankan dan Industri Keuangan Non Bank (Buku Materi Pelajaran)*” (Pusat Penerbitan Dan Percetakan Universitas Kristen Indonesia), Jakarta, 2022
- F.X Djumaldji dan Widodo Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Jakarta, Bina Angkasa, 1985
- <https://media.neliti.com/media/publications/23493-ID-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-berdasarkan-uu-nomor-2-tahun-2004.pdf>
- Iman Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Aspek Hukum Dana Pensiun di Indonesia*, Jakarta: Harvarindo, 1999
- Otoritas Jasa Keuangan. 2014 dan Direktori 2015 *Industri Keuangan non Bank Dana Pensiun*. Jakarta. 2015
- Pemerintah Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dengan”.
- Peraturan Perusahaan PT Luxor Indonesia Tahun 2020
- Prof. A. Uwiyono, *Refleksi Masalah Hukum Perburuhan Tahun 2005 dan Tren Hukum Perburuhan Tahun 2006*
- Ronal Yusuf dkk, *Kajian Grand Design Sistem Pensiun Nasional Dalam Rangka Penguatan Perlindungan Sosial di Hari Tua dan Akselerasi Akumulasi Sumber Dana Jangka Panjang*, Pusat Kebijakan Sektor Keuangan, 2022, hlm 3
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*, Jakarta, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1999
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1993
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Pertanggungjawaban Hukum Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife Indonesia Dalam Hubungannya Dengan Pelaksanaan Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Terhadap PT. Luxor Indonesia

Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Jakarta Sinar Grafika, 2007

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006

Zulaini Wahab, "*Segi Hukum Dana Pensiun*", Raja Grafindo Persada, 2003.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License