

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN MANFAAT PENSIUN BAGI KARYAWAN
BANK NAGARI BPD SUMATERA BARAT PADA DANA PENSIUN
BANK NAGARI BPD SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Diajukan Oleh :

SYAIFUL ISLAMI

02140209



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS**

PADANG

2006

No.Reg : 2229 / PK-II / 08 / 2006

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN MANFAAT PENSIUN BAGI
KARYAWAN BANK NAGARI BPD SUMATERA BARAT PADA
DANA PENSIUN BANK NAGARI BPD SUMATERA BARAT**
(SYAIFUL ISLAMI, 02 140 209, Fakultas Hukum Universitas Andalas,
83 Halaman, 2006)

ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi setiap negara umumnya akan disertai perkembangan perusahaan yang ada dan berdirinya perusahaan-perusahaan baru sehingga banyak berkembang usaha-usaha disegala sektor yang akan memberikan kesempatan kerja sehingga masalah yang dihadapi pemerintah dalam pengangguran tenaga kerja dapat teratasi. Hal ini dengan sendirinya akan meningkatkan permintaan atas karyawan yang berkualitas tinggi dan perusahaan yang ingin unggul dalam penyerapan karyawan tersebut cenderung untuk menawarkan imbalan, fasilitas, prospek dan suasana kerja yang lebih baik dari yang ditawarkan perusahaan lain.

Dari sekian banyak usaha pimpinan perusahaan untuk memotivasi kerja para karyawannya agar produktivitas meningkat dan mereka dapat bekerja dengan tenang maka perusahaan perlu memikirkan kesejahteraan karyawan bila telah memasuki hari tua atau berhenti kerja sewaktu-waktu, mendapat cacat ataupun meninggal dunia. Seperti yang telah dilakukan oleh Bank Nagari BPD Sumatera Barat yang telah mendirikan Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat yang bertujuan untuk memberikan kesinambungan bagi peserta yakni para karyawan Bank Nagari BPD Sumatera Barat termasuk janda/duda dan anak sebagai jaminan hari tua dan untuk meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja pekerja.

Adapun masalah yang penulis tinjau adalah apakah faktor yang menyebabkan didirikannya Dana pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat, bagaimanakah pelaksanaan pembayaran dana pensiun pada Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat dan kendala yang ditemui dalam pelaksanaannya.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode yuridis sosiologis dalam arti melihat dan mengkaji bagaimana pelaksanaan suatu aturan yang berlaku dengan mengumpulkan data dari studi dokumen dan wawancara.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat ini telah melaksanakan kewajibannya dengan baik dalam hal pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun kepada peserta.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materil dan spirituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah negara kesatuan republik Indonesia yang merdeka berdaulat dan bersatu dalam suasana perikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib, dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka bersahabat, saling menghormati dan saling menjaga perdamaian dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional tersebut diperlukan adanya partisipasi masyarakat dalam berbagai bidang.

Indonesia yang pada mulanya adalah negara agraris mulai dimasuki dan dipengaruhi dengan peningkatan arus teknologi yang mau tak mau membawa perubahan pada masyarakat, khususnya kelompok pekerja. Tumbuh dan berkembangnya industri-industri diberbagai bidang yang mendorong kelompok pekerja ini mulai beralih kebidang perdagangan, otomotif, perbankan dan sebagainya¹.

Perkembangan industri-industri ini berdampak pada banyaknya negara industrialis yang berinvestasi di Indonesia pada bidang perindustrian tersebut, baik itu berhubungan dengan barang atau jasa dengan membuka perusahaan di Indonesia. Hal ini tentunya membutuhkan para pekerja dalam jumlah yang banyak

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

untuk menjalankan perusahaannya sehingga tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai dengan sebaik-baiknya.

Perkembangan selanjutnya, timbul hubungan saling ketergantungan antara pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pemberi kerja. Perusahaan dan karyawan merupakan bagian integral yang saling membutuhkan keduanya bisa dikombinasikan suatu kerjasama yang mutualistik.

