



**PUTUSAN
Nomor 100/PUU-XVI/2018**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA**

[1.1] Yang mengadili perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, menjatuhkan putusan dalam perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh:

Forum Perjuangan Pensiunan Bank Negara Indonesia (FPP-BNI),
yang diwakili oleh:

Nama : Drs. Martinus Nuroso, M.M.

Jabatan : Ketua Forum Perjuangan BNI (FPP-BNI)

Alamat : Jalan Jemur Andayani 13 Nomor 29 RT 005/RW 001,
Kelurahan Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo,
Surabaya

Selanjutnya disebut sebagai ----- **Pemohon;**

[1.2] Membaca permohonan Pemohon;

Mendengar keterangan Pemohon;

Memeriksa bukti-bukti Pemohon.

2. DUDUK PERKARA

[2.1] Menimbang bahwa Pemohon telah mengajukan permohonan bertanggal 10 November 2018 yang diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut Kepaniteraan Mahkamah) pada tanggal 20 November 2018 berdasarkan Akta Penerimaan Berkas Permohonan Nomor 203/PAN.MK/2018 dan telah dicatat dalam Buku Registrasi Perkara Konstitusi dengan Nomor 100/PUU-XVI/2018 pada tanggal 6 Desember 2018, yang telah diperbaiki dan diterima

Kepaniteraan Mahkamah pada tanggal 20 Desember 2018 pada pokoknya sebagai berikut:

I. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

1. Bahwa Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 menyatakan, “Kekuasaan Kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan umum, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”;
2. Bahwa disebutkan juga dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menyatakan “Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewengannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar, memutus pembubaran partai politik dan memutus perselisihan tentang Pemilu;
3. Selain itu Pasal 7 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, mengatur bahwa secara hierarkis kedudukan UUD 1945 lebih tinggi dari Undang-Undang. Oleh karena itu setiap ketentuan Undang-Undang tidak boleh bertentangan dengan UUD 1945. Apabila ada ketentuan dalam undang-undang yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 maka ketentuan dimaksud dapat dimintakan permohonan guna diuji melalui tata cara pengujian undang-undang;
4. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003 sehingga sejak tanggal diundangkan tersebut maka ketentuan dalam undang-undang *a quo* berlaku mengikat bagi seluruh rakyat Indonesia termasuk didalamnya adalah Pemohon;
5. Bahwa Mahkamah Konstitusi sebagai *The Guardian of Constitution* selain berwenang menganulir atau membatalkan ketentuan pasal dalam undang-undang yang dianggap bertentangan dengan konstitusi, Mahkamah Konstitusi juga berwenang untuk memberikan penafsiran konstitusional (*constitucional Interpretation*) terhadap pasal-pasal undang-undang yang memiliki pengertian tidak jelas atau kurang jelas atau multi tafsir. Sehingga

penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi merupakan penafsiran konstitusional (*the sole interpreter of constitution*), satu-satunya yang memiliki kekuatan hukum dan mengikat kepada semua pihak;

6. Bahwa dikemukakan oleh Prof. Dr. I Gde Pantja Astawa, S.H., M.H dalam bukunya yang berjudul “Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-Undangan Indonesia”, disebutkan salah status asas dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik (*good legislation principles*) adalah azas kejelasan rumusan yang berarti bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta Bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti, sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya. Senada dengan pendapat Prof. I Gde Pantja Astawa berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU P3) salah satu azas peraturan perundang-undangan yang baik adalah azas ketidakjelasan rumusan. Kemudian menurut Penjelasan Pasal UU P3 Yang dimaksud dengan azas kejelasan rumusan” adalah:

“bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.”

7. Bahwa kami mohon supaya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melakukan pengujian atas UU Nomor 13 Tahun 2003 norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) dibandingkan penjelasan pasal dan ayat tersebut yang telah ada contoh perhitungan pesangon bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun;
8. Bahwa atas dasar pemikiran dan dasar kewenangan tersebut, Mahkamah Konstitusi sah dan berwenang melakukan pengujian konstitusional terhadap Pasal 167 ayat (3) berikut Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

II. KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) PEMOHON

1. Bahwa Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta penjelasannya menyebutkan, pemohon adalah pihak yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya dirugikan oleh berlakunya undang-undang yaitu:
 - a. perorangan warga negara Indonesia;
 - b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang.
 - c. badan hukum publik atau privat; atau
 - d. lembaga negara.
2. Bahwa di dalam Penjelasan Pasal 51 ayat (1) UU MK disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hak konstitusional adalah hak yang diatur dalam UUD 1945;
3. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 006/PUU-III/2005 dan perkara Nomor 11/PUU-V/2007, juga menyebutkan kualifikasi Pemohon dalam mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar 1945, yakni:
 - a. Adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional Pihak terkait yang diberikan oleh Undang-Undang Dasar 1945;
 - b. Hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut dianggap telah dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - c. Kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut bersifat spesifik dan actual, setidaknya-bersifat potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
 - d. Ada hubungan sebab akibat (*causal verband*) antara kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional dengan undang-undang yang dimohonkan pengujian;
 - e. Ada kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian hak dan atau kewenangan konstitusional yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi.
4. Selanjutnya ditegaskan juga oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-VII/2009 atas pengujian perubahan kedua Undang-Undang Mahkamah Konstitusi pada halaman 9, dinyatakan sebagai berikut: “dari praktik Mahkamah (2003-2009), perorangan WNI, terutama pembayar pajak

(*tax payer*; vide Putusan Nomor 003/PUU-2003) berbagai asosiasi dan NGO/LSM yang concern terhadap suatu undang-undang demi kepentingan publik, badan hukum, pemerintah daerah, lembaga negara, dan lain-lain, oleh Mahkamah Konstitusi dianggap memiliki *legal standing* untuk mengajukan permohonan pengujian, baik formil maupun materiil, undang-undang terhadap UU 1945;

5. Mahkamah Konstitusi juga berwenang untuk memberikan penafsiran konstitusional (*constitutional interpretation*) terhadap pasal-pasal yang memiliki pengertian tidak jelas atau kurang jelas atau multi tafsir. Sehingga penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi merupakan penafsiran konstitusional (*the sole interpreter of constitution*), satu-satunya yang memiliki kekuatan hukum dan mengikat kepada semua pihak.

PEMOHON ORGANISASI

1. Berdasarkan ketentuan-ketentuan tersebut diatas Pemohon merupakan warga negara Republik Indonesia berdasarkan bukti Kartu Tanda Penduduk (bukti P-4) sebagai Ketua Forum Perjuangan Pensiunan BNI berdasarkan Akte Perubahan Nomor 6 tanggal 14 September 2018 oleh Notaris Heroe Djatmiko, S.H. pada Pasal 10 ayat (6) disebutkan "Pengurus dalam hal ini Ketua baik sendiri maupun Bersama dengan Sekretaris atau Bendahara berhak/berwenang mewakili Forum Perjuangan Pensiunan BNI baik didalam maupun diluar pengadilan";

Bahwa dasar dan kepentingan hukum sebagai Pemohon mengajukan permohonan pengujian Undang-Undang *a quo* dapat dibuktikan dengan Akta Pendirian Perkumpulan Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP-BNI) Nomor 50 tanggal 24 Juli 2013 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono, S.H., Akta Perubahan Anggaran Dasar Forum Perjuangan Pensiunan BNI Nomor 30 tanggal 16 Maret 2015 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono, S.H., Legalisasi/Waarmerk atas perubahan Pengurus FPP-BNI Nomor 1231/Warmerk/VII/2015 tanggal 30 Juli 2015 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono dan Akta Perubahan Nomor 6 tanggal 14 September 2018 oleh Notaris Heroe Djatmiko, S.H. (bukti P-5);

2. Bahwa dalam upaya memperjuangkan kekurangan bayar uang pesangon pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun Pemohon telah melakukan berbagai upaya sejak tahun 2013 antara lain:
 - a. Membuat surat pengaduan kepada berbagai Lembaga Negara/Instansi Pemerintah terkait yakni DPR RI DPD RI, Komnas HAM, OJK RI, Ombudsmen RI, Bank Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian BUMN, Kementerian Keuangan, Wantimpres, Setneg, dll;
 - b. Telah dilakukan Tripartit oleh Disnaker Surabaya yang dihadiri oleh Pejabat Disnaker Surabaya, Manajemen BNI dan FPP BNI;
 - c. Telah dilakukan 2 (dua) kali Rapat Dengar Pendapat dengan Komisi IX DPR RI namun Manajemen BNI tidak hadir;
 - d. Telah Menyurati Presiden RI sehingga pihak Seskab RI menyurati Kemenaker agar tuntutan FPP BNI diselesaikan (bukti P-7), atas dasar itu Kemenaker RI telah melakukan 3 (tiga) kali Tripartit yang dihadiri oleh Pejabat Kemenaker RI, Manajemen BNI dan FPP BNI;
 - e. FPP BNI dan FPP BRI telah melakukan demo gabungan bersama di depan Kantor Bursa Efek Indonesia dan Kantor Besar BNI di Jakarta dan Kantor Pusat BRI di Jakarta pada tanggal 11 Desember 2017 lalu;
 - f. Upaya perjuangan FPP BNI tersebut selalu kandas karena Manajemen BNI menafsirkan secara sepihak atas UU Nomor 13 Tahun 2003 norma Batang tubuh Pasal 167 ayat (3) yang tidak konsisten dengan penjelasannya dengan cara mengabaikan contoh perhitungan pesangon yang ada dalam penejelasan Pasal 167 ayat (3) sehingga mengakibatkan terjadi kekurangan bayar uang pesangon bahkan ada perhitungan pesangon versi BNI hasilnya MINUS (-).
3. Bahwa persoalan yang menjadi objek pengujian yang diujikan oleh Pemohon merupakan persoalan seluruh pekerja yang tunduk dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan hanya urusan Pemohon saja;
4. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan disebutkan "Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha

dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”.

Frasa kalimat dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak lengkap yakni, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha” saja, sedangkan premi/iuran yang dibayar oleh pekerja/buruh tidak diperhitungkan terhadap pesangon. namun dalam penjelasan pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang ada contoh perhitungannya dengan sangat jelas pesangon diperhitungkan dengan premi/iuran program pensiun yang dibayar oleh pengusaha dan pekerja. Hal inilah yang menimbulkan ketidak konsistenan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) dengan penjelasannya.

Terbukti bahwa Norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ditulis tidak lengkap dan benar sehingga menimbulkan multi tafsir yang dimanfaatkan oleh pihak Manajemen BNI bersikukuh berpegang teguh pada norma batang tubuh yang tidak lengkap yakni hanya memperhitungkan pesangon dengan premi/iuran pensiun yang dibayar oleh pengusaha saja, sedangkan penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang ada contoh perhitungan pesangon sama sekali diabaikan tidak digubris.

Seharusnya norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ditulis lengkap sesuai dengan kondisi bahwa premi/iuran program pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga frasa norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) menjadi berbunyi, “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha dan **dibayar oleh pekerja/buruh**. Jika norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah ditulis lengkap maka tidak lagi terjadi ketidak konsistenan dengan penjelasannya.

5. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas jelas terdapat hubungan sebab akibat antara kerugian konstitusional yang pada gilirannya berdampak menimbulkan kerugian materiil Pemohon dengan penafsiran sepihak oleh

Manajemen BNI dan Majelis Hakim PHI atas UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam Putusannya Nomor 68/PHI.G/2014/PN.JK.PST tanggal 04 September 2014.

6. Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut maka *judicial review* atau *constitutional review* ini sangat relevan dan mendasar, mengingat secara aktual dan menurut penilaian yang wajar telah menimbulkan kerugian konstitusional yang pada gilirannya menimbulkan kerugian materiil terhadap anggota FPP BNI yang diwakili oleh kami sebagai Ketua Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP-BNI) maka Mahkamah Konstitusi perlu menguji Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan atas norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dibandingkan dengan penjelasannya.
7. Berdasarkan uraian-uraian diatas kami telah memenuhi kualifikasi dalam pengujian *judicial review* oleh karenanya sudah sepatutnya Mahkamah Konstitusi menerima *legal standing* dari Pihak Terkait.

III. POKOK PERMOHONAN

Ruang Lingkup Pasal Yang Diuji

Bahwa kami sebagai pemohon untuk menguji konstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh (sharing), maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”, frasa kalimat belum lengkap karena pesangon belum memperhitungkan juga dengan iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh karena iuran/premi program pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh berupa sharing pembiayaan, sedangkan dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang disertai dengan contoh perhitungan pesangon nampak jelas bahwa pesangon diperhitungkan dengan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha dan dibayar oleh pekerja/buruh (sharing pembiayaan). Akibatnya terjadi ketidakkonsistenan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan penjelasannya.

Dasar Konstitusional Yang Digunakan

- 1) Pasal 28H ayat (2) UUD 1945, “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”;
- 2) Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;
- 3) Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Argumentasi Pemohon

1. Bahwa hukum ketenagakerjaan pada dasarnya menganut dua sumber hukum yaitu sumber hukum otonom meliputi kesepakatan-kesepakatan yang lahir menurut ketentuan-ketentuan di dalam KUHPerduta dan sumber hukum heteronom meliputi UU Ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan perundang-undangan lainnya. Maka terhadap KUHPerduta dan UU Ketenagakerjaan berlaku hukum *lex specialis derogate lex generalis* yaitu Undang-undang yang bersifat khusus mengesampingkan Undang-undang yang bersifat umum, namun terhadap hal-hal yang tidak diatur di dalam *lex specialis* berlaku pula ketentuan-ketentuan di dalam *lex generalis*;
2. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Lampiran II butir Pasal 176 menyebutkan bahwa, Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk Peraturan Perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa kalimat atau padanan kata/istilah asing dapat disertai dengan contoh. Penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan **terjadinya ketidakjelasan** dari norma dimaksud;
3. Bahwa Penjelasan Umum Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/buruh”;

4. Bahwa Konsiderans Menimbang dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aspek filosofis atau *legal spirit* yang harus dihormati dalam pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa Penjelasan Umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja/buruh”;
6. Bahwa Konsiderans Menimbang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan aspek filosofis atau *legal spirit* yang harus dihormati dalam pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa sebelum pemohon membahas Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terkait erat dengan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pasal 15 ayat (1), maka perlu pemohon jelaskan lebih jauh yakni sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun (bukti P-6) seluruh pegawai tetap Bank BNI telah diikuti sertakan dalam program pensiun pada Yayasan Dana Pensiun dan Sosial BNI (Dapenso BNI) dalam bentuk Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) sebagai ilustrasi seluruh anggota FPP BNI telah diikuti menjadi anggota Yayasan dapenso BNI tahun 1970 an, dengan cara yakni:
 - a. Iuran dana pensiun per pegawai BNI setiap bulan berdasarkan sharing antara Bank BNI dan pegawai BNI yang disetorkan kepada Yayasan Dapenso BNI, besarnya jumlah iuran semula berbasis Gaji Bruto (Penghasilan/Take Home Pay) kemudian dirubah secara sepihak oleh BNI menjadi berbasis Gaji Pokok/*Basic Salary*/Penghasilan Dasa Pensiun (PhDP);
 - b. Jika pegawai BNI memasuki usia pensiun akan dibayarkan Manfaat Pensiun setiap bulan hingga pensiunan dan/atau suami/istrinya meninggal dunia jadi bukan dibayarkan sekaligus, pada saat itu belum dikenal istilah Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), Program Pensiun Manfat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) karena belum terbit Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

8. Kemudian setelah terbit Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun tanggal 20 April 1992, maka Yayasan Dana Pensiun dan Sosial BNI diubah menjadi Dana Pensiun BNI (Dapen BNI) serta peraturan BNI disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Bagian Ketiga Iuran Dana Pensiun disebutkan Pasal 15 ayat (1) "Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja berupa: (a) iuran pemberi kerja dan peserta; atau (b) iuran pemberi kerja", maka dapat disimpulkan tidak ada seluruh iuran beban pekerja (yang dimaknai seluruh iuran dibayar oleh pekerja). Pasal ini sangat penting karena akan terkait erat dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 dan lebih khusus lagi adalah ayat (3) yang akan dibahas lebih dalam.

9. Bahwa Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Kebudayaan telah diratifikasi ke dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 yang di dalam Pasal 7 menyebutkan "hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan".

10. Rumus perhitungan pesangon oleh BNI tersebut dituangkan dalam Peraturan Internal BNI dalam surat Divisi Humn Capital BNI Nomor HCT/4/04277 tanggal 29 November 2011 (bukti P-7) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2011 serta Buku Panduan Persiapan pensiun BNI (bukti P-9) isinya melanggar dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khusus Pasal 167 ayat (3) berikut penjelasannya. Sehingga sesuai dengan Pasal 111 ayat (2) peraturan perusahaan dan Pasal 124 ayat (2) dan ayat (3) perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Alasan Pemohon

1. Bahwa jauh sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khusus Pasal 167 ayat (3) pegawai tetap BNI telah diikut sertakan dalam program pensiun melalui Dana Pensiun BNI (Dana Pensiun Pemberi Kerja), iuran/premi dibayar berdasarkan *sharing*

antara BNI dan pekerja/buruh. Kemudian lahir Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun antara lain diatur tentang iuran/premi dana pensiun dalam Pasal 15 ayat (1) Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja berupa: a. iuran pemberi kerja dan peserta; atau b. iuran pemberi kerja.

Sharing pembiayaan iuran/premi program pensiun DPPK (Dana Pensiun Pemberi Kerja) tetap berjalan hingga Anggota FPP-BNI memasuki usia pensiun, artinya tidak ada perubahan sehingga jumlah iuran/premi pensiun yang terkumpul berasal dari *sharing* pembiayaan antara BNI dan pekerja/buruh berikut hasil pengembangannya;

2. Bahwa kemudian lahir Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khusus Pasal 167 mengatur mengenai pesangon untuk pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun yakni:

a. Ayat (1) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan **apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon** sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Ayat (1) ini tidak dapat diberlakukan kepada anggota FPP-BNI karena kondisinya berbeda yakni iuran pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja (pegawai BNI) atau *sharing* pembiayaan bukan seluruh iuran pensiun dibayar oleh pengusaha;

b. Ayat (2) “Dalam hal **besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus** dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.

Ayat (2) ini tidak dapat diberlakukan kepada anggota FPP-BNI karena kondisinya berbeda yakni manfaat pensiun anggota FPP-BNI dibayar setiap bulan bukan dibayar sekaligus;

- c. Ayat (3) “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”.

Ayat (3) ini sesuai dengan kondisi yang dialami oleh anggota FPP-BNI yakni program pensiun yang diikuti oleh anggota FPP-BNI iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha (BNI) dan dibayar oleh pekerja (anggota FPP-BNI) atau sharing pembiayaan;

Masalah ini akan dibahas lebih mendalam dengan contoh-contohnya.

- d. Ayat (4) “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Ayat (4) ini tidak dapat dipisahkan dan ditafsirkan terlepas dari Pasal 111 ayat (2) “Ketentuan dalam peraturan perusahaan **tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku**“ dan Pasal 124 ayat (2) “Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama **tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku**“ dan ayat (3) “Dalam hal ini perjanjian kerja Bersama BNI bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), **maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan**”;

- e. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 dalam penjelasannya diberikan contoh perhitungan pesangon hanyalah Ayat (3) sebagai berikut:

= Misalnya Uang Pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah).

= Besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah).

- = Premi atau iuran pensiun yang ditanggung oleh pengusaha adalah sebesar 60% (enam puluh persen) dan oleh pekerja/buruh adalah sebesar 40% (empat puluh persen).
- = Besarnya santunan yang preminya sudah dibayar oleh pengusaha adalah sebesar $60\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 3.600.000,00$
- = Besarnya santunan yang preminya sudah dibayar oleh pekerja/buruh adalah sebesar $40\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 2.400.000,00$
- = Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha sebesar $\text{Rp } 10.000.000,00 - \text{Rp } 3.400.000,00 = \text{Rp } 6.400.000,00$
- = Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:

- **Rp 3.600.000,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha).
- **Rp 6.400.000,00** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
- **Rp 2.400.000,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh).
- **Jumlah Rp 12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah).**

- = Rumus perhitungan pesangon tersebut dapat diringkas menjadi:

Jumlah uang pesangon yang diterima pekerja/buruh pada saat PHK adalah
 = Uang Pesangon + iuran/premi program pensiun yang dibaya oleh pekerja
 = **Rp 10.000.000,00 + Rp 2.400.000,00**
 = **Rp 12.400.000,00**

4. Bahwa BNI telah membuat rumus perhitungan pesangon dengan mengabaikan penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang telah ada contoh perhitungan pesangonnya karena berpegang teguh pada norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) yakni "...maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha". Sesuai surat BNI Nomor HCT/4/04277 tanggal 29 November 2011 contoh perhitungan pesangon pegawai yang memasuki usia pensiun atau pensiun normal yaitu:

Pegawai "A" pensiun normal 55 tahun

- Total Cash saat pension = Rp 14.750.000,00

- Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) = Rp 4.800.000,00
- Masa Kerja = 26 tahun
- Kewajiban yang belum diselesaikan = Rp 20.000.000,00 -----(a)

Perhitungan kompensasi pegawai memasuki usia pensiun cf Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 sesuai table (4) untuk pegawai "A"

- Penggantian Hak = 2 X Tarif = 18 TC
- Penghargaan Masa Kerja = 1 X Tarif = 10 TC
- Penggantian Hak = 15 % X (18 + 10) = 4,2 TC

Total ----- = 32,2 X Rp.14.750.000,00
= Rp.474.950.000,00 -----(b)

Perhitungan uang pensiun yang iuran/preminya dibayar BNI untuk pegawai "A"

Dihitung berdasarkan akumulasi iuran atas beban BNI berikut pengembangannya, untuk manfaat pensiun yang diberikan BNI sebagai berikut:

- = Manfaat pensiun Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) cfm hasil Aktuaria
Akumulasi iuran atas beban BNI+pengembangannya = Rp 311.960.000,00
- = Manfaat pensiun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)
Akumulasi iuran atas beban BNI+pengembangannya = Rp 31.341.000,00

-----+

Total ----- = Rp. 343.301.000,00 (c)

Penyelesaian kewajiban perusahaan untuk pegawai "A"

- ➔ Perhitungan kompensasi pegawai memasuki usia pensiun cfm UU dibandingkan dengan perhitungan uang pensiun yang iuran/preminya dibayar BNI.
- ➔ Kompensasi pegawai memasuki usia pensiun cfm UU > uang pensiun yang premi/iurannya dibayar BNI.
- ➔ Butir (b) sebesar Rp 474.950.000,00 > Butir (c) sebesar Rp 343.301.000,00
- ➔ Jumlah penyelesaian kewajiban perusahaan kepada pegawai "A" sebesar

$$= \text{Rp } 474.950.000,00 - \text{Rp } 343.301.000,00$$

$$= \text{Rp } 131.649.000,00 \text{ ----- (d)}$$

→ **Jumlah yang dibayarkan**

$$= \text{Jumlah penyelesaian kewajiban perusahaan} - \text{jumlah kewajiban yang belum diselesaikan}$$

$$= \text{Butir (c)} - \text{Butir (a)}$$

$$= \text{Rp } 131.649.000,00 - \text{Rp } 20.000.000,00$$

$$= \text{Rp } 111.649.000,00$$

Perhitungan pesangon versi BNI nampak tidak masuk akal yaitu:

- Jumlah Pesangon adalah Rp 474.950.000,00 — sedangkan Jumlah Pesangon versi perhitungan BNI lebih kecil adalah Rp 131.649.000,00 (sebelum dikurangi dengan kewajiban yang belum diselesaikan). Bagaimana mungkin jumlah pesangon versi BNI (Rp 131.649.000,00) bisa lebih kecil dari pesangon Rp 474.950.000,00 (32,2 X Total Cash Rp 14.750.000,00).
- Hal ini bisa terjadi karena BNI mencampur adukan Pasal 167 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan padahal Pasal 167 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang kondisi yang berbeda.
- BNI mengabaikan dan menghindari penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang sudah diberikan contoh perhitungan pesangonnya.

Perhitungan pesangon yang sesuai dengan contoh perhitungan pesangon yang ada dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak dapat dihitung karena Jumlah akumulasi iuran/premi yang dibayar oleh pegawai BNI tidak ada datanya.

Perhitungan pesangon dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang ada contoh perhitungan pesangon yaitu:

- Jumlah Pesangon = Rp 10.000.000,00
- Uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun adalah Rp 12.400.000,00 nampak lebih besar dari pesangonnya Rp 10.000.000,00 karena akumulasi jumlah iuran/premi (Rp 2.400.000,00) ditambahkan pada pesangon.

Jika perhitungan pesangon versi BNI dibandingkan dengan perhitungan pesangon sesuai dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan terbukti bahwa BNI membuat rumus perhitungan pesangon sendiri dengan mengabaikan contoh perhitungan pesangon yang sudah amat jelas yang ada dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

5. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) antara norma batang tubuhnya dengan penjelasannya tidak sinkron yakni:

Norma batang tubuh UU No. 13 Th. 2003 Pasal 167 ayat (3)	Penjelasan contoh perhitungan pesangon UU No. 13 Th. 2003 Pasal 167 ayat (3)
<p>“Dalam hal pengusaha telah mengikut sertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi / iurannya dibayar oleh pengusaha.</p> <p>Kesimpulan:</p> <p>1. Kata diperhitungkan: Tidak / belum jelas, namun oleh BNI dimaknai iuran/premi yang dibayar pengusaha dijadikan sebagai faktor pengurang pesangon.</p> <p>2. Iuran/premi program pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan UU Nomor 11 Tahun 1992 Pasal 15 ayat (1), namun dalam perhitungan pesangon hanya</p>	<p>- Pesangon = Rp.10 juta</p> <p>- Program pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja Rp.6 juta terdiri dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iuran pengusaha Rp.3,6 juta • Iuran pekerja Rp.2,4 juta <p>- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha = Rp 10 juta – Rp 3,6 juta = 6,4 juta.</p> <p>Sehingga uang pesangon yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun adalah = Rp 3,6 juta + Rp 6,4 juta + Rp 2,4 juta = Rp 12,4 juta.</p> <p>Atau jika rumus perhitungan pesangon di sederhanakan menjadi = Pesangon Rp 10 Juta + Iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh Rp 2,4 juta = Rp</p>

<p>memperhitungkan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja belum memperhitungkan yang dibayar oleh pekerja/buruh.</p> <p>Sehingga norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan belum lengkap mengakibatkan multitafsir dan tidak konsisten/tidak sejalan dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.</p> <p>Ketidakjelasan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dimanfaatkan oleh BNI dengan bersikukuh membuat versi perhitungan pesangon sendiri yakni pesangon dikurangkan dengan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja dengan mengabaikan contoh perhitungan yang ada dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, akibatnya jumlah uang pesangon yang diterima pegawai BNI yang akan pensiun jauh lebih kecil dari yang seharusnya bahkan ada yang perhitungan pesangon versi BNI menghasilkan MINUS (-).</p> <p>Hal tersebut bukan hanya melanggar Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan namun melanggar AKAL SEHAT karena tidak masuk akal sama</p>	<p>12,4 juta.</p> <p>Kesimpulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Diperhitungkan tidak dimaknai dikurangkan namun justru pesangon ditambah dengan iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh. Perhitungan pesangon terdiri dari 3 (tiga) variable, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Variabel pesangon • Variabel iuran pensiun yang dibayar oleh pengusaha • Variabel iuran pensiun yang dibayar oleh pekerja <p>Sedangkan dalam norma batang tubuhnya hanya 2 (dua) variable yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • variable pesangon. • variable iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja.
---	--

<p>sekali bahwa ada perhitungan pesangon hasilnya MINUS.</p> <p>3. Perhitungan pesangon hanya ada 2 (dua) variable yakni variable pesangon dan variable iuran/premi pensiun yang dibayar oleh pengusaha saja. Belum memperhitungkan variable iuran/premi pensiun yang dibayar pekerja/buruh.</p>	
--	--

Norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jika dibaca dalam satu tarikan nafas nampak membingungkan yakni dalam frasa kalimat dinyatakan “program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja buruh” ini artinya pembiayaan berdasarkan sharing antara pengusaha dan pekerja/buruh sehingga ada 2 (dua) variabel, namun dalam frasa kalimat selanjutnya “...maka yang diperhitungkan dengan uang pesagon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha” artinya pesangon hanya diperhitungkan dengan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha sehingga hanya ada 1 (satu) variable saja karena variable iuran/premi yang dibayar pekerja/buruh belum dicantumkan. Hal ini membingungkan sehingga menimbulkan multitafsir bahkan celah ini digunakan sebagai peluang bagi pengusaha (BNI) untuk tidak membayarkan pesangon sesuai dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang telah diberikan contoh perhitungan pesangon dengan amat jelas.

Justru dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan diberikan contoh perhitungan pesangon yang sudah amat jelas ada 3 (tiga) variabel yakni variabel pesangon, variabel uang pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan variabel uang pensiun yang iuran/preminya dibayar oleh pekerja/buruh, namun dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan perhitungan pesangon hanya ada 2 (dua) variabel saja yakni variabel pesangon dan variabel iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha dan belum menantumkan variabel iuran/premi pensiun yang dibayar oleh pekerja/buruh.

6. Bahwa telah dapat dibuktikan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak sinkron dengan penjelasannya sehingga menimbulkan multitafsir maka timbulah celah, dan peluang ini oleh BNI digunakan sebagai argumentasi dengan bersikukuh berpegang pada norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yakni perhitungan pesangon berpegang pada "maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha", dengan cara **mengabaikan** contoh perhitungan pesangon yang ada dalam penjelasan yakni hanya sampai pada "Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha sebesar Rp 10.000.000,00 dikurangi Rp 3.500.000,00 = Rp 6.400.000,00", namun perhitungan pesangon tidak dilanjutkan.

Pengabaian contoh perhitungan pesangon yang ada dalam contoh perhitungan pesangon pada Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh BNI semata-mata akibat dari norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tidak jelas dan **multitafsir** sehingga menimbulkan celah untuk dimanfaatkan.

7. Bahwa perhitungan pesangon versi BNI mengakibatkan nilai nominal uang pesangon menjadi MINUS (-) atas anggota FPP BNI sdr. Indriyana Nomor Pokok Pegawai 17329 dengan masa kerja 28 tahun (Bukti P- 9) sebagai berikut:

Sebelum Penilaian Tahunan:

- Gaji Bruto/Total Cash (TC) Rp 11.912.549,00
- Pesangon = 32,2 X TC (Rp.11.912.549,00) = Rp 383.584.078,00
- Jaminan Pensiun DPPK Rp 568.535.448 (BNI=Rp 332.230.816,00; Pegawai = Rp 236.304.632,00).
- Jaminan Pensiun DPLK Rp.95.136.484,00 (BNI = Rp 55.616.789,00; Pegawai = Rp 39.519.695,00).
- Pesangon = 32,2 x TC – (PPMP dana Pensiun BNI + DPLK BNI).
 [(MPS – Iuran Peserta) + DPLK Iuran BNI]
 32,2 x TC – (MPS-Iuran Peserta + DPLK Iuran BNI)
 32.2 x Rp 11.912.549,00 - [(Rp 568.535.448,00-Rp 236.304.632,00) + Rp 55.616.789,00].
 Rp 383.584.078,00 – (Rp 332.233.816,00 + Rp 55.616.789,00).
 Rp 383.584.078,00 – Rp 387.850.605,00 = **Minus (-) Rp 4.266.527,00**

➤ **Perhitungan TIDAK DILANJUTKAN**

➤ Beberapa istilah:

- MPS = Manfaat Pensiun Sekaligus, porsi Bank sesuai data kepesertaan pegawai pada Dana Pensiun, dengan PhDP → Iuran Peserta (7,5% dari PhDP/Penghasilan Dasar Pensiun) beserta pengembangannya dihitung oleh aktuaris independen;
- PPMP = Program Pensiun Manfaat Pasti.

➤ ***Jika dihitung sesuai dengan contoh perhitungan pesangon yang ada di dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.***

➤ Gaji Bruto (TC) Rp11.912.549,00

➤ Pesangon = 32,2 X TC (Rp 11.912.549,00 = Rp 383.584.078,00

➤ Jaminan pensiun DPPK Rp.568.535.448,00 (BNI = Rp 332.230.816,00; Pegawai = Rp 236.304.632,00)

➤ Jadi kekurangan yang masih yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = Rp 383.584.078,00 – Rp 332.233.816,00 = Rp 51.350.262,00

➤ Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:

➤ **Rp 332.233.816,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha).

➤ **Rp 51.350.262,00** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).

➤ **Rp 236.304.632,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).

➤ **Jumlah Rp 619.888.710,00**

➤ Jika dihitung berdasar rumus yang lebih singkat:

➤ Pesangon yang diterima = Pesangon + Iuran/premi yang berasal dari pekerja

➤ Pesangon yang diterima = Rp 383.548.078,00 + Rp 236.304.632,00 = **Rp 619.888.710,00**

Sesudah Penilaian Tahunan

- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp 12.686.863,00 ada kenaikan gaji dari Rp 11.912.549,00
- Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp 12.686.863,00) = Rp 408.517.043,00
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp 605.493.447,00 (BNI = Rp 369.130.515,00 ; Pegawai = Rp 236.362.932,00)
- Jaminan program pensiun DPLK = Rp 95.136.484,00 (BNI=Rp 55.616.789,00 ; Pegawai = Rp 39.519.695,00)
- Pesangon = $32,2 \times \text{TC} - (\text{PPMP Dana Pensiun BNI} + \text{DPLK BNI})$
- $32,2 \times \text{Rp } 12.686.863,00 - [(\text{MPS} - \text{luran Peserta}) + \text{DPLK luran BNI}]$.
- $\text{Rp } 408.517.043,00 - [(\text{Rp } 605.493.447,00 - \text{Rp } 236.363.932,00) + \text{Rp } 55.616.789,00]$
- $\text{Rp } 408.517.043,00 - \text{Rp } 424.744.304,00 = \text{Minus (-) Rp } 16.230.262,00$
- Perhitungan **TIDAK DILANJUTKAN.**
- ***Jika dihitung sesuai dengan contoh perhitungan pesangon Pasal 167 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.***
- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp 12.686.863,00 ada kenaikan gaji dari Rp 11.912.549,00
- Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp 12.686.863,00 = Rp 408.517.043,00
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp 605.493.447,00 (BNI = Rp 369.130.515,00 ; Pegawai = Rp 236.362.932,00)
- Jaminan program pensiun DPLK = Rp 95.136.484,00 (BNI = Rp 55.616.789,00 ; Pegawai = Rp 39.519.695,00
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = $\text{Rp } 408.517.043,00 - \text{Rp } 369.130.515,00 = \text{Rp } 39.386.528,00$
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:
- **Rp 369.130.515,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha)
- **Rp 39.386.528,00** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).

➤ **Rp 236.362.932,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).

➤ **Jumlah Rp 644.879.975,00**

➤ Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat:

➤ Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi yang berasal dari pekerja.

➤ Pesangon yang diterima = Rp 408.517.043,00 + Rp 236.362.932,00 = **Rp 644.879.975,00**

Dari perhitungan pesangon Indriyana sebelum dan sesudah penilaian tahunan yang bersangkutan sebagai berikut:

- Perhitungan pesangon versi BNI mengakibatkan hasilnya minus sehingga tidak bisa diterima dengan akal sehat bahwa pegawai BNI dengan masa kerja 28 tahun justru hasil perhitungan pesangonnya minus atau dengan kata lain berhutang kepada BNI.

- Ketika hasil penilaian tahunan yang bersangkutan turun yang mengakibatkan gaji bruto/total cash (TC) naik sebesar **Rp 774.313,00** justru perhitungan ulang pesangon versi BNI minusnya ikut naik yakni dari **(minus) Rp 4.260.527,00** naik menjadi **(minus) Rp 16.230.262,00**

8. Bahwa perhitungan pesangon anggota FPP BNI atas nama Yeti Suryantini Nomor Pokok Pegawai 11869 dengan masa kerja 33 tahun (bukti P-10) sebagai berikut:

Sebelum Penilaian Tahunan

➤ Gaji Bruto/Total Cash (TC) Rp 12.112.997,00

➤ Pesangon = 32,2 X TC (Rp 12.112.997,00) = Rp 390.038.503,00

➤ Jaminan Pensiun DPPK Rp 382.345.259,00 (BNI= Rp 245.184.463,00; Pegawai =Rp 137.160.796,00).

➤ Jaminan Pensiun DPLK luran BNI = Rp 39.519.695,00

➤ Pesangon = 32,2 x TC – (PPMP dana Pensiun BNI + DPLK BNI).

[(MPS – luran Peserta) + DPLK luan BNI]

32,2 x TC – (MPS-luran Peserta + DPLK luran BNI)

32,2 x Rp 12.112.997,00 - [(Rp 382.345.259,00 – Rp 137.160.796,00) + Rp 33.424.813,00].

Rp 390.038.503,00 – (Rp 245.184.463,00 + Rp 33.424.813,00).

Rp 390.038.503,00 – Rp 278.609.276,00 =**Rp 111.429.227,00**

Perhitungan TIDAK DILANJUTKAN.

Beberapa istilah:

- MPS = Manfaat Pensiun Sekaligus) porsi Bank sesuai data kepesertaan pegawai pada Dana Pensiun, dengan PhDP luran Peserta (7,5 % dari PhDP/Penghasilan Dasar Pensiun) beserta pengembangannya dihitung oleh aktuaris independen.
- PPMP = Program Pensiun Manfaat Pasti.
- ***Jika dihitung sesuai dengan contoh perhitungan pesangon yang ada dalam Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013:***
- Gaji Bruto/Total Cash (TC) Rp 12.112.997,00
- Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp12.112.997,00) = Rp 390.038.503,00
- Jaminan Pensiun DPPK Rp 382.345.259,00 (BNI = Rp 245.184.463,00; Pegawai = Rp 137.160.796,00).
- Jaminan Pensiun DPLK luran BNI = Rp 33.424.813,00
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = Rp 390.038.503,00 – Rp 245.184.463,00 = Rp 144.854.040,00
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:
- **Rp 245.184.463,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha).
- **Rp 144.854.040,00** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha) yang lebih singkat:
- Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi
- **Rp 137.160.796,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).
- **Jumlah Rp 527.184.463,00**
- Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat:
- Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi yang berasal dari pekerja.
- Pesangon yang diterima= Rp 390.038.503,00 + Rp 137.160.796,00 = **Rp 527.184.463,00**

➤ **Sesudah Penilaian Tahunan.**

- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp 12.839.777,00 ada kenaikan gaji dari Rp 12.112.997,00
- Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp 12.839.777,00 = Rp 413.440.814,00
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp 412.932.880,00 (BNI=Rp 275.752.922,00 ; Pegawai = Rp 137.179.959,00)
- Jaminan program pensiun DPLK luran BNI = Rp 33.424.813,-
- Pesangon = $32,2 \times \text{TC} - (\text{PPMP Dana Pensiun BNI} + \text{DPLK BNI})$
 $32,2 \times \text{Rp } 12.839.777,00 - [(\text{MPS} - \text{luran Peserta}) + \text{DPLK luran BNI}]$
 $\text{Rp } 413.440.814,00 - [(\text{Rp } 412.932.880,00 - \text{Rp } 137.179.959,00) + \text{Rp } 33.424.813,00]$
 $\text{Rp } 413.440.814,00 - \text{Rp } 275.752.922,00 + \text{Rp } 33.424.813,00 = \text{Rp } 104.263.079,00$

Perhitungan TIDAK DILANJUTKAN.

- Jika dihitung sesuai dengan contoh perhitungan pesangon Pasal 167 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp 12.839.777,00 ada kenaikan gaji dari Rp 12.112.997,00
- Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp 12.839.777,00) = Rp 413.440.814,00
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp 412.932.880,00 (BNI = Rp 275.752.922,00 ; Pegawai = Rp 137.179.959,00)
- Jaminan program pensiun DPLK luran BNI = Rp 33.424.813,00
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = $\text{Rp } 413.440.814,00 - \text{Rp } 275.752.922,00 = \text{Rp } 137.687.892,00$
- Sehingga yang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:
 - **Rp 275.752.922,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha)
 - **Rp 137.687.892,00** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
 - **Rp 137.179.959,00** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh)

➤ **Jumlah Rp 550.620.773,00**

➤ Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat:

➤ Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi dari pekerja

➤ Pesangon yang diterima = Rp 413.440.814,00 + Rp 137.179.959,00 = **Rp 550.620.773,00**

Dari perhitungan pesangon Yeti Sri Suryantini sebelum dan sesudah penilaian tahunan yang bersangkutan adalah sebagai berikut:

- Perhitungan pesangon versi BNI mengakibatkan hasilnya jauh lebih kecil dari jumlah pesangon jika dihitung sesuai dengan contoh perhitungan pesangon Pasal 167 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Ketika hasil penilaian tahunan yang bersangkutan terbit yang mengakibatkan gaji bruto/total cash (TC) **naik Rp 726.780,00** justru perhitungan uang pesangon versi BNI menjadi berkurang menjadi lebih yakni dari **Rp 111.429.227,00** turun menjadi **Rp 104.263.079,00**

9. Bahwa norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) yang membingungkan kemudian dipegang teguh oleh BNI mengakibatkan perhitungan pesangon versi BNI berdampak sangat merugikan secara konstitusional yang pada gilirannya menimbulkan kerugian materiil yakni hanya dibayarkan 30% saja bahkan ada yang MINUS (-).

Kerugian materiil dari rumus perhitungan pesangon versi BNI Pemohon berikan contoh sampling atas 10 anggota FPP BNI yang rumus perhitungan pesangon dituangkan dalam Peraturan Internal BNI Surat Divisi Human Capital BNI Nomor HCT/4/04277 tanggal 29 Nopember 2011 kemudian dituangkan dalam Buku Panduan Persiapan Pensiun BNI (bukti P-8) sebagai berikut:

Contoh perhitungan pesangon atas 10 anggota FPP-BNI merujuk pada (bukti P-11).

Nama/Nomor Pokok Pegawai (NPP)	Perhitungan Pesangon Versi BNI	Perhitungan Sesuai Penjelasan UU 13/2003 Pasal 167 ayat (3)	Kerugian
1. Dra. Indriyana NPP 17329	Sebelum ada penilaian tahunan pegawai: minus (-)	Rp 619.888.710,00	

	Rp 4.266.527,00 Setelah ada penilaian tahunan pegawai maka menjadi: minus (-) Rp 16.230.262,00	Rp 644.879.975,00	Rp 644.879.975,00
2. Jetty Sri Suryantini NPP 11869	Sebelum ada penilaian tahunan pegawai: Rp 111.429.227,00 Setelah ada penilaian tahunan pegawai menjadi: Rp 104.263.079,00	Rp 527.184.463,00 Rp 550.620.773,00	Rp 446.357.694,00
3. Drs. Martinus Nuroso NPP 12295	Rp 135.590.770,00	Rp 629.804.071,00	Rp 494.213.301,00
4. Drs. Imam Prawoto NPP 14359	Rp 139.988.085,00	Rp 572.916.600,00	Rp 432.928.515,00
5. Soedjito, S.H. NPP 11093	Rp 26.397.710,00	Rp 268.668.336,00	Rp 242.270.626,00
6. Drs. Mochamad Soedewo NPP 16715	Rp 122.521.820,00	Rp 551.651.884,00	Rp 429.130.064,00
7. Rinjani NPP 14099	Rp 108.588.971,00	Rp 611.924.516,00	Rp 503.335.545,00
8. Edhi	Rp 132.564.927,00	Rp 472.752.011,00	Rp 340.187.084,00

Surachmad, S.E. NPP 12413			
9. Drs. Elvis Mardoli Lubis, M.M . NPP 15055	Rp 223.876.787,00	Rp 716.007.100,00	Rp 492.130.313,00
10. Ichsyani, S.E.	Rp 57.424.409,00	Rp 407.945.462,00	Rp 350.521.053,00

10. Bahwa jika norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 dikaitkan dengan UU Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun khusus Pasal 15 ayat (a) yang mengatur bahwa iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) berupa iuran pemberi kerja dan peserta; atau iuran pemberi kerja (seluruh iuran berasal dari pemberi kerja) maka dapat di analisa sebagai berikut:

- a. Frasa kalimat dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3), "...maka diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha" padahal iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh (sharing pembiayaan dana pensiun).

Celah ini digunakan oleh BNI untuk mengabaikan contoh perhitungan pesangon yang ada dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) sehingga mengakibatkan bahwa seluruh iuran/premi dalam program pensiun menjadi beban pekerja/buruh karena ***iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha ditarik kembali oleh BNI dari uang pesangon***, hal ini melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pasal 15 ayat (1).

- b. Contoh perhitungan pesangon dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan bisa diringkas yaitu Uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun = Pesangon + iuran/premi yang

dibayar oleh pekerja/buruh atau = Rp 10.000.000,00 + Rp 2.400.000,00 = Rp 12.400.000,00

Hal ini dapat dimaknai bahwa pekerja/buruh saat di PHK karena pensiun diberi penghargaan dalam bentuk iuran/premi yang telah dibayar pekerja/buruh selama ini (Rp 2.400.000,00) ditambahkan ke pesangonnya (Rp 10.000.000,00) karena dianggap telah mengabdikan tanpa cacat cela sampai dengan memasuki pensiun, sehingga seluruh iuran/premi program pensiun menjadi beban pemberi kerja (pengusaha). Hal ini tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pasal 15 ayat (1) karena tidak diatur bahwa seluruh iuran/premi beban pekerja/buruh.

11. Bahwa program pensiun di Bank BNI telah dilaksanakan jauh sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun yaitu iuran/premi program pensiun dibayar oleh pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja/buruh (sharing pembiayaan), tidak bisa dibatalkan karena sudah berjalan jauh sebelum timbulnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak boleh dilanggar, tidak boleh dibatalkan oleh sebab dan alasan apapun dalam menghitung pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3).
12. Bahwa pada tahun 2003 timbul keresahan para pegawai aktif BNI karena kebijakan BNI merubah rumus perhitungan Manfaat Pensiun bulanan yaitu yang semula perhitungan Manfaat Pensiun berbasis dari Penghasilan (Gaji Bruto/Total Cash) menjadi berbasis Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) yang hanya 27% dari Total Cash sehingga mengakibatkan jumlah Manfaat Pensiun yang diterima setiap bulan menjadi jauh berkurang.
Kemudian Manajemen BNI membuat kebijakan pegawai tetap BNI diikutkan dalam program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang dikelola oleh BNI sendiri, dan ketika pegawai BNI pensiun maka DPLK dibayarkan sekaligus bukan setiap bulan. DPLK tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 167 ayat (2) "Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus...dan seterusnya".
13. Bahwa ketika anggota FPP-BNI di PHK karena memasuki usia pensiun maka perhitungan pesangon yang dibuat oleh BNI dilakukan dengan cara Uang

pesangon dikurangkan dari gabungan iuran/premi program pensiun yang dibayar oleh pengusaha yang berasal dari Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang kondisinya berbeda, BNI hanya melihat semata-mata bahwa iuran/preminya sama-sama berasal dari sharing antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan meskipun ada perbedaan yakni untuk DPLK uang pensiun dibayarkan oleh pengusaha sekaligus sesuai Pasal 167 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

14. Bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) memang belum lengkap karena pesangon hanya diperhitungkan dengan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja seharusnya dicantumkan pula iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh sehingga tidak jelas dan multi tafsir mengakibatkan ditafsirkan sepihak oleh BNI dengan mengabaikan contoh perhitungan pesangon yang ada dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sehingga mengakibatkan timbulnya kerugian konstitusional karena tidak adil dan tidak ada kepastian hukum yang berimplikasi pada kerugian materiil bagi pemohon, maka norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak jelas dan multi tafsir sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28H ayat (2), 28D ayat (1), dan ayat (2). Akibat kerancuan ini maka pesangon yang diterima oleh anggota FPP BNI menjadi semakin kecil jumlahnya bahkan ada yang MINUS (-).
15. Bahwa Manajemen BNI baru melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 167 ayat (3) dengan membayarkan uang pesangon kepada pekerja (anggota FPP BNI) yang di PHK kerana memasuki usia pensiun pada tahun 2011, terlambat sekitar 8 tahun sejak diberlakukannya undang-undang tersebut.
16. Bahwa sebagai perbandingan pembayaran uang pesangon di Bank BNI telah terjadi diskriminasi antara jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yakni Perhitungan pesangon untuk pegawai yang PHK melalui Program Exit Policy atas nama Saudara Arian Saptono (bukti P-12) menerima pesangon sekitar 20 X Total Cash dan Program Pensiun Sukarela atas nama Saudara Muhamad Ridwan (bukti P-13) menerima pesangon sekitar 37 X Total Cash

karena uang pesangon yang dibayarkan tidak diperhitungkan (dikurangi) dengan iuran pensiun yang preminya/iurannya dibayar oleh pengusaha (Bank BNI). Perbandingan penerimaan uang pesangon yang berbeda karena diskriminasi tersebut diatas telah dibuatkan Tabelnya (bukti P-14).

17. Bahwa perhitungan pesangon versi Bank BNI telah menguntungkan BNI dengan berkurangnya kewajiban atas pembayaran uang pesangon bagi pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun yakni terjadi penghematan biaya sehingga laba BNI naik, namun disisi lain anggota FPP BNI harus menerima dampak kerugian konstitusional dan kerugian materiil karena jumlah pesangon yang diterima jauh lebih kecil dari yang seharusnya bahkan ada yang **Minus (-)** termasuk peluang mendapatkan keuntungan jika uang pesangon di depositokan atau dihitung dari bunga penalty terendah 6% pertahun sesuai KUHPer Pasal 1767 dari sejak diterimanya uang pesangon (*Opportunity losses*) hingga saat ini.

18. Bahwa dapat disimpulkan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dalam frasa kalimatnya sudah tidak jelas dan membingungkan sehingga menimbulkan multi tafsir, celah kelemahan inilah yang dimanfaatkan BNI untuk berpendapat bahwa dalam norma batang tubuh hanya disebut "...maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha "tidak ada kata" dibayar oleh pekerja/buruh), sehingga perhitungan pesangon versi BNI sesuai penjelasan Pasal 167 ayat (3) berhenti pada Rp 10.000.000,00 – Rp 3.600.000,00 = Rp 6.400.000,00 tidak dilanjutkan sampai dengan selesai. Selama ini pihak Bank BNI juga selalu berpegang pada putusan PHI Nomor 68/PHI.G/2014 JK PST tanggal 11 September 2014 yang menolak gugatan pesangon oleh pensiunan BNI.

Pertanyaannya kemana lagi kami harus menuntut keadilan karena jika kami menggugat ke PHI dengan kondisi status quo ini dapat dimungkinkan Keputusan PHI Nomor 68/PHI.G/2014 JK PST tanggal 11 September 2014 akan dijadikan yurisprudensi oleh karena itu hingga saat ini kami belum menggugat ke Pengadilan, kami mencoba untuk mengajukan uji materi Pasal 167 ayat (3) berikut penjelasannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Mahkamah Konstitusi.

19. Bahwa sumber masalah yang pemohon hadapi adalah ketidak lengkapan frasa kalimat dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan ketidak jelasan dan terjadi multi tafsir jika dikaitkan dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang telah diberikan contoh perhitungan pesangonnya.

Kemudian ketidak lengkapan dan ketidak jelasan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dimanfaatkan oleh BNI bahkan oleh Hakim PHI Jakarta Selatan untuk menafsirkannya secara sepihak yakni dengan mengabaikan dan menyingkirkan penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan pemohon kehilangan dan kerugian atas hak konstitusional yang pada gilirannya menimbulkan kerugian secara materiil.

Jika dibandingkan dengan pegawai BNI yang di PHK melalui program Permohonan Pensiun sukarela (PPS) yang pada saat mengajukan berusia 53 tahun kebawah mendapat pesangon penuh sebesar 32,2 X Total Cash + Kompensasi Sisa Masa Kerja dikaitkan dengan usia pensiun norma 55 tahun, sehingga bisa menerima pesangon hingga 47 X Total Cash, maka pemohon hanya mendapatkan pesangon sekitar 30% dari uang pesangon yang seharusnya diterima bahkan ada yang pesangonnya Minus, pemohon dipersulit untuk mendapatkan hak-hak normatifnya.

Maka pemohon diperlakukan tidak adil seharusnya setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.

20. Berdasarkan uraian dan argumentasi Pemohon sampaikan diatas, secara terang dan jelas Mahkamah Konstitusi bisa memberikan penafsiran konstitusional yang benar terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) yang dimaknai menjadi "Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha **dan pekerja/buruh**", sehingga menjadi jelas terang benderang tidak dapat ditafsirkan lain sekaligus akan sejalan dengan penjelasannya supaya mencapai persamaan dan keadilan serta ada kepastian hukum supaya tidak bisa ditafsirkan sepihak sehingga

tidak menyimpang dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 28H ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2).

IV. Petitum

Dengan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Tahun 1945, mengingat Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316), dan alasan-alasan yang telah diuraikan di atas serta bukti-bukti terlampir, Pemohon memohon kepada Majelis Hakim Konstitusi yang terhormat pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan sebagai berikut:

Mengadili,

A. Dalam Provisi:

Pemohon meminta kepada Mahkamah Konstitusi untuk memprioritaskan pemeriksaan, menerima dan mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) terhadap Undang-Undang Dasar 1945 serta mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

B. Dalam Pokok Perkara.

1. Menyatakan Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 42790) yang dalam norma batang tubuhnya belum lengkap yakni pesangon belum diperhitungkan juga dengan iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh mengakibatkan ketidak konsistenan dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) sehingga menimbulkan kerancuan, ketidak jelasan serta multi tafsir sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidak pastian hukum adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat (2), 28D ayat (1) dan ayat (2).
2. Mahkamah Konstitusi agar memutuskan dengan memberikan tafsir konstitusional atas ketidakjelasan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) yaitu "Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/ preminya dibayar oleh

pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha“ belum mencantumkan frasa “dan dibayar oleh pekerja/buruh” agar dimaknai “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha dan **dibayar oleh pekerja/buruh**” supaya menjadi jelas dan konsisten dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) sehingga tidak lagi dapat ditafsirkan bermacam-macam (multi tafsir) oleh pengusaha (BNI).

3. Menyatakan agar memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Acara Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya.

Atau jika Majelis Hakim Konstitusi mempunyai keputusan lain, Pemohon mohon putusan yang seadil-adilnya (***ex aequo et bono***).

[2.2] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-14 yang telah disahkan dalam persidangan, sebagai berikut:

1. Bukti P-1 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Bukti P-2 : Fotokopi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
3. Bukti P-3 : Fotokopi Keputusan PH Jakarta Pusat Nomor 68/PHI.G/2014/PN.JK.PST tanggal 11 September 2014;
4. Bukti P-4 : Fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Drs. Martinus Nuroso, M.M.
5. Bukti P-5.1 : Fotokopi Akta Notaris Perkumpulan Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP-BNI) Nomor 50 tanggal 24 Juli 2013;
6. Bukti P-5.2 : Fotokopi Akta Notaris Perubahan Anggaran Dasar Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP-BNI) Nomor

- 30 tanggal 16 Maret 2015;
7. Bukti P-5.3 : Fotokopi Perubahan Susunan Pengurus FPP-BNI Nomor 1231/Waarmarker/VII/2015 tanggal 30 Juli 2015;
 8. Bukti P-5.4 : Fotokopi Akta Perubahan Nomor 6 Tanggal 14 September 2018;
 9. Bukti P-6 : Fotokopi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
 10. Bukti P-7 : Fotokopi Surat Divisi Human Capital BNI Nomor: HCT/4/04277 tanggal 29 November 2011;
 11. Bukti P-8 : Fotokopi Buku Panduan Persiapan Pensiun Tahun 2011;
 12. Bukti P-9 : Fotokopi Perhitungan Pesangon pensiunan BNI atas nama Indryana (Nomor Pokok Pegawai 17329) sebanyak 2 lembar, fotokopi KTP, SK Pensiun, Surat Kuasa kepada FPP-BNI;
 13. Bukti P-10 : Fotokopi perhitungan pesangon pensiunan BNI atas nama Jetty Sri Suryantini (Nomor Pokok Pegawai 11869) sebanyak 2 lembar, fotokopi KTP, SK pensiun dan Surat Kuasa kepada FPP-BNI;
Fotokopi perhitungan pesangon pensiun usia 55 tahun atas delapan orang anggota FPP-BNI berikut fotokopi KTP, Surat Keputusan Pensiun, Surat Kuasa kepada FPP-BNI, atas nama:
 14. Bukti P-11.1 : Fotokopi atas nama Drs. Martinus Nuroso, M.M. (Nomor Pokok Pegawai/NPP-12295);
 15. Bukti P-11.2 : Fotokopi atas nama Drs. Imam Prawoto (NPP-14359);
 16. Bukti P-11.3 : Fotokopi atas nama Soedjito, S.H. (NPP-11093);
 17. Bukti P-11.4 : Fotokopi atas nama Drs. Mochamad Soedewo (NPP-16715);
 18. Bukti P-11.5 : Fotokopi atas nama Rindjani (NPP-14099);
 19. Bukti P-11.6 : Fotokopi atas nama Edhi Surachmad, S.E. (NPP-

- 12413);
20. Bukti P-11.7 : Fotokopi atas nama Drs. Elvis Maradoli Lubis, M.M. (NPP-15055);
21. Bukti P-11.8 : Fotokopi atas nama Ichsyani, S.E. (NPP-12320);
22. Bukti P-12 : Fotokopi perhitungan pesangon pensiunan BNI program *Exit Policy* atas nama Arian Saptono, S.H., Sp.N., M.M., M.Kn. pensiunan BNI (Nomor Pokok Pegawai 13748) berikut fotokopi KTP, Surat Kuasa Pensiun, Surat Kuasa kepada FPP BNI;
23. Bukti P-13 : Fotokopi perhitungan pesangon program permohonan Pensiun sukarela usia 53 tahun ke bawah atas Drs. Muhammad Ridwan (Nomor Pokok Pegawai 13686) berikut fotokopi KTP, Surat Keputusan Pensiun dan Surat Kuasa kepada FPP-BNI;
24. Bukti P-14 : Fotokopi tabel perbandingan perhitungan pesangon BNI untuk program *exit policy* dan permohonan pensiun sukarela serta pesangon pensiun normal.

[2.3] Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian dalam putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan merujuk berita acara persidangan, yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan putusan ini.

3. PERTIMBANGAN HUKUM

Kewenangan Mahkamah

[3.1] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945), Pasal 10 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226,

selanjutnya disebut UU MK), dan Pasal 29 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076), Mahkamah berwenang, antara lain, mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji undang-undang terhadap UUD 1945;

[3.2] Menimbang bahwa oleh karena permohonan Pemohon adalah permohonan untuk menguji konstitusionalitas norma undang-undang, *in casu* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;

Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Pemohon

[3.3] Menimbang bahwa berdasarkan Pasal 51 ayat (1) UU MK beserta Penjelasannya, yang dapat mengajukan permohonan pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 adalah mereka yang menganggap hak dan/atau kewenangan konstitusionalnya yang diberikan oleh UUD 1945 dirugikan oleh berlakunya suatu undang-undang, yaitu:

- a. perorangan warga negara Indonesia (termasuk kelompok orang yang mempunyai kepentingan sama);
- b. kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam undang-undang;
- c. badan hukum publik atau privat; atau
- d. lembaga negara;

Dengan demikian, Pemohon dalam pengujian undang-undang terhadap UUD 1945 harus menjelaskan terlebih dahulu:

- a. kedudukannya sebagai Pemohon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK;

- b. ada tidaknya kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional yang diberikan oleh UUD 1945 yang diakibatkan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam kedudukan sebagaimana dimaksud pada huruf a;

[3.4] Menimbang bahwa Mahkamah sejak Putusan Nomor 006/PUU-III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 11/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007 serta putusan-putusan selanjutnya, telah berpendirian bahwa kerugian hak dan/atau kewenangan konstitusional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1) UU MK harus memenuhi 5 (lima) syarat, yaitu:

- a. adanya hak dan/atau kewenangan konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh UUD 1945;
- b. hak dan/atau kewenangan konstitusional tersebut oleh para Pemohon dianggap dirugikan oleh berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- c. kerugian konstitusional tersebut harus bersifat spesifik (khusus) dan aktual atau setidaknya potensial yang menurut penalaran yang wajar dapat dipastikan akan terjadi;
- d. adanya hubungan sebab-akibat antara kerugian dimaksud dan berlakunya undang-undang yang dimohonkan pengujian;
- e. adanya kemungkinan bahwa dengan dikabulkannya permohonan, maka kerugian konstitusional seperti yang didalilkan tidak akan atau tidak lagi terjadi;

[3.5] Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.3]** dan Paragraf **[3.4]** di atas, selanjutnya Mahkamah akan mempertimbangkan kedudukan hukum para Pemohon sebagai berikut:

1. Bahwa norma undang-undang yang dimohonkan pengujian dalam permohonan *a quo* adalah Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya menyatakan sebagai berikut:

Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

2. Bahwa Pemohon, Forum Perjuangan Pensiunan Bank Negara Indonesia (FPP-BNI) yang berdiri berdasarkan Akta Pendirian Perkumpulan Forum Perjuangan Pensiunan BNI, Nomor 50, tanggal 24 Juli 2013, oleh Notaris

