

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia yang menjalani dunia kerja pasti mengharapkan kehidupan yang layak, tidak hanya ketika masih produktif bekerja, namun juga pada saat memasuki usia pensiun. Harapan tersebut bukan semata-mata cerminan aspirasi pribadi, melainkan telah mendapatkan jaminan secara konstitusional oleh negara. Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) menyatakan “bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”¹ Ketentuan konstitusional tersebut menegaskan komitmen negara untuk memberikan perlindungan menyeluruh kepada setiap pekerja, termasuk jaminan atas keberlangsungan penghasilan di masa purna tugas.

Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) yang mengalami beberapa perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta kerja), pasal 167 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang

¹ Kurniawan Cakra Prasetyo dan Faradina Azizah, “Mewujudkan Decent Work: Menyorot Perlindungan Sosial untuk Pekerja Rumah Tangga di Indonesia dengan Praktik Baik dari Brasil dan Italia,” *Jurnal Jamsostek* 2, no. 2 (2024): 141–162, <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v2i2.60>.

Ketenagakerjaan jo. UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwa “Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa-jasa pekerja/buruh selama bertahun-tahun bekerja dalam perusahaan.”²

Dengan demikian, pensiun tidak dapat dipahami sekadar sebagai berakhirnya aktivitas kerja semata, melainkan merupakan peristiwa hukum yang secara serta merta menimbulkan kewajiban bagi pemberi kerja dan lembaga pengelola dana pensiun untuk memenuhi seluruh hak pekerja sebagaimana mestinya.³ Pasal 156 ayat(1) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja menyatakan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”⁴ Ketentuan di atas menegaskan bahwa dalam setiap pemutusan hubungan kerja, termasuk karena pensiun, pengusaha wajib membayar semua hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Kata “*wajib*” dalam pasal dimaksud mengandung makna bahwa tidak ada ruang sedikit pun bagi pemberi kerja maupun lembaga pengelola dana pensiun untuk mengurangi, menunda, atau menghilangkan hak-hak tersebut dengan alasan apapun juga.⁵

Secara lebih spesifik, pengelolaan program dana pensiun di Indonesia

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Cetakan ke-16, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2021), hlm. 12.

³ DEVINA NATALIA, “PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ADANYA PERINGATAN DAN TIDAK BISA DICAIRKANNYA TABUNGAN DANA PENSIUN (Studi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1030 K/Pdt. Sus-PHI/2023)” (Fakultas Hukum, universitas islam sumatera utara, 2025).

⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cetakan Kelima, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), hlm. 130.

⁵ Fitri Nur Azizah, Endah Tri Dewanti, and Syahrir, “Ketidadaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Tidak Diikutkan Program Pensiun dalam UU Cipta Kerja,” *Buletin Hukum dan Keadilan* 6, no. 1 (2022): 43–150, <https://doi.org/10.15408/adalah.v6i1.26569>.

mendapat pengaturan tersendiri melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (selanjutnya disebut UU Dana Pensiun). Pasal 1 angka 1 Undang-undang ini memberikan definisi “dana pensiun sebagai suatu badan hukum yang mengemban tugas mengelola serta menjalankan program dengan janji pembayaran manfaat pensiun kepada pesertanya,” yang berarti lembaga pengelola dana pensiun menanggung beban tanggung jawab hukum yang tidak ringan untuk memastikan setiap peserta mendapatkan haknya secara tepat jumlah dan tepat waktu.⁶ Salah satu lembaga pengelola dana pensiun bagi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di seluruh Indonesia adalah Dana Pensiun Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia (selanjutnya disebut Dapenma Pamsi). Lembaga ini bertugas menghimpun iuran dari pegawai PDAM yang masih aktif bekerja, lalu membayarkan manfaat pensiun setiap bulan kepada pegawai yang telah memasuki usia pensiun. Keberadaan Dapenma Pamsi sangat penting karena banyak pensiunan PDAM di seluruh Indonesia menggantungkan kelangsungan hidupnya kepada lembaga ini.⁷

Pasal 23 ayat (1) UU Dana Pensiun menegaskan “dana Pensiun wajib membayarkan manfaat pensiun kepada peserta yang telah memenuhi seluruh persyaratan yang ditentukan dalam peraturan Dana Pensiun.” Pasal 23 ayat (1) UU Dana Pensiun ini menjadi salah satu pasal yang paling krusial dalam kasus selisih pembayaran dana pensiun pegawai PDAM Pamekasan. Kata “*wajib*” dalam pasal

⁶ Sentosa Iman, *Hukum Dana Pensiun di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2020), hlm. 24.

⁷ Cindy Selviana Putri Januari, Louisa Aulia Azzahra, Andi Kurniawan Joy, and Anisa Putriana, “Kesenjangan Perlindungan Hukum Dana Pensiun bagi Pekerja Formal dan Informal,” *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum* 4, no. 1 (2026): 1658–1666, <https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.3369>.

tersebut tidak membuka celah pengecualian dalam kondisi apapun.⁸ Dapenma Pamsi selaku badan hukum pengelola dana pensiun wajib membayarkan manfaat pensiun kepada seluruh peserta yang telah memenuhi syarat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Apabila pada kenyataannya manfaat yang dibayarkan ternyata lebih rendah dari yang semestinya diterima, maka secara yuridis Dapenma Pamsi telah melakukan pelanggaran atas kewajiban imperatif yang diatur dalam pasal tersebut.⁹

PDAM Pamekasan merupakan salah satu perusahaan daerah air minum yang berstatus Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disebut BUMD), di mana seluruh pegawainya tercatat sebagai peserta aktif Dapenma Pamsi.¹⁰ Selama masa kerja aktifnya, pegawai PDAM Pamekasan secara rutin membayar iuran pensiun yang dipotong langsung dari gaji mereka setiap bulan. Iuran tersebut dikelola sepenuhnya oleh Dapenma Pamsi yang menanggung kewajiban untuk mengembalikan dana tersebut dalam bentuk manfaat pensiun secara utuh kepada peserta yang telah tiba masa pensiunnya. Secara khusus, pengaturan mengenai kepegawaian dan tata kelola PDAM Pamekasan juga didasarkan pada peraturan di tingkat daerah maupun peraturan teknis dana pensiun yang berlaku secara nasional bagi seluruh PDAM. Di tingkat daerah, keberadaan dan pengelolaan PDAM Pamekasan diatur oleh Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perusahaan Umum Daerah Air

⁸ Fajar Mansur, "Pengawasan Dana Pensiun di Indonesia: Tantangan dan Solusi," *Jurnal Keuangan Publik* 12, no. 2 (2019): 145–160.

⁹ Arthur G.H.L. Noijs, Hasim Sukanto, and Diana Ria Winanti Napitupulu, "Pengawasan Pengelolaan Dana Pensiun di Indonesia: Analisis terhadap Praktik Fraud dan Efektivitas Regulasi," *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 11 (2024): 5017–5025, <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1832>.

¹⁰ Dian Ferricha dan Agung Wicaksono, "Tanggung Jawab Hukum BUMD dalam Pemenuhan Hak Kesejahteraan Pegawai Pasca Pensiun," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 189.

Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan (selanjutnya disebut Perda PDAM Pamekasan). Peraturan daerah dimaksud merupakan regulasi yang secara khusus mengatur keberadaan PDAM Pamekasan, mencakup aspek pendirian, pengelolaan operasional, hingga hak dan kewajiban para pegawainya.¹¹

Dalam Perda tersebut, terdapat sejumlah ketentuan penting yang berkaitan langsung dengan hak-hak pegawai. Selain itu, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 84 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan secara khusus mengatur tata kelola internal perusahaan, termasuk kewajiban direksi untuk memastikan terpenuhinya seluruh hak yang menjadi milik pegawai aktif maupun pensiunan. Peraturan ini menegaskan bahwa direksi PDAM Pamekasan bertanggung jawab atas kepatuhan perusahaan terhadap seluruh ketentuan ketenagakerjaan, termasuk kewajiban pembayaran iuran pensiun dan pelaporan data pegawai kepada lembaga pengelola dana pensiun.¹² Lebih jauh, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 82 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Pamekasan mewajibkan seluruh perusahaan daerah, termasuk PDAM Pamekasan, untuk mengikutsertakan para pegawainya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan secara tepat dan dengan data yang valid serta akurat. Apabila PDAM Pamekasan tidak melaporkan data gaji dan masa kerja pegawai secara benar kepada Dapenma Pamsi, maka hal ini dapat