Pada satu pihak karyawan membutuhkan ketenangan kerja dan jaminan sosial mereka. Pada saat-saat mereka masih aktif, penghasilan nampaknya bukan menjadi persoalan. Namun demikian, jika suatu saat karyawan tersebut tidak dapat lagi bekerja pada perusahaan karena suatu hal, misalnya kecelakaan kerja atau usia lanjut, maka kesinambungan kehidupan mereka akan terganggu. Persoalan ini apabila dilihat sepintas lalu adalah sepele, tetapi dari skala yang lebih luas bisa menjadi persoalan yang cukup serius. Misalnya persoalan usia lanjut atau berhenti bekerja sewaktu-waktu secara langsung atau tidak. Hal ini mungkin juga berpengaruh kepada konsentrasi kerja mereka dan bukan tidak mungkin jika akhirnya berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Pihak perusahaan, di lain pihak membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, banyak hal yang dapat dilakukan oleh suatu manajemen, yang terpenting adalah meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi disini berarti adanya kemauan dari karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerja tanpa adanya suatu paksaan. Pemberian motivasi kerja tersebut salah satunya adalah

¹ Robinson Tarigan, *Ekonomi Regional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal 2.

dengan pengadaan jaminan hari tua. Dalam hal ini pemerintah menyadari bahwa upaya pemeliharaan penghasilan di hari tua perlu mendapat perhatian dan penanganan serius untuk itu perlu dibentuk suatu lembaga yang diharapkan dapat menunjang upaya-upaya memenuhi kebutuhan ini lembaga ini dikenal dengan lembaga dana pensiun.

Ketentuan yang mula-mula mengatur tentang program pensiun yang dilaksanakan oleh pemberi kerja berdasarkan pada *Arbeidersfondsen Ordonantie* (Staatblad Tahun 1926 Nomor 377) yang merupakan peraturan pelaksana dari Pasal 1601s bagian kedua Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan tersebut memungkinkan pembentukan dana bersama antara pemberi kerja dan karyawan, namun tidak memadai sebagai dasar hukum bagi penyelenggaraan program pensiun. Hal ini disebabkan tidak adanya ketentuan yang mengatur hal-hal mendasar dalam rangka pemenuhan hak dan kewajiban para pihak dalam penyelenggaraan program pensiun, serta mengenai pengelolaan, kepengurusan, pengawasan dan sebagainya. Di samping itu, kelembagaan yayasan yang dalam praktik dipergunakan sebagai wadah untuk menyelenggarakan program pensiun mengandung pula berbagai kelemahan.²

Pada mulanya dana pensiun ini hanya dimiliki oleh pegawai yang bekerja di instansi pemerintah yakni pegawai negeri dan ABRI, akan tetapi dengan makin berkembangnya dunia usaha dan keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun serta Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun

² Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun.



1992 Tentang Dana Pensiun Lembaga Keuangan, maka pimpinan perusahaan swasta sudah mulai memikirkan kesejahteraan karyawan mereka di hari tua, cacat dan santunan bagi keluarga karyawan yang meninggal dunia. Di sisi lain, cukup banyak anggota masyarakat yang berstatus pekerja mandiri, yang tidak menjadi karyawan dari orang atau badan lain, terhadap mereka perlu pula diberikan kesempatan yang sama untuk mempersiapkan diri menghadapi masa purna bakti. Maka dana pensiun tidak hanya dimiliki oleh pegawai negeri saja tetapi juga dimiliki oleh karyawan swasta serta para pekerja mandiri, berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun dinyatakan bahwa; Dana pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.

Berdasarkan Pasal 1 di atas terlihat bahwa dana pensiun badan hukum baru yang bersifat mandiri, bertanggung jawab, menghimpun dan mengelola dana milik peserta program pensiun, yang sebagian besar berbentuk yayasan yaitu yayasan dana pensiun berada di bawah naungan suatu perusahaan. Latar belakang diadakannya dana pensiun ini adalah karena suatu perusahaan mempunyai tanggungjawab moral dan keuangan terhadap kesejahteraan karyawannya kelak setelah tidak bekerja lagi.

Sebagai badan hukum, dana pensiun adalah organisasi yang teratur yang dikelola oleh pengurusnya dan memiliki kekayaan sendiri terpisah dari kekayaan pengurusnya dan mempunyai tujuan tertentu. Dengan memanfaatkan kekayaannya pengurus dana pensiun mengelola dan menyelenggarakan program pensiun. Dana pensiun adalah kekayaan yang mandiri, karenanya tidak dapat dialihkan

BAB III

PEMBAHASAN MASALAH

3.1. Latar Belakang Pembentukan Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum pada Bank Nagari BPD Sumatera Barat.

Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat telah dirintis sejak tahun 1976 oleh para pengurus dari Bank Nagari BPD Sumatera Barat. Dimana program pensiun ini sebelumnya dijalankan dengan Peraturan Intern Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat No. IX-15 tanggal 30 Desember 1976 tentang Kepengurusan Kepegawaian. Namun pelaksanaan program pensiun ini dilakukan secara sambilan. Pada akhirnya timbul pemikiran, bahwa pengelolaan yang tidak serius tidak akan memberikan manfaat yang nyata bagi peserta, sedangkan program pensiun ini merupakan suatu kebutuhan bagi karyawan untuk melanjutkan kehidupan mereka setelah memasuki usia pensiun. Alasan ini mendorong terbentuknya Yayasan Dana Pensiun Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Pembentukan ini dilakukan dengan berdasarkan akte No. 128 tanggal 31 Januari 1985 Notaris Deetje Farida Djanas, SH, di Padang dengan nama Yayasan Dana Pensiun Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, yang pembentukan dananya telah mendapat persetujuan Menteri berdasarkan surat No.SK 119/MK.11/1986 tanggal 26 Maret 1986, yang merupakan kelanjutan dari

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan data yang telah diperoleh maka dapat ditarik suatu kesimpulan, yaitu :

1. Faktor- faktor yang mendasari Bank Nagari BPD Sumatera Barat mendirikan Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat adalah:
 - a. Faktor intern
 1. Bank Nagari BPD Sumatera Barat ingin memberikan pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya berupa jaminan hari tua.
 2. Para karyawan Bank nagari BPD Sumatera Barat tidak mendapatkan tunjangan pensiun dari pemerintah, sehingga timbul kesadaran pimpinan Bank Nagari BPD Sumatera Barat untuk mendirikan Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat.
 3. Bank Nagari BPD Sumatera Barat ingin mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar yang ditunjang oleh karyawan yang professional dan berkualitas, salah satu caranya yaitu dengan mendirikan Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat.
 4. Merupakan wujud tanggung jawab sosial dari Bank Nagari BPD Sumatera Barat kepada karyawannya pada saat tidak lagi bekerja dan juga kepada keluarganya pada saat karyawan tersebut meninggal dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Chidir, 1987, *Badan Hukum*, Alumni Bandung
- Badruzaman, Mariam Darius, 1983, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Alumni Bandung
- Departemen Pendidikan Kebudayaan, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Indonesia
- Kansil, J.C.T, 1990, *Pengantar Ilmu Hukum*, Balai Pustaka, Jakarta
- Muhammad, Abdul Kadir dan Rilda Murniati, 2004, *Segi Hukum Lembaga Keuangan dan Pembiayaan*, PT. Citra Aditya, Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 1992 *Tentang Dana Pensiun Pemberi Kerja*
- Sahrani, Ridwan, 2000, *Seluk Beluk dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Alumni Bandung.
- Setyadi, A, 1995, *Dana Pensiun Sebagai Badan Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sunggono, Bambang, 1997, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Undang-Undang No.11 Tahun 1992, *Tentang Dana Pensiun*
- Wahab, Zulaini, 2005, *Segi Hukum Dana Pensiun*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta