



FORUM PERJUANGAN PENSIUNAN BNI

Jl. Jemur Andayani 13 No. 29 Surabaya

Surabaya, 20 Desember 2018

Kepada Yang terhormat,
KETUA MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA
Jl. Medan Merdeka Barat No. 6
Jakarta Pusat 10110

Perihal : PERBAIKAN PERMOHONAN PENGUJIAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Lembaran Negara Republik Indonesia TANGGAL 25 MARET
2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279) TERHADAP UNDANG-
UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945 *via Email*

Dengan Hormat,

Perkenankanlah kami :

1. Drs. Martinus Nuroso, MM

Alamat : Jalan Jemur Andayani 13 Nomor 29 RT 005 RW 001 Kelurahan Jemur Wonosari Kecamatan
Wonocolo Surabaya.
Jabatan : Ketua Forum Perjuangan BNI (FPP-BNI)
Nomor KTP : 3578042502550010
Pekerjaan : Pensiunan BNI.
Nomor NPWP : 07.875.227.6-609.000
Hand Phone :

Adalah Ketua Forum Perjuangan Pensiunan Bank Negara Indonesia (disingkat FPP BNI) baik sendiri
maupun bersama dengan Sekretaris atau Bendahara berhak/berwenang mewakili Forum Perjuangan
Pensiunan BNI baik didalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan Akte Perubahan Nomor 6 Tanggal
14 September 2018 Pasal 10 ayat (6) oleh Notaris Sidoarjo Heroe Djatmiko,SH .

Selanjutnya disebut ----- PEMOHON.

Untuk selanjutnya kami sebagai Pemohon dalam pengujian Pasal 167 ayat (3) UU nomor 13 tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan telah diundangkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia tanggal 25
Maret 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 (Bukti P-1),
terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia TAHUN 1945 [Bukti P-2] , yang pada pokoknya
sebagai berikut :

PERBAIKAN PERMOHONAN	
NO.	100/PUU-..... XVI/20.18
Hari	:..... Kamis
Tanggal	:..... 27 Des 2018
Jam	:..... 13:21 WIB

I. PENDAHULUAN.

Yang terhormat Majelis Hakim Konstitusi .

Pancasila adalah dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia terdiri dari 5 (lima) Sila dan 2 (dua) Sila yang terkandung didalam Pancasila menekankan mengenai keadilan yakni Sila Kedua “ Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab” serta Sila Kelima “ Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia “. Kemudian Pancasila dijabarkan dalam Konstitusi yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945)

Di dalam Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (2) dicantumkan “ Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan “

Pasal 28 D ayat (1) dicantumkan “ Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum “.

Ayat (2) “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Namun ternyata Pemohon belum memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan serta belum mendapat kepastian hukum atas Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan Pasal 167 yang mengatur mengenai pesangon bagi perkerja yang memasuki usia pensiun karena norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) tidak dicantumkan dengan lengkap dan benar sehingga tidak jelas serta menimbulkan multi tafsir, namun anehnya di dalam penjelasannya justru telah lengkap dan benar. Hal tersebut menimbulkan ketidakkonsistenan antara norma batang tubuh pasal 167 ayat (3) dengan penjelasannya sehingga pihak Manajemen BNI bersikukuh berpatokan pada norma batang tubuh pasal 167 ayat (3) dengan menghindari dan mengabaikan penjelasan pasal 167 ayatt (3), tujuannya tidak lain adalah untuk memperkecil jumlah pesangon bahkan ada perhitungan pesangon versi manajemen BNI hasilnya MINUS (-).

Beberapa PENSIUNAN BNI telah menggugat Bank BNI melalui Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat, namun para hakim PHI menilai bahwa rumusan /cara dan hasil perhitungan Bank BNI (tergugat) sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka Majelis Hakim berkesimpulan tidak terbukti adanya penyimpangan yang berakibat terjadinya kurang bayar sehingga tidak ada kewajiban lagi bagi Tergugat (Bank BNI) untuk membayarkan kekurangan Pesangon sebagaimana yang dituntut oleh para Penggugat yang tertuang dalam Putusan PHI jakarta Pusat Nomor 68/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 11 September 2014 (Bukti - P 3).