Wibowo Ibo Sarwono, S.H., dalam hal ini diwakili oleh Martinus Nuroso, sebagai Ketua FPP-BNI berdasarkan Akta Perubahan Nomor 6 tanggal 14 September 2018, oleh Notaris Heroe Djatmiko, S.H., yang pada Pasal 10 ayat (6) menyatakan “Pengurus dalam hal ini Ketua baik sendiri maupun bersama dengan Sekretaris atau Bendahara berhak/berwenang mewakili Forum Perjuangan Pensiunan BNI baik di dalam maupun di luar pengadilan” [vide bukti P-5.4];

3. Bahwa dalam menjelaskan kerugian hak konstitusionalnya, Pemohon pada pokoknya menguraikan frasa dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan tidak lengkap karena hanya menentukan “...maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”, sementara itu premi/iuran yang dibayar oleh pekerja/buruh tidak diperhitungkan terhadap pesangon. Namun, dalam Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, menurut Pemohon terdapat contoh perhitungan yang dengan sangat jelas menyatakan pesangon diperhitungkan dengan premi/iuran program pensiun yang dibayar oleh pengusaha dan pekerja. Hal ini yang menurut Pemohon menimbulkan ketidakkonsistenan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan penjelasannya;
4. Bahwa menurut Pemohon seharusnya norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ditulis lengkap sesuai dengan kondisi bahwa premi/iuran program pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga frasa norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, menurut Pemohon seharusnya menjadi, “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha dan **dibayar oleh pekerja/buruh**”. Jika norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah ditulis lengkap maka ketidakkonsistenan dengan penjelasannya tidak akan terjadi lagi;
5. Bahwa berdasarkan uraian di atas, terlepas dari terbukti atau tidak terbuktinya dalil Pemohon mengenai ketidakkonsistenan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan penjelasannya sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28H ayat (2)

UUD 1945, Mahkamah berpendapat bahwa Pemohon telah cukup jelas menguraikan secara spesifik hak konstitusionalnya yang menurut Pemohon potensial dirugikan oleh berlakunya Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan jika tidak sesuai dengan penjelasannya dan telah tampak jelas pula hubungan kausal (*causal verband*) antara kerugian dimaksud dengan berlakunya Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sehingga jika permohonan dikabulkan potensi kerugian demikian tidak akan terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, Mahkamah berpendapat Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon dalam Permohonan *a quo*;

[3.6] Menimbang bahwa oleh karena Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo* dan Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk bertindak sebagai Pemohon, maka Mahkamah selanjutnya akan mempertimbangkan pokok permohonan.

Dalam Provisi

[3.7] Menimbang bahwa Pemohon dalam permohonannya memohon putusan provisi yang pada pokoknya memohon agar Mahkamah memprioritaskan pemeriksaan, menerima, dan mengabulkan permohonan *a quo* untuk seluruhnya. Terhadap permohonan provisi tersebut, setelah Mahkamah mencermati permohonan putusan provisi *a quo*, ternyata Pemohon tidak memberikan alasan terhadap permohonan provisi *a quo* sehingga tidak terdapat pula alasan bagi Mahkamah untuk mempertimbangkan permohonan tersebut. Oleh karena itu permohonan putusan provisi yang dimohonkan oleh Pemohon tidak beralasan menurut hukum.

Pokok Permohonan

[3.8] Menimbang bahwa dalam mendalilkan inkonstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha dan dibayar oleh pekerja/buruh”, Pemohon

mengemukakan argumentasi sebagaimana selengkapnya telah dimuat dalam bagian Duduk Perkara yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa menurut Pemohon, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Lampiran II butir Pasal 176 menyebutkan bahwa, Penjelasan berfungsi sebagai tafsir resmi pembentuk peraturan perundang-undangan atas norma tertentu dalam batang tubuh. Oleh karena penjelasan hanya memuat uraian terhadap kata, frasa, kalimat atau padanan kata/istilah asing dapat disertai dengan contoh. Penjelasan sebagai sarana untuk memperjelas norma dalam batang tubuh tidak boleh mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan dari norma dimaksud;
- b. Bahwa menurut Pemohon, BNI telah membuat rumus perhitungan pesangon dengan mengabaikan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang telah diberikan contoh perhitungan pesangonnya, namun BNI tetap berpegang teguh pada norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, "...maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha";
- c. Bahwa menurut Pemohon, perhitungan pesangon versi BNI nampak tidak masuk akal, karena lebih kecil. Hal ini dapat terjadi karena BNI mencampuradukkan Pasal 167 ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan, padahal kedua ayat itu mengatur tentang kondisi yang berbeda, sehingga menurut Pemohon BNI telah mengabaikan dan menghindari Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang sudah mencontohkan perhitungan pesangonnya;
- d. Bahwa menurut Pemohon, kata "diperhitungkan" dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan belum jelas, namun oleh BNI dimaknai iuran/premi yang dibayarkan pengusaha dijadikan faktor pengurangan pesangon. Padahal pada Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, kata "diperhitungkan" tidak dimaknai dikurangkan, namun justru pesangon ditambah dengan iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh. Perhitungan pesangon terdiri dari tiga variabel yaitu: pesangon, iuran pensiun yang dibayar oleh pengusaha, dan iuran pensiun yang dibayar oleh pekerja;

- e. Bahwa menurut Pemohon, akibat adanya ketidakjelasan dan multitafsir pasal *a quo* mengakibatkan jumlah uang pesangon yang diterima oleh anggota FPP-BNI menjadi lebih kecil dari yang seharusnya bahkan ada yang perhitungan pesangon versi BNI menghasilkan minus;
- f. Bahwa menurut Pemohon, sumber permasalahan konstitusional ada pada Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tidak memberikan kepastian hukum dan perlindungan bagi Pemohon sehingga menurut Pemohon Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan harus dinyatakan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha dan dibayar oleh pekerja/buruh”.

[3.9] Menimbang bahwa untuk menguatkan dalilnya, Pemohon telah mengajukan alat bukti surat/tulisan yang diberi tanda bukti P-1 sampai dengan bukti P-14;

[3.10] Menimbang bahwa sebelum mempertimbangkan pokok permohonan, dengan berlandaskan pada Pasal 54 UU MK, oleh karena permohonan *a quo* telah jelas, maka Mahkamah berpendapat tidak terdapat urgensi untuk mendengarkan keterangan pihak-pihak sebagaimana disebutkan dalam Pasal 54 UU MK;

[3.11] Menimbang bahwa setelah Mahkamah memeriksa secara saksama Permohonan *a quo*, telah ternyata bahwa terhadap substansi materi muatan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah beberapa kali dimohonkan pengujian, terakhir diajukan oleh Pemohon yang sama (Drs. Martinus Nuroso, M.M.) dalam perkara Nomor 68/PUU-XVI/2018 dengan dasar pengujian yang sama pula dengan permohonan perkara *a quo*, yakni Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945. Mahkamah telah menyatakan pendiriannya bahwa Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah konstitusional, artinya tidak bertentangan dengan UUD 1945. Pendirian Mahkamah dalam putusan-putusan tersebut tidak berubah. Putusan dimaksud adalah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XVI/2018

dan Nomor 68/PUU-XVI/2018 yang mana kedua putusan Mahkamah ini menguji permohonan pengujian atas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan dasar pengujiannya adalah Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945.

[3.11.1] Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XVI/2018, bertanggal 23 Juli 2018, dengan amar putusan menolak permohonan para Pemohon, Mahkamah dalam pertimbangan hukumnya menegaskan, antara lain:

[3.12] Menimbang bahwa terhadap dalil yang diajukan para Pemohon, Mahkamah menilai pokok permasalahan para Pemohon memang berkaitan dengan keberadaan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang dimohonkan pengujian konstitusionalitasnya, bahkan seolah-olah ditimbulkan oleh rumusan Pasal *a quo*. Oleh karena itu, Mahkamah terlebih dahulu akan mengutip Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dan Penjelasannya sebagai berikut:

Pasal 167 ayat (3) menyatakan,
 “Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha”.

Penjelasan Pasal 167 ayat (3) menyatakan,
 “Contoh dari ayat ini adalah:

- Misalnya uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja/buruh adalah Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah) serta dalam pengaturan program pensiun tersebut telah ditetapkan premi yang ditanggung oleh pengusaha 60% (enam puluh perseratus) dan oleh pekerja/buruh 40% (empat puluh perseratus), maka :
 - Perhitungan hasil dari premi yang sudah dibayar oleh pengusaha adalah : sebesar 60% x Rp 6.000.000,00 = Rp 3.600.000,00
 - Besarnya santunan yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh adalah sebesar 40% X Rp 6.000.000,00 = Rp 2.400.000,00
 - Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh Pengusaha sebesar Rp 10.000.000,00 dikurangi Rp 3.600.000,00 = Rp 6.400.000,00
 - Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah:
 - Rp 3.600.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60% dibayar oleh pengusaha)
 - Rp 6.400.000,00 (berasal dari kekurangan pesangon yang harus di bayar oleh pengusaha)
 - Rp 2.400.000,00 (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40% dibayar oleh pekerja/buruh)

Jumlah Rp12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah)”⁺

Berdasarkan uraian mengenai makna “diperhitungkan” yang terdapat dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang dicontohkan dalam Penjelasan Pasal *a quo*, maka kata “diperhitungkan” yang dipersoalkan oleh para Pemohon sesungguhnya telah jelas. Dengan demikian tidak terdapat persoalan konstitusionalitas norma pada kata “diperhitungkan” dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana didalilkan oleh para Pemohon. Mahkamah berpendapat yang terjadi sesungguhnya adalah persoalan implementasi norma Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan sesuai dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Sesungguhnya para Pemohon pun mengakui bahwa hal ini merupakan persoalan penerapan norma sebagaimana dinyatakan secara eksplisit dalam permohonan para Pemohon, di antaranya dalam angka 19 permohonan para Pemohon sebagai berikut:

19. Bahwa kebijakan perusahaan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. ataupun kebijakan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk tersebut juga tidak sesuai dengan yang dicontohkan dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) tersebut, sehingga para Pemohon telah menerima dampak kerugian materil atas tafsiran rumus perhitungan uang pesangon tersebut. Namun demikian, PT. Bank Negara Indonesia, Tbk dan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, mengklaim telah menerapkan Pasal 167 ayat (3) secara benar.

