

# Dugaan Pencurian Uang Pensiun : Studi Kasus Kebijakan BNI dan BRI tentang Kewajiban Pensiun

## Rangkuman

Laporan ini menguji kebijakan yang masih berlaku pada 2 bank di Indonesia, yang bernama BNI dan BRI dalam menangani kasus buruh, khususnya terhadap pensiunan. Terlihat ada beberapa sengketa/permasalahan terhadap kewajiban pensiun antara Bank dan para pensiunannya, seperti hak atas uang pensiun, kompensasi dan asuransi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting untuk kedua bank tersebut tentang bagaimana seharusnya bank mengikuti hukum ketenagakerjaan dan bagaimana kedua bank tersebut mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) kepada pekerja dan pensiunannya. Laporan ini menemukan bahwa program pensiun BNI dan BRI telah kontradiksi dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya Pasal 167 ayat (3). Kedua bank tersebut telah menetapkan kebijakan pensiun bahwa mengurangi uang pesangon dengan total besaran manfaat pensiun dan pengembangannya. Seluruh pensiunan mengalami potongan atau kurang bayar atas pesangon mereka, yang menghasilkan dampak kerugian yang signifikan terhadap pensiunan.

## I. Pendahuluan

Bank Rakyat Indonesia (BRI) and Bank Negara Indonesia (BNI) merupakan bank nasional dengan total aset terbesar kedua dan keempat<sup>1</sup>. Kedua bank terdaftar di Bursa Efek Indonesia<sup>2</sup>. Di tahun 2017 lalu, BNI menerima penghargaan dalam tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan laporan keuangan tahunan terbaik<sup>3</sup>. Sebagaimana pun, kedua bank tersebut telah berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia yang tetap menjadi pertanyaan, khususnya hak-hak pekerja. hal ini bukan pertama kalinya, sebelumnya pada tahun 2016, kedua bank tersebut menjadi subjek kritik atas keterlibatannya dalam kerusakan lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan minyak kelapa sawit yang mereka biayai<sup>4</sup>. Berdasarkan dari penelitian Kualisi Responsibank di tahun 2016, BNI dan BRI mempunyai nilai yang sangat rendah terhadap Hak Asasi Manusia serta kebijakan dan praktiknya yang berkelanjutan.<sup>5</sup>

Kejadian ini berawal pada 16 Desember 2011, saat pihak manajemen BNI menerbitkan kebijakan pension yang baru dengan No. HCT/4/4504 tentang mekanisme untuk perhitungan dan implementasi dari Pasal 167 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini mengatur bahwa Pensiunan BNI tidak akan menerima pembayaran pesangon dan hanya akan mendapat selisih antara uang pesangon dan jaminan atau manfaat pension.

Kebijakan yang sama juga telah dilahirkan oleh BRI untuk pensinunannya. Pada tahun 2012, pihak Direksi BRI menerbitkan Surat Keputusan Direksi No. 883-DIR/KPS/10/2012 terkait penyelesaian kewajiban perusahaan bagi pekerja yang memasuki usia pension normal sebagai implementasi dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan ini mengatur bahwa BRI hanya berkewajiban untuk membayar manfaat pension tanpa uang pesangon.

---

<sup>1</sup> Assets totalled IDR 1,004 trillion on 31/12/2016. Bank Rakyat Indonesia, Annual report 2016, <http://bit.ly/1zCAW6t>; Assets totalled IDR 603 trillion on 31/12/2016. Bank Negara Indonesia, Annual report 2016, <http://bit.ly/2iWhtdh>.

<sup>2</sup> Reports of IDX-listed companies- Ticker: BRI and BNI

<sup>3</sup> <http://jakartaglobe.id/special-report/bni-received-5-awards-good-corporate-governance/>

<sup>4</sup> Nordic investments in banks financing Indonesian palm oil -- <https://fairfinanceguide.org/media/373743/2017-05-nordic-investments-in-banks-financing-indonesian-palm-oil-no.pdf>

<sup>5</sup> Kualisi Responsibank 2016

Dampak dari kebijakan-kebijakan diatas adalah banyaknya pensiunan yang tidak dapat melakukan klaim/menuntut hak pensiunan atas uang pesangon. Sejak 2012, sekitar 1500 pensiunan BRI telah melakukan mendesak pihak manajemen BRI untuk membayar uang pesangon mereka. Sepura dengan itu, sekitar 800 pensiunan BNI juga telah melakukan klaim/menuntut dengan permintaan yang sama dengan pensiunan BRI. Mereka telah melibatkan banyak institusi termasuk kementerian ketenagakerjaan, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), Otoritas Jasa Keuangan (OJK), DPR RI dan Kantor Staff Presiden (KSP). Hingga sejauh ini, belum ada tindakan dari institusi-institusi tersebut untuk menyelesaikan permasalahan ini. Saat ini, BNI dan BRI tetap menolak hak pensiunan untuk uang pesangon, sedangkan para pensiunan terus memaksa dan mendesak hak mereka dijamin dalam Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan studi kasus ini untuk menguji apakah kebijakan pensiun BRI dan BNI serta implementasinya telah seluruhnya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Studi ini telah menemukan ada jarak antara kebijakan pensiun BNI dan BRI dengan regulasi kewajiban pensiun berdasarkan hukum ketenagaraan di Indonesia. Jarak ini mengakibatkan dampak serius atas kegagalan kedua bank tersebut untuk memenuhi kewajiban membayarnya kepada pensiunannya berdasarkan hokum yang berlaku.

Studi kasus ini dipisah menjadi 4 bagian. Mengikuti bagian pertama yakni Pendahuluan, bagian kedua dari laporan ini adalah ketentuan dari kewajiban pensiun perusahaan sesuai dengan peraturan hukum ketenagakerjaan serta hukum terkait lainnya di Indonesia. Bagian ketiga mendiskusikan dan menguji kebijakan kewajiban BRI dan BNI serta implementasinya dan permasalahan hukum. Sebagai tambahan, bagian ketiga ini menjelaskan dan menganalisa konsekuensi hukum atas kebijakan kewajiban pensiun BNI dan BRI kepada pensiunannya. Yang terakhir, bagian keempat dari laporan ini mencakup konklusi dan rumusan rekomendasi.

## II. Kewajiban Pensiun berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Kewajiban pengusaha atas pensiun diatur oleh Pasal 167 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengusaha mempunyai kewajiban untuk menyediakan pembayaran uang pesangon dan uang kompensasi tergantung pada kondisi program pensiun.

Kondisi	Aturan
Program Pensiun yang kontribusi/iurannya dibayarkan penuh oleh pengusaha	(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan 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).
Jaminan atau manfaat Pensiun diterima dalam sekaligus ( <i>Lump Sum</i> )	(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.

Program Pensiun yang kontribusi/iurannya dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja	(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.
	(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
	(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
	(6) 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.

**Penjelasan Pasal 167 Ayat (3)**

“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  $60\% \times \text{Rp } 6.000.000,00 = \text{Rp } 3.600.000,00$
- Besarnya santunan yang preminya 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 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 Rp 12.000.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah).”

Berdasarkan dari contoh perhitungan diatas, bahwa jelas total besaran uang yang pekerja terima atas pemutusan hubungan kerja pesnsiun normal harusnya tidak sampai minus atau kurang dari besaran pembayaran pesangon.

### **Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun**

Peraturan khusus atas dana pensiun diatur oleh Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Berdasarkan undang-undang ini terdapat 3 jenis dana pensiun : 1) Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK); 2) Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK); 3) Dana Pensiun berdasarkan Keuntungan.

DPPK adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja. (Pasal 1 angka 2)

Berdasarkan UU No.11/1992 tentang Dana Pensiun, bank dan lembaga keuangan lainnya dapat secara sukarela menyediakan manfaat pensiun dengan mengalokasi dana/uang melalui DPLK. DPLK adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan. (Pasal 1 angka 4)

Ada 2 jenis bentuk Program Pensiun : 1) Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP), dan 2) Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP).

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) adalah program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun atau program pensiun lain yang bukan merupakan Program Pensiun Iuran Pasti;

Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada rekening masing-masing peserta sebagai manfaat pensiun;

### **III. Kewajiban Pensiun dalam Kebijakan BNI dan BRI, Implementasinya dan Masalah hukumnya.**

#### **A. Kebijakan Kewajiban Pensiun BNI**

Program Pensiun BNI dapat dirancang sejak 23 July 1987 saat Direksi BNI mengeluarkan Keputusan Direksi No. KP/072/DIR/R sebagai peraturan perusahaan untuk program dana hospitalisasi. Peraturan ini telah diperbaharui dua kali pada 23 November 1992 melalui Keputusan Direksi No. KP/154/DIR/R dan Surat Keputusan No. KP/134/DIR/R.. Pada waktu Pemerintah Indonesia menerbitkan UU No.11/1992 tentang Dana Pensiun dan berlaku pada 17 Februari 1992, BNI telah secara resmi mengikuti UU Ketenagakerjaan tersebut. Namun, BNI secara resmi mengimplementasi UU Ketenagakerjaan tersebut pada tahun 2000 atau dengan kata lain 8 tahun sejak UU tersebut lahir.

Berdasarkan kebijakan perusahaannya, Program Pensiun BNI dibayar dengan iuran yang ditanggung oleh perusahaan dan pekerjaan.<sup>6</sup> Proporsi atas iuran tersebut yakni masing-masing BNI 75% dan pegawai 25% dari total iuran pension yang ditentukan oleh BNI untuk pegawai yang dipekerjakan sebelum 1 September 2005 dan untuk pegawai yang dipekerjakan setelah 1 September 2005, masing-masing BNI 11.5% dan pegawai 3.5% dari gaji

---

<sup>6</sup> Laporan Tahunan BNI 2017

pegawai<sup>7</sup>. BNI membayar 22.5% dan pekerja 7.5% dari gaji kotor atau *Total Cash*. Iuran pensiun yang telah ditentukan atau PPIP dikelola oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. (BNI)

Sejak Pemerintah Indonesia menerbitkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan memberlakukannya ditahun yang sama, BNI telah tidak mengimplementasi UU tersebut, khususnya implementasi atas pasal 167 ayat (3). Pada tahun 2011, melalui Surat Keputusan Direktur No. KP/337/DIR/R tertanggal 28 October 2011, BNI secara resmi baru mengimplementasi Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan di tahun 2011 atau 8 tahun setelah UU tersebut berlaku. Dalam prakteknya, implementasi atas Pasal 167 ayat (3) tersebut