Dari uraian diatas ada masalah penafsiran pada norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) karena memang belum lengkap dan benar sehingga terjadi ketidak konsistenan dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang berakibat menimbulkan multi tafsir, bahkan Majelis Hakim PHI dalam Keputusannya Nomor 68/PHI.G/2014/PN.JK.PST tanggal 11 September 2014 berpendapat bahwa perhitungan pesangon oleh Bank BNI telah benar sesuai dengan Pasal 167 ayat (3) UU RI Nomor 13 tahun 2003.

Sebagai informasi tambahan para pensiunan Bank BRI telah mengajukan gugatan ke 6 (enam) PHI yang berbeda namun semuanya ditolak dengan alasan bahwa perhitungan pesangon Bank BRI telah benar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku yakni Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3).

Berdasarkan uraian diatas telah terjadi ketidakadilan yang serius yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yakni Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) yakni norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) tidak ditulis lengkap dan benar sehingga menimbulkan multi tafsir meskipun telah ada penjelasan Pasal 167 ayat (3) namun penjelasan tersebut sengaja telah diabaikan dan dihindari semata-mata demi untuk membayarkan pesangon sekecil mungkin bahkan ada yang tidak dibayarkan dengan alasan bahwa perhitungan pesangon versi Bank BNI hasilnya MINUS (-) yang pada gilirannya Manajemen BNI beralih karena perhitungan pesangon minus justru pekerja harus mengembalikannya namun karena BNI baik hati maka pekerja yang akan pensiun tidak perlu mengembalikan utang yang timbul karena pesangon MINUS.

Yang Terhormat Majelis Hakim Konstitusi.

Hal tersebutlah yang menyebabkan kami sebagai Pemohon berkeinginan untuk melakukan pengujian terhadap norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) dibandingkan penjelasannya yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlu kami informasikan bahwa kami FPP BNI telah memperjuangkan tuntutan Kekurangan Pembayaran Uang Pesangon tersebut dengan 4 tuntutan lainnya sejak tahun 2013.

Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga pelindung nilai-nilai konstitusional yang diatur dalam UUD 1945 memiliki kewenangan yang sangat penting dalam membenahi, memberikan penafsiran Undang-undang RI agar tidak menyimpang dari UU 1945, mengingat penafsiran sepihak yang dilakukan oleh Manajemen BNI telah menimbulkan kerugian konstitusional yang pada gilirannya menimbulkan kerugian materiil bagi pihak lain.

II. KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI

Yang Terhormat Majelis Hakim 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 24 C 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 kewangannya 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 tatacara 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 aquo 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 (*constitutional Interpretation*) terhadap pasal-pasal undang-undang yang memiliki pengertian tidak jelas atau kurang jelas atau multi tafsir.¹ 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 azas 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 terminology, 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 penjelasannya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

III. 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 public 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-tidaknya 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 public, 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,SH 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 Akte Pendirian Perkumpulan Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP-BNI) Nomor 50 tanggal 24 Juli 2013 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono,SH, Akte Perubahan Anggaran Dasar Forum Perjuangan Pensiunan BNI Nomor 30 tanggal 16 Maret 2015 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono,SH, Legalisasi/Waarmark atas perubahan Pengurus FPP-BNI Nomor 1231/Waarmark/VII/2015 tanggal 30 Juli 2015 oleh Notaris Wibowo Ibo Sarwono dan Akte Perubahan Nomor 6 tanggal 14 September 2018 oleh Notaris Heroe Djatmiko,SH. (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 RI 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 obyek pengujian yang diujikan oleh Pemohon merupakan persoalan seluruh pekerja yang tunduk dengan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan hanya urusan Pemohon saja.
4. Bahwa Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) 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) 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) 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) 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) 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/iaurannya dibayar oleh pengusaha dan **dibayar oleh pekerja/buruh** “. Jika norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) 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 RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) 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 actual 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) 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.

IV. POKOK PERMOHONAN

Ruang Lingkup Pasal Yang Diuji

Bahwa kami sebagai pemohon untuk menguji konstitusionalitas Pasal 167 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 “ 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) 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 ketidak konsistenan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) dengan penjelasannya

Dasar Konstitusional Yang Digunakan.

- 1). Pasal 28 H ayat (2) UUD 1945 “ Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.
- 1). Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 “ Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum “.
- 2). Pasal 28 D ayat (2) “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 KUHPerdara dan sumber hukum heteronom meliputi UU Ketenagakerjaan maupun peraturan-peraturan perundang-undangan lainnya. Maka terhadap KUHPerdara 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

3. 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.
4. 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”
- 5.. 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.
6. Bahwa sebelum pemohon membahas Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 ayat (3) terkait erat dengan dengan Undang-undang RI Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun Pasal 15 ayat (1), maka perlu pemohon jelaskan lebih jauh yakni sebelum terbitnya Undang-undang RI Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun (Bukti P-6) seluruh pegawai tetap Bank BNI telah diikut 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 dikutkan 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 Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) karena belum terbit Undang-undang RI Nomor 11 tahun 1992 Tentang Dana Pensiun.
7. Kemudian setelah terbit Undang-undang RI 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 RI Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Dalam Undang-undang RI 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 RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 dan lebih khusus lagi adalah ayat (3) yang akan dibahas lebih dalam.

8. 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 “.
9. 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 peusahaan 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 RI 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 RI Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun antara lain diatur tentang iuran/premi dana pensiun dalam Pasal 15 ayatt (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 RI 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 RI 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,- (sepuluh juta rupiah).

= Besarnya jaminan pensiun menurut program pensiun adalah Rp. 6.000.000,- (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 % X Rp.6.000.000,- = Rp.3.600.000,-

= Besarnya santunan yang preminya sudah dibayar oleh pekerja/buruh adalah sebesar 40 % X Rp.6.000.000,- = Rp. 2.400.000,-

= Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha sebesar Rp.10.000.000,- - Rp.3.400.000,- = Rp.6.400.000,-

= Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah
➤ **Rp.3.600.000,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 60 % dibayar oleh pengusaha).

➤ **Rp.6.400.000,-** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).

➤ **Rp.2.400.000,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya 40 % dibayar oleh pekerja/buruh).

➤ **Jumlah Rp.12.400.000,- (duabelas 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,- + Rp.2.400.000,-**

= **Rp.12.400.000,-**

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 pensiun = Rp.14.750.000,-
- Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) = Rp. 4.800.000,-
- Masa Kerja = 26 tahun
- Kewajiban yang belum diselesaikan = Rp.20.000.000,- -----(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,-
= Rp.474.950.000,- -----(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 Aktuarial		
Akumulasi iuran atas beban BNI + pengembangannya	= Rp. 311.960.000,-	
= Manfaat pensiun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)		
Akumulasi iuran atas beban BNI + pengembangannya	= Rp. 31.341.000,-	
Total -----	= Rp. 343.301.000,-	(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,- > Butir (c) sebesar Rp. 343.301.000,-

➔ Jumlah penyelesaian kewajiban perusahaan kepada pegawai ' A " sebesar

= Rp. 474.950.000,- - Rp. 343.301.000,-
= Rp.131.649.000,- ----- (d)

➔ **Jumlah yang dibayarkan**

= Jumlah penyelesaian kewajiban perusahaan – jumlah kewajiban yang belum diselesaikan
= Butir (c) - Butir (a)
= Rp.131.649.000,- - Rp.20.000.000,-
= Rp. 111.649.000,-

Perhitungan pesangon versi BNI nampak tidak masuk akal yaitu :

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

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

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

- Jumlah Pesangon = Rp. 10.000.000,-

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

Jika perhitungan pesangon versi BNI dibandingkan dengan perhitungan pesangon sesuai dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) 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).

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

Norma batang tubuh UURI No.13 Th.2003 Pasal 167 ayat (3)	Penjelasan contoh perhitungan pesangon UURI 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> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kata diperhitungkan : Tidak / belum jelas, namun oleh BNI dimaknai iuran/premi yang dibayar pengusaha dijadikan sebagai factor pengurang pesangon. 2.luran/premi program pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan UU RI Nomor 11 tahun 1992 Pasal 15 ayat (1), namun dalam perhitungan pesangon hanya memperhitungkan iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja belum memperhitungkan yang dibayar oleh pekerja/buruh. <p>Sehingga norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) belum lengkap mengakibatkan multitafsir dan tidak konsisten/tidak sejalan dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3).</p> <p>Ketidak jelasan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) 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), akibatnya jumlah uang pesangon yang diterima pegawai BNI yang akan pensiun jauh lebih kecil dari yang seharusnya bahkan ada</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"> • luran pengusaha Rp.3,6 juta • luran 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 + luran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh Rp.2,4 juta = Rp.12,4 juta.</p> <p>Kesimpulan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diperhitungkan tidak dimaknai dikurangkan namun justru pesangon ditambah dengan iuran/premi yang dibayar oleh pekerja/buruh. 2. 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.

<p>yang perhitungan pesangon versi BNI menghasilkan MINUS (-). Hal tersebut bukan hanya melanggar penjelasan Pasal 167 ayat (3) Namun melanggar AKAL SEHAT karena tidak masuk akal sama 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>	<ul style="list-style-type: none"> • variable iuran/premi yang dibayar oleh pengusaha saja.
	-

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

6. Bahwa telah dapat dibuktikan antara norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) tidak sinkron dengan penjelasannya sehingga menimbulkan multi tafsir maka timbulah celah, dan peluang ini oleh BNI digunakan sebagai argumentasi dengan bersikukuh berpegang pada norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) 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,- dikurangi Rp.3.500.000,- = Rp.6.400.000,-", namun perhitungan pesangon tidak dilanjutkan. Pengabaian contoh perhitungan pesangon yang ada dalam contoh perhitungan pesangon pada penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang dilakukan oleh BNI semata-mata akibat dari norma batang tubuh

Pasal 167 ayat (3) 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,-
- Pesangon = $32,2 \times TC$ (Rp.11.912.549,-) = Rp.383.584.078,-
- Jaminan Pensiun DPPK Rp.568.535.448 (BNI=Rp.332.230.816 ; Pegawai =Rp.236.304.632,-).
- Jaminan Pensiun DPLK Rp.95.136.484,- (BNI = Rp.55.616.789,-; Pegawai = Rp.39.519.695,-).
- Pesangon = $32,2 \times TC - (PPMP \text{ dana Pensiun BNI} + DPLK \text{ BNI})$
[(MPS – luran Peserta) + DPLK luan BNI]
 $32,2 \times TC - (MPS\text{-luran Peserta} + DPLK \text{ luran BNI})$
 $32,2 \times Rp.11.912.549,- - [(Rp.568.535.448,-Rp.236.304.632)+Rp.55.616.789,-]$
Rp.383.584.078,- - (Rp.332.233.816,- + Rp.55.616.789,-).
Rp.383.584.078,- - Rp.387.850.605,- = **Minus (-) Rp.4.266.527,-**
- **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 di dalam penjelasan Pasal 167 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 .**
- Gaji Bruto (TC) Rp.11.912.549,-
- Pesangon = $32,2 \times TC$ (Rp.11.912.549,- = Rp.383.584.078,-
- Jaminan pensiun DPPK Rp.568.535.448,- (BNI = Rp.332.230.816,-; Pegawai = Rp.236.304.632,-)
- Jadi kekurangan yang masih yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = Rp.383.584.078,- - Rp.332.233.816,- = Rp.51.350.262,-
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - **Rp.332.233.816,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha).
 - **Rp.51.350.262,-** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
 - **Rp.236.304.632,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).
- **Jumlah Rp.619.888.710,-**
- Jika dihitung berdasar rumus yang lebih singkat :
 - Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi yang berasal dari pekerja
 - Pesangon yang diterima = Rp.383.548.078,- + Rp.236.304.632,- = **Rp.619.888.710,-**

Sesudah Penilaian Tahunan.

- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp. 12.686.863,- ada kenaikan gaji dari Rp.11.912.549,-
 - Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp.12.686.863,- = RP.408.517.043,-
 - Jaminan program pensiun DPPK = Rp.605.493.447,- (BNI=Rp.369.130.515,- ; Pegawai = Rp.236.362.932,-)
 - Jaminan program pensiun DPLK = Rp.95.136.484,- (BNI=Rp.55.616.789,- ; Pegawai = Rp.39.519.695,-)
 - Pesangon = $32,2 \times \text{TC} - (\text{PPMP Dana Pensiun BNI} + \text{DPLK BNI})$
 - $32,2 \times \text{Rp.12.686.863,-} - [(\text{MPS} - \text{luran Peserta}) + \text{DPLK luran BNI}]$.
 - $\text{Rp.408.517.043,-} - [(\text{Rp.605.493.447,-} - \text{Rp.236.363.932,-}) + \text{Rp.55.616.789,-}]$
 - $\text{Rp.408.517.043,-} - \text{Rp.424.744.304,-} = \text{Minus (-) Rp.16.230.262,-}$
 - 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,- ada kenaikan gaji dari Rp.11.912.549,-
 - Uang Pesangon = $32,2 \times \text{TC}$ (Rp.12.686.863,- = RP.408.517.043,-
 - Jaminan program pensiun DPPK = Rp.605.493.447,- (BNI=Rp.369.130.515,- ; Pegawai = Rp.236.362.932,-)
 - Jaminan program pensiun DPLK = Rp.95.136.484,- (BNI=Rp.55.616.789,- ; Pegawai = Rp.39.519.695,-
 - Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = $\text{Rp.408.517.043,-} - \text{Rp.369.130.515,-} = \text{Rp.39.386.528,-}$
 - Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
 - **RP.369.130.515,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha)
 - **Rp.39.386.528,-** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
 - **Rp.236.362.932,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).
 - **Jumlah Rp.644.879.975,-,-**
 - Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat :
 - Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi yang berasal dari pekerja.
 - Pesangon yang diterima = $\text{Rp.408.517.043,-} + \text{Rp.236.362.932,-} = \text{Rp.644.879.975,-}$
- 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,-** justru perhitungan ulang pesangon versi BNI minusnya ikut naik yakni dari **(minus) Rp.4.260.527,-** naik menjadi **(minus) Rp.16.230.262,-**

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,-
- Pesangon = 32,2 X TC (Rp.12.112.997,-) = Rp.390.038.503,-
- Jaminan Pensiun DPPK Rp.382.345.259,- (BNI=Rp.245.184.463,- ; Pegawai =Rp.137.160.796,-).
- Jaminan Pensiun DPLK luran BNI = Rp.39.519.695,-
- Pesangon = 32,2 x TC – (PPMP dana Pensiun BNI + DPLK BNI).
[(MPS – luran Peserta) + DPLK luran BNI]
32,2 x TC – (MPS-luran Peserta + DPLK luran BNI)
32,2 x Rp.12.112.997,- - [(Rp.382.345.259,- - Rp.137.160.796,-) + Rp.33.424.813,-].
Rp.390.038.503,- - (Rp.245.184.463,- + Rp.33.424.813,-).
Rp.390038503,- - Rp.278.609.276,- =**Rp.111.429.227,-**

Perhitungan TIDAK DILANJUTKAN.

Beberapa istilah :

- MPS = Manfaat Pensiun Sekaligus) porsi Bank sesuai data kepesertaan pegawai pada Dana Pensiun, dengan PhDP \times 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,-
- Pesangon = 32,2 X TC (Rp.12.112.997,-) = Rp.390.038.503,-
- Jaminan Pensiun DPPK Rp.382.345.259,- (BNI=Rp.245.184.463,- ; Pegawai =Rp.137.160.796,-).
- Jaminan Pensiun DPLK luran BNI = Rp.33.424.813,-
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = Rp.390.038.503,- - Rp.245.184.463,- = Rp.144.854.040,-
- Sehingga uang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
- **Rp.245.184.463,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha).
- **Rp.144.854.040,-** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).ang lebih singkat :
- Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi
- **Rp.137.160.796,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh).
- **Jumlah Rp.527.184.463,-**
- Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat :
- Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi yang berasal dari pekerja.
- Pesangon yang diterima = Rp.390.038.503,- + Rp.137.160.796,- = **Rp.527.184.463,-**
- **Sesudah Penilaian Tahunan.**
- Gaji Bruto/Total Cash (TC) = Rp. 12.839.777,- ada kenaikan gaji dari Rp.12,112.997,-
- Uang Pesangon = 32,2 x TC (Rp.12.839.777,- = RP.413.440.814,-
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp.412.932.880,- (BNI=Rp.275.752.922,- ; Pegawai = RP.137.179.959,-)

➤ Jaminan program pensiun DPLK luran BNI = Rp.33.424.813,-
 Pesangon = $32,2 \times TC - (PPMP \text{ Dana Pensiun BNI} + DPLK \text{ BNI})$
 $32,2 \times Rp.12.839.777,- - [(MPS - luran Peserta) + DPLK \text{ luran BNI}]$
 $Rp.413.440.814,- - [(Rp.412.932.880,- - Rp.137.179.959,-) + Rp.33.424.813,-]$
 $Rp.413.440.814,- - Rp.275.752.922,- + Rp.33.424.813,- = \mathbf{Rp.104.263.079,-}$
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,- ada kenaikan gaji dari Rp.12.112.997,-
- Uang Pesangon = $32,2 \times TC (Rp.12.839.777,-) = Rp.413.440.814,-$
- Jaminan program pensiun DPPK = Rp.412.932.880,- (BNI=Rp.275.752.922,- ; Pegawai = Rp.137.179.959,-)
- Jaminan program pensiun DPLK luran BNI = Rp.33.424.813,-
- Jadi kekurangan yang masih harus dibayar oleh pengusaha tanpa DPLK diperhitungkan = Rp.413.440.814,- - Rp.275.752.922,- = Rp.137.687.892,-
- Sehingga yang yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat PHK karena pensiun tersebut adalah :
- **Rp.275.752.922,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pengusaha)
- **Rp.137.687.892,-** (berasal dari kekurangan pesangon yang harus dibayar oleh pengusaha).
- **Rp.137.179.959,-** (santunan dari penyelenggara program pensiun yang preminya dibayar oleh pekerja/buruh)
- **Jumlah Rp.550.620.773,-**
- Jika dihitung dengan rumus yang lebih singkat :
- Pesangon yang diterima = Pesangon + luran/premi dari pekerja
- Pesangon yang diterima = Rp.413.440.814,- + 137.179.959,- = **Rp.550.620.773,-**

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,-** justru perhitungan uang pesangon versi BNI menjadi berkurang menjadi lebih yakni dari **Rp.111.429.227,-** turun menjadi **Rp.104.263.079,-**.

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 UURI 13/2003 Pasal 167 ayat (3)	Kerugian
1.Dra. Indriyana NPP 17329	Sebelum ada penilaian tahunan pegawai : minus (-) Rp.4.266.527,- Setelah ada penilaian tahunan pegawai maka menjadi : minus (-) Rp.16.230.262,-	Rp. 619.888.710,- Rp. 644.879.975,-	Rp. 644.879.975,-
2.Jetty Sri Suryantini NPP. 11869	Sebelum ada penilaian tahunan pegawai : Rp.111.429.227,- Setelah ada penilaian tahunan pegawai menjadi : Rp.104.263.079,-	Rp. 527.184.463,- Rp. 550.620.773,-	Rp. 446.357.694,-
3.Drs. Martinus Nuroso NPP. 12295	Rp. 135.590.770,-	Rp. 629.804.071,-	Rp. 494.213.301,-
4.Drs. Imam Prawoto NPP. 14359	Rp. 139.988.085,-	Rp. 572.916.600,-	Rp. 432.928.515,-
5.Soedjito, SH NPP. 11093	Rp. 26.397.710,-	Rp. 268.668.336,-	Rp. 242.270.626,-
6.Drs. Mochamad Soedewo NPP. 16715	Rp. 122.521.820,-	Rp. 551.651.884,-	Rp. 429.130.064,-
7.Rinjani NPP. 14099	Rp. 108.588.971,-	Rp. 611.924.516,-	Rp. 503.335.545,-
8.Edhi Surachmad, SE NPP. 12413	Rp. 132.564.927,-	Rp. 472.752.011,-	Rp. 340.187.084,-
9.Drs. Elvis Mardoli Lubis, MM NPP.15055	Rp. 223.876.787,-	Rp. 716.007.100,-	Rp. 492.130.313,-

10. Ichsyani, SE	Rp. 57.424.409,-	Rp. 407.945.462,-	Rp. 350.521.053,-
------------------	------------------	-------------------	--------------------------

10. Bahwa jika norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) UU RI Nomor 13 Tahun 2003 dikaitkan dengan UU RI 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) 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,- + Rp.2.400.000,- = Rp.12.400.000,- 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,-) ditambahkan ke pesangonnya (Rp.10.000.000,-) 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 RI 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 RI Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun dan Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak boleh dilanggar, tidak boleh dibatalkan oleh sebab dan alasan apapun dalam menghitung pesangon dalam Undang-undang RI 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 RI nomor 13 tahun 2003 Pasal 167 ayat (2) "Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligusdan 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) meskipun ada perbedaan yakni untuk DPLK uang pensiun dibayarkan oleh pengusaha sekaligus sesuai Pasal 167 ayat (2).
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) 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) tidak jelas dan multi tafsir sehingga menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum sehingga bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (2), 28 D 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 karena 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) 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,- - Rp.3.600.000,- = Rp.6.400.000,- 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 RI 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) sehingga menimbulkan ketidak jelasan dan terjadi multi tafsir jika dikaitkan dengan penjelasan Pasal 167 ayat (3) yang telah diberikan contoh perhitungan pesangonnya.
Kemudian ketidak lengkapan dan ketidak jelasan norma batang tubuh Pasal 167 ayat (3) dimanfaatkan oleh BNI bahkan oleh Hakim PHI Jakarta Selatan untuk menafsirkannya secara sepihak yakni dengan mengabaikan dan menyingkirkan penjelasan Pasal 167 ayat (3), 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 sekita 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 28 H ayat (2), 28 D ayat (1) dan ayat (2).

V. 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 RI 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 ketidak adilan dan ketidak pastian hukum adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (2), 28 D ayat (1) dan ayat (2).
2. Mahkamah Konstitusi agar memutuskan dengan memberikan tafsir konstitusional atas ketidak jelasan 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 Republik Indonesia mempunyai keputusan lain, Pemohon mohon putusan yang seadil-adilnya ---*ex aequo et bono*.

Surabaya, 20 Desember 2018

**Pemohon ,
Ketua Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP BNI)**

**(Drs. Martinus Nuroso, MM)
Ketua FPP-BNI**