Dengan uraian tersebut, dalil demikian menunjukkan dengan jelas kepada Mahkamah bahwa para Pemohon sendiri sejak awal telah memahami bahwa permasalahan hukum yang dihadapi para Pemohon bukan karena multitafsir ketentuan *a quo* namun karena tidak dilaksanakannya ketentuan *a quo* oleh perusahaan perbankan dimana para Pemohon pernah bekerja, sehingga para Pemohon menegaskan dalam bagian lain posita permohonannya angka 24 sebagai berikut:

24. Bahwa dapat disimpulkan, frasa “diperhitungkan” tersebut dalam praktiknya telah menyebabkan multi-interpretasi yang salah satunya diartikan oleh kalangan pengusaha khususnya kalangan perbankan dengan pengertian uang pensiun dikurangi uang pesangon. Dampaknya, ribuan pekerja termasuk Para Pemohon telah tidak dibayarkan uang pesangonnya atau uang pesangonnya mengalami kekurangan yang sangat signifikan bahkan sebagian dikalkulasikan kurang atau minus atau dengan kata lain menyebabkan pensiunan justru berutang kepada Perusahaan. Sebaliknya, Para Pemohon berpendapat bahwa frasa “diperhitungkan” harus diterapkan sebagaimana penjelasan pasalnya yang berarti tidak mengurangi uang pesangon pekerja atau total hasil kalkulasi dari perhitungan uang pesangon dan manfaat pensiun yang diterima selalu bernilai positif atau lebih besar dari total nilai pesangon $2 \times \text{PMTK}$ (uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon yang perhitungannya didasari dengan pencapaian masa kerja serta besaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan).

[3.13] Menimbang bahwa meskipun persoalan yang dimohonkan para Pemohon bukanlah persoalan konstitusionalitas norma melainkan

penerapan norma, penting bagi Mahkamah untuk menegaskan bahwa pihak-pihak yang berkenaan langsung dengan pelaksanaan Pasal *a quo* wajib untuk mengimplementasikan norma yang terkandung dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Penjelasan Pasal *a quo*.

[3.11.2] Bahwa dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 68/PUU-XVI/2018, bertanggal 25 Oktober 2018, yang amarnya menyatakan menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya, Mahkamah dalam pertimbangan hukumnya menegaskan kembali pertimbangan dalam Putusan Nomor 46/PUU-XVI/2018, Paragraf **[3.12]** dan **[3.13]**, disertai pertimbangan lain yaitu:

[3.11] Menimbang bahwa meskipun dalam Putusan Nomor 46/PUU-XVI/2018, bertanggal 23 Juli 2018, substansi yang dimohonkan pengujian adalah kata “diperhitungkan” yang terdapat dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, namun Mahkamah berpendapat bahwa meskipun Pemohon mengajukan permohonan pengujian Pasal yang sama dan dasar pengujian yang juga sama yaitu Pasal 28D ayat (1) UUD 1945, namun terdapat pula dasar pengujian yang berbeda yaitu Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Selain itu, Pemohon mempersoalkan seluruh ketentuan yang terdapat dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang, permohonan Pemohon tetap dapat diperiksa oleh Mahkamah.

Setelah Mahkamah mempelajari dengan saksama permohonan Pemohon, di dalam dalil-dalilnya Pemohon lebih mempersoalkan perihal tidak sinkronnya antara ketentuan Pasal 167 ayat (3) dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Namun demikian, di dalam petitum permohonannya, Pemohon bukan memohon kepada Mahkamah untuk memutus perihal ketidaksinkronan tersebut melainkan menghendaki agar: 1) dalam provisi, memohon kepada Mahkamah untuk memberlakukan surut Putusan Mahkamah Konstitusi jika permohonan *a quo* dikabulkan dan 2) dalam pokok perkara, memohon kepada Mahkamah untuk menyatakan bahwa Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan belum sejalan dengan UUD 1945 dan perlu disempurnakan.

[3.12] Menimbang bahwa dengan uraian sebagaimana tertuang dalam Paragraf **[3.11]** di atas, maka menjadi tidak jelas apa sesungguhnya yang dimohonkan oleh Pemohon. Jika yang dimohonkan adalah berkenaan dengan konstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, Mahkamah telah menyatakan pendiriannya yang tertuang dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/PUU-XVI/2018 sebagaimana diuraikan pada Paragraf **[3.10]** sehingga tidak ada relevansinya lagi untuk mempersoalkan konstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian tidak ada lagi yang perlu disempurnakan sebagaimana yang dikehendaki Pemohon. Sementara itu jika yang dimohonkan oleh Pemohon adalah memberlakukan surut Putusan Mahkamah Konstitusi jika permohonan *a quo* dikabulkan,

permohonan demikian adalah tidak lazim. Selain itu jika permohonan pemberlakuan surut demikian dikabulkan, hal itu bertentangan dengan Pasal 47 UU MK yang menyatakan, "Putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum".

[3.12] Menimbang bahwa terkait dengan putusan-putusan di atas, Mahkamah dalam Sidang Pendahuluan bertanggal 18 Desember 2018 telah menasihatkan kepada Pemohon agar menguraikan dengan jelas alasan yang berbeda dalam mengajukan kembali permohonan pengujian norma Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan Konstitusi sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan Pasal 42 ayat (2) Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06 Tahun 2005 tentang Pedoman Beracara dalam Perkara Pengujian Undang-Undang (PMK 06/PMK/2005). Berkenaan dengan nasihat dimaksud, Pemohon dalam perbaikan permohonannya menambah dasar pengujian yaitu, Pasal 28H ayat (2) UUD 1945. Maka, sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (2) UU MK dan PMK 06/PMK/2005 Mahkamah dapat memeriksa kembali permohonan *a quo*. Namun demikian, setelah Mahkamah memeriksa secara cermat dan saksama permohonan Pemohon, telah ternyata pula bahwa hal yang oleh Pemohon dianggap sebagai perbedaan dengan permohonan-permohonan pengujian sebelumnya yang telah diputus oleh Mahkamah adalah hanya terletak pada penambahan dasar pengujiannya saja, tetapi secara substantif Pemohon tidak menguraikan secara jelas alasan-alasan yang menunjukkan perbedaan dimaksud. Oleh karena itu, secara substansial, tidak terdapat alasan konstitusional baru yang menyebabkan Mahkamah harus mengubah pendiriannya terhadap konstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, sehingga Mahkamah tetap pada pendiriannya sebagaimana telah dinyatakan dalam putusan-putusan Mahkamah sebelumnya yang telah diuraikan pada Paragraf **[3.11]** di atas. Namun demikian, untuk memperjelas maksud Mahkamah dalam pertimbangan hukum putusan-putusan sebelumnya, Mahkamah penting menegaskan bahwa frasa diperhitungkan yang dimaksud dalam Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan telah sesuai dengan penjelasan pasal dimaksud karena yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha. Dengan demikian tidak terdapat pertentangan antara Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan penjelasan pasal dimaksud. Lagipula, jika perhitungan

besaran pesangon, termasuk juga premi/iuran yang dibayar oleh pekerja/buruh, maka nilai perbandingan antara uang pensiun dengan uang pesangon justru akan lebih kecil, sehingga pensiunan tidak akan mendapatkan selisih/kompensasi. Terkait dengan pelaksanaan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ini jika akan diatur lain, antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada prinsipnya undang-undang memperbolehkan, sepanjang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 167 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan, "ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Oleh karena itu, dalil Pemohon sepanjang berkenaan dengan inkonstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan walaupun dikaitkan dengan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945 tetap tidak beralasan menurut hukum.

[3.13] Menimbang berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sesungguhnya tidak terdapat alasan konstitusional baru dalam permohonan Pemohon *a quo* dibandingkan dengan permohonan-permohonan sebelumnya sebagaimana tertuang dalam Putusan Mahkamah Nomor 46/PUU-XVI/2018 dan Putusan Nomor 68/PUU-XVI/2018, sehingga permohonan Pemohon adalah tidak beralasan menurut hukum.

4. KONKLUSI

Berdasarkan penilaian atas fakta dan hukum sebagaimana diuraikan di atas, Mahkamah berkesimpulan:

- [4.1]** Mahkamah berwenang mengadili permohonan *a quo*;
- [4.2]** Pemohon memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan permohonan *a quo*;
- [4.3]** Permohonan provisi Pemohon tidak beralasan menurut hukum;
- [4.4]** Pokok permohonan tidak beralasan menurut hukum;

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang

Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5226), dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076);

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili:

Dalam Provisi:

Menolak permohonan provisi Pemohon;

Dalam Pokok Permohonan:

Menolak permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

Demikian diputus dalam Rapat Permusyawaratan Hakim oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Enny Nurbaningsih, Arief Hidayat, Suhartoyo, I Dewa Gede Palguna, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, pada hari **Selasa**, tanggal **sembilan belas**, bulan **Februari**, tahun **dua ribu sembilan belas**, yang diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi terbuka untuk umum pada hari **Rabu**, tanggal **dua puluh tujuh**, bulan **Februari**, tahun **dua ribu sembilan belas**, selesai diucapkan **pukul 15.01 WIB**, oleh sembilan Hakim Konstitusi yaitu Anwar Usman selaku Ketua merangkap Anggota, Aswanto, Enny Nurbaningsih, Arief Hidayat, Suhartoyo, I Dewa Gede Palguna, Manahan M.P. Sitompul, Saldi Isra, dan Wahiduddin Adams, masing-masing sebagai Anggota, dengan dibantu oleh Anak Agung Dian Onita sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Pemohon, Presiden atau yang mewakili, dan Dewan Perwakilan Rakyat atau yang mewakili.

KETUA,

ttd.

Anwar Usman

ANGGOTA-ANGGOTA,

ttd.

Aswanto

ttd.

Enny Nurbaningsih

ttd.

Arief Hidayat

ttd.

Suhartoyo

ttd.

I Dewa Gede Palguna

ttd.

Manahan M.P. Sitompul

ttd.

Saldi Isra

ttd.

Wahiduddin Adams

PANITERA PENGGANTI,

ttd.

Anak Agung Dian Onita



Digital Signature

Panitera
Muhidin, NIP. 19610818 198302 1 001

Jln. Medan Merdeka Barat No. 6 Jakarta Pusat 10110
Fax: 021-3520177 Email: office@mkri.id

Disclaimer:

- Salinan sesuai dengan aslinya
- Surat/dokumen ini tidak memerlukan tanda tangan basah karena telah ditandatangani secara elektronik/digital (*digital signature*) dengan dilengkapi sertifikat elektronik.