¹¹ Shalsabila Setia Wardani, "Izin Pengusahaan Air Pdam Berdasarkan Perda Kabupaten Blitar Nomor 14 Tahun 2019 Dalam Perspektif Good and Clean Governance Dan Siyasah Dusturiyah: Studi Di Pdam Tirta Penataran Kabupaten Blitar" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2024).

¹² Arief Rachman Prabaswara, "Analisis Komparatif Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 Dan No. 24 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Trunojoyo Sampang," *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)* 6, no. 1 (2024): 128–38.

mengakibatkan perhitungan manfaat pensiun yang tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh pegawai yang bersangkutan.¹³

Adapun aturan teknis yang menjadi dasar perhitungan besaran dana pensiun bagi pegawai PDAM Pamekasan adalah Peraturan Dana Pensiun dari Dapenma Pamsi Nomor 842.1/KEP.45-PDAM/2015 tanggal 10 Agustus 2015 (selanjutnya disebut PDP Dapenma PAMSI 2015), yang telah memperoleh pengesahan resmi dari Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK).¹⁴ Peraturan inilah yang secara konkret dan terperinci menetapkan formula serta tata cara penghitungan besaran manfaat pensiun bagi seluruh pegawai PDAM yang terdaftar dalam kepesertaan Dapenma Pamsi, termasuk pegawai PDAM Pamekasan. Formula Pensiun Normal PDP Dapenma Pamsi No. 842.1/KEP.45-PDAM/2015 menegaskan bahwa “Manfaat Pensiun Normal dihitung dengan formula: $2,5\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP)}$, di mana PhDP adalah gaji pokok terakhir peserta pada saat memasuki usia pensiun.”

Meskipun kerangka peraturan perundang-undangan yang mengatur pengelolaan dana pensiun telah tersusun secara cukup lengkap dan komprehensif sebagaimana dipaparkan di atas, pada tataran implementasinya masih ditemukan persoalan hukum yang serius yang dialami oleh para pensiunan PDAM Pamekasan. Pada tanggal 29 bulan Desember 2025, sebanyak 17 (tujuh belas) orang pensiunan PDAM Pamekasan yang telah memasuki usia pensiun secara resmi mendaftarkan

¹³ ADELLIA RIYANA PUTRI, “Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Grobogan” (Universitas Islam Sultan Agung, 2022).

¹⁴ Sentosa Iman, *Hukum Dana Pensiun di Indonesia* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2020), hlm. 47.

gugatan perdata ke Pengadilan Negeri Pamekasan.¹⁵ Para penggugat tersebut merupakan mantan pegawai yang telah mendedikasikan dirinya selama bertahun-tahun kepada PDAM Pamekasan dan telah memenuhi seluruh kewajibannya, termasuk kewajiban pembayaran iuran pensiun secara rutin.

Pokok permasalahan dalam gugatan tersebut adalah bahwa besaran dana pensiun yang mereka terima setiap bulan dari Dapenma Pamsi ternyata jauh lebih rendah dibandingkan jumlah yang semestinya diterima berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terdapat selisih yang cukup signifikan antara dana pensiun yang dibayarkan secara nyata dengan jumlah yang seharusnya diterima menurut perhitungan Formula Pensiun Normal PDP Dapenma Pamsi No. 842.1/KEP.45-PDAM/2015. Pegawai pensiun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 menerima pensiun secara tidak wajar, hanya sekitar 600.000 (Enam Ratus Ribu) per bulannya dimana jumlah tersebut sangat tidak layak bagi pegawai BUMD. Para penggugat mendalilkan bahwa sudah membayarkan iuran setoran dana pensiunan sebesar 5% sebagaimana bukti berikut:

Gambar 1: Slip Gaji Pensiun

SLIP GAGAS PENSUN 2022														
NO	Nama Tgl. Lahir Nipper Status Pijg. (PDAM) Golongan / Ruang	Sta. Wn. Jen. Anak Jawa	JUMLAH PENGHASILAN KOTOR					JUMLAH POTONGAN						
			Gaji Pokok Tunj. Keluarga a. Istri/Suami b. Anak 5% 10% 8.5%	Tunjangan Perumahan 14% 12% 10% 8.5%	Tunjangan B.P.J.S dan Pembu- tannya 150.000 250.000	Tunjangan Fid dan Konsolidasi Gaji	Jumlah Penghasilan KOTOR	Potongan B.P.J.S 11.8%	Asuransi Pensiun (gaji kotor + uang Minum) 75.000 5%	Pajak Pengha- silan	Potongan Lain-Lain	Jumlah Potongan	Jumlah Penghasilan bersih yg Dibayarkan	TTD
1	KODE: 91.01.10	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	M O H A M M A D / 690061099 22/11/1967 PP (C3)	K 1 1	1,885,200 188,520 94,260	188,520 172,438	450,000 250,000	-	3,228,908	230,496	155,196	-	-	385,692	2,833,217	1
2	AKH. JUNAIDI / 690061141 11/5/1981 PP (B4)	K 1 2	1,466,800 146,680 73,340	124,578 172,317	600,000 250,000	-	2,907,174	230,496	149,108	-	-	379,604	2,527,570	2
3	S A F E L L I Y / 690061178 9/14/1987 PP (B2)	K 1 1	1,254,500 125,450 62,725	110,033 172,317	450,000 250,000	-	2,471,067	230,496	127,301	-	-	357,797	2,113,270	3
4	TITIK HASANAH / 690072194 12/5/1977 PP (B2)	K 1 2	1,254,500 125,450 62,725	110,033 172,317	600,000 250,000	-	2,665,752	230,496	138,036	-	-	368,532	2,297,220	4
5	FEIKHANSYAH ADI PRATAMA/690082182 02/8/1992 PP (B2)	TK 1 1	1,254,500 125,450 62,725	110,033 172,317	550,000 250,000	-	1,976,866	230,496	102,600	-	-	333,096	1,643,770	5
6	KAMARUDDIN/690082200 16/5/1987 CP (B1)	K 1 2	1,209,400 120,940 60,470	102,759 172,317	600,000 250,000	-	2,576,436	230,496	132,570	-	-	363,066	2,213,370	6
7	PURNAMA SARI DEWI, SE/690093202 02/4/1993 CP (C1)	TK 1 1	1,416,200 141,620 70,810	120,377 172,317	150,000 250,000	-	2,108,906	230,496	109,190	-	-	339,686	1,769,220	7
Jumlah Lembar Ke 1:			9,161,100 715,040 357,520	888,473 1,294,340 121	3,000,000 1,750,000	-	17,945,130	1,611,282	923,991	-	-	2,535,273	15,417,857	

¹⁵ Gugatan Perda Pamekasan pada

Formula “2,5% x Masa Kerja x PhDP” menjadi parameter utama dalam menentukan besaran manfaat pensiun bulanan yang berhak diterima oleh para pensiunan PDAM Pamekasan. Apabila salah satu dari ketiga komponen tersebut tidak menggunakan data yang tepat, terutama jika PhDP (gaji pokok terakhir) yang dipergunakan tidak mencerminkan gaji pokok yang sesungguhnya, maka hasil penghitungan manfaat pensiun secara otomatis akan menjadi lebih rendah sebagaimana yang digambarkan pada tabel di atas, rata-rata yang didapat seharusnya antara 1.000.000 (Satu Juta Rupiah) sampai 2.000.000 (Dua Juta Rupiah) terhitung mulai dari tahun 2021-2024. Selisih inilah yang menjadi pokok kerugian yang dialami oleh 17 mantan pegawai PDAM Pamekasan. Selisih ini bukan jumlah yang kecil dan dapat diabaikan, melainkan menyangkut langsung kebutuhan hidup sehari-hari para pensiunan yang sudah tidak memiliki penghasilan lain selain dana pensiun tersebut. Dampak dari selisih pembayaran ini sangat dirasakan oleh para pensiunan PDAM Pamekasan. Setelah memasuki masa pensiun, seseorang tidak lagi mendapatkan gaji dari tempatnya bekerja. Dana pensiun adalah satu-satunya penghasilan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk biaya makan, kesehatan, dan kebutuhan keluarga. Apabila dana pensiun yang diterima lebih kecil dari yang seharusnya, maka kemampuan ekonomi para pensiunan menjadi terganggu.¹⁶

¹⁶ Louisa Fransisca Nola and Cicilia Agishintya, “Polemik Iuran Dana Pensiun Tambahan bagi Pekerja” (Jakarta: Pusat Analisis Keparlemenan, Badan Keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI, 2024), https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/isu_sepekan/Isu%20Sepekan---II-PUSLIT-September-2024-209.pdf.

Mencermati seluruh rangkaian uraian di atas, tampak nyata adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di lapangan dalam pembayaran dana pensiun oleh Dapenma Pamsi kepada pensiunan PDAM Pamekasan. Di satu sisi, berbagai regulasi yang ada secara tegas mewajibkan pembayaran manfaat pensiun secara penuh sesuai formula yang telah ditetapkan. Di sisi lain, realitas menunjukkan terjadinya selisih pembayaran yang merugikan para pensiunan, sementara instrumen hukum yang tersedia belum mampu memberikan perlindungan yang efektif dan memadai. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian hukum terkait **"Perlindungan Hukum Terhadap Pensiunan Pegawai PDAM Pamekasan Atas Selisih Pembayaran Dana Pensiun (Studi Kasus PDAM Pamekasan)"**. Penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat kepatuhan Dapenma Pamsi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, sekaligus memberikan kontribusi nyata dalam merumuskan solusi hukum yang tepat bagi para pensiunan PDAM Pamekasan yang haknya belum terpenuhi secara penuh.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan hukum yang dapat disusun berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah selisih pembayaran dana pensiun PDAM Pamekasan sudah tepat dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum (PMH), dengan mengacu pada formula manfaat pensiun sebagaimana diatur dalam

Peraturan Dana Pensiun Dapenma Pamsi Nomor
842.1/KEP.45-PDAM/2015?

2. Bagaimana perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pensiunan PDAM Pamekasan atas selisih pembayaran dana pensiun oleh Dapenma Pamsi berdasarkan teori Philipus M. Hadjon?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian hukum harus mempunyai tujuan yang jelas agar arah penelitian tidak melenceng dari permasalahan yang sudah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah pembayaran dana pensiun oleh Dapenma Pamsi kepada pensiunan pegawai PDAM Pamekasan yang telah mencapai usia pensiun sudah tepat dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) berdasarkan formula perhitungan manfaat pensiun sebagaimana diatur dalam Peraturan Dana Pensiun Dapenma PAMSI Nomor 842.1/KEP.45-PDAM/2015;
2. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan kepada pensiunan pegawai PDAM Pamekasan yang telah mencapai usia pensiun atas selisih pembayaran dana pensiun oleh Dapenma Pamsi berdasarkan teori Philipus M. Hadjon.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebuah karya ilmiah di bidang hukum akan bernilai tinggi apabila mampu memberikan manfaat yang nyata, baik secara teoritis dalam ranah akademik maupun secara praktis dalam tataran kehidupan hukum yang sesungguhnya. Oleh karenanya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperluas wawasan dalam ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Jaminan Sosial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan perlindungan hak pensiunan di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang langsung dapat dirasakan oleh berbagai pihak yang terlibat atau berkepentingan dengan isu hak pensiunan pegawai PDAM, yaitu:

- a. Bagi para pensiunan PDAM Pamekasan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran hukum yang jelas mengenai hak-hak mereka atas dana pensiun serta upaya hukum yang dapat ditempuh untuk

mendapatkan haknya secara penuh.

- b. Bagi Dapenma Pamsi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan dan pembayaran dana pensiun agar ke depannya selalu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyempurnaan regulasi di bidang jaminan pensiun guna memastikan perlindungan hak pensiun pekerja terpenuhi secara optimal.

1.5 Keaslian Penelitian

Permasalahan penelitian ini berfokus pada pengkajian pengaturan hukum mengenai perlindungan hak pensiunan pegawai BUMD berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, seta melakukan analisis bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada mantan pegawai PDAM dalam memperoleh hak pensiunnya berdasarkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Table 1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian Sebelumnya	Rumusan masalah di dalam penelitian	Isu Hukum Penelitian Sebelumnya	Perbedaan dengan Tugas Akhir yang diusulkan
1.	Anak Agung Dwi Ratnasari, Pelaksanaan	Bagaimana pelaksanaan program BPJS	Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja	Penelitian ini membahas tentang

	Proram Jaminan Pensiun Terhadap Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bandung, Skripsi, Universitas Udayana pada tahun 2020	Jaminan Pensiun terhadap pekerja kontrak di PDAM Kabupaten Badung?	kontrak dalam jaminan pensiun untuk kesejahteraan pekerja, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; ketidakpastian ekonomis pekerja kontrak di BUMD seperti PDAM; dan kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan pensiun sebagai bentuk hak asasi pekerja.	perlindungan hukum terhadap hak pensiunan pegawai PDAM di Pamekasan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan bentuk perlindungan hukum yang seharusnya diberikan kepada pensiunan pegawai PDAM dalam memperoleh hak pensiunnya berdasarkan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan dan jaminan sosial
2.	Siti Wulan Maharani, Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, pada tahun 2022	1. Bagaimana aturan hukum pekerja kontrak (PKWT) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar? 2. Bagaimana penerapan perlindungan hukum pekerja kontrak pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar?	Kurangnya pemenuhan hak pekerja kontrak dalam perpanjangan masa kontrak dan status kepegawaian; penerapan aturan PKWT berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 (belum sepenuhnya update dengan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021); hak upah, BPJS Ketenagakerjaan, K3, dan kepastian masa kerja; serta hak prerogatif direksi BUMD	

			yang sering mengesampingkan undang-undang, menyebabkan diskriminasi dan ketidakadilan bagi pekerja kontrak di PDAM.	
3.	Ahmad Sudiarto, Rekonstruksi Regulasi Penyelenggaraan Jaminan Pensiun Terhadap Tenaga Kerja Swasta Berbasis Nilai Keadilan, Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, pada tahun 2023	1. Mengapa regulasi penyelenggaraan jaminan pensiun bagi tenaga kerja swasta (termasuk di BUMD seperti PDAM) belum berbasis nilai keadilan? 2. Apa kelemahan substantif, struktural, dan budaya hukum dalam regulasi pensiun saat ini? 3. Bagaimana rekonstruksi regulasi pensiun berbasis keadilan untuk mengatasi ketidakadilan antara pekerja swasta dan PNS?	Isu utama mencakup ketidakadilan antara pensiun PNS dan pekerja swasta/BUMD (misalnya, gap implementasi kepesertaan wajib BPJS), tumpang tindih regulasi (UU No. 40/2004 tentang SJSN, UU No. 24/2011 tentang BPJS, PP No. 45/2015, dan UU Cipta Kerja), sanksi diskriminatif terhadap perusahaan swasta/BUMD, rendahnya partisipasi pekerja informal/kontrak, serta kurangnya responsivitas BPJS Ketenagakerjaan dalam pembayaran pensiun, yang berpotensi memicu gugatan selisih pembayaran.	

1.6 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis bahan-bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1.6.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.¹⁷ Penelitian ini dipilih karena permasalahan yang dikaji menyangkut kesesuaian antara pembayaran dana pensiun dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pendekatannya lebih tepat dilakukan melalui kajian terhadap bahan hukum yang ada.

1.6.2 Pendekatan Penelitian

Guna mendukung analisis yang komprehensif dan mendalam, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian, yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak

¹⁷ Peter mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2017), hlm. 57.

pensiun pegawai PDAM Pamekasan dan pengelolaan dana pensiun oleh Dapenma Pamsi, termasuk UU Ketenagakerjaan , UU Cipta Kerja, UU Dana Pensiun, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 27 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun (selanjutnya disebut POJK) , Peraturan Daerah Kabupaten Pamekasan Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan (selanjutnya disebut Perumdam Tirta Jaya) , Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 84 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 82 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Pamekasan, Peraturan Dana Pensiun dari Dapenma PAMSI Nomor 842.1/KEP.45-PDAM/2015, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

1.6.3 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini tetap terfokus dan tidak meluas ke permasalahan lain yang berada di luar ruang lingkup kajian, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai PDAM Pamekasan yang telah mencapai usia pensiun dan terdaftar sebagai peserta Dapenma Pamsi, khususnya 17 (tujuh belas) orang pensiunan yang mengajukan gugatan

perdata di Pengadilan Negeri Pamekasan pada bulan Januari 2026. Penelitian ini tidak membahas pegawai PDAM di daerah lain maupun peserta dana pensiun dari lembaga pengelola yang berbeda.

- b. Penelitian ini hanya mengkaji permasalahan selisih pembayaran dana pensiun yang dibayarkan oleh Dapenma Pamsi kepada pensiunan PDAM Pamekasan yang telah memasuki usia pensiun. Permasalahan ketenagakerjaan lain seperti pesangon, tunjangan hari raya, atau hak kerja lainnya yang tidak berkaitan langsung dengan dana pensiun tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.
- c. Pengkajian hukum dalam penelitian ini dibatasi pada peraturan perundang-undangan yang secara langsung mengatur tentang hak pensiun dan pengelolaan dana pensiun, yaitu termasuk UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, UU Dana Pensiun, POJK, Perumdam Tirta Jaya, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 84 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 82 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Pamekasan, Peraturan Dana Pensiun dari Dapenma Pamsi Nomor 842.1/KEP.45-PDAM/2015, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- d. Peraturan-peraturan lain yang tidak berkaitan langsung dengan pokok

permasalahan tidak dibahas dalam penelitian ini.

- e. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif sehingga tidak melakukan penelitian lapangan berupa wawancara atau survei secara langsung kepada para pihak yang bersengketa. Namun apabila dibutuhkan akan dilakukan wawancara sebagai bahan non hukum untuk melengkapi bahan hukum primer dan sekunder.

1.6.4 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian, termasuk UU Ketenagakerjaan , UU Cipta Kerja, UU Dana Pensiun, POJK, Perumdam Tirta Jaya, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 84 Tahun 2023 tentang Pedoman Tata Kelola Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Kabupaten Pamekasan, Peraturan Bupati Pamekasan Nomor 82 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Pamekasan, Peraturan Dana Pensiun dari Dapenma Pamsi Nomor 842.1/KEP.45-PDAM/2015, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan

terhadap bahan hukum primer, berupa buku-buku hukum, jurnal ilmiah, dan karya tulis ilmiah lainnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan jaminan pensiun.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan menganalisis bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, baik yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, maupun sumber hukum lainnya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹⁸

1.6.6 Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara preskriptif, yaitu dengan memberikan penilaian dan argumentasi hukum terhadap permasalahan yang dikaji guna menentukan apa yang seharusnya berlaku menurut hukum. Sifat preskriptif dalam penelitian hukum bertujuan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukan agar dapat diketahui mana yang benar, yang salah, atau yang seharusnya menurut hukum.¹⁹ Dengan cara ini, penelitian diharapkan mampu memberikan jawaban yang jelas, terukur, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah atas permasalahan hukum yang dikaji.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 133.

¹⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2017), hlm. 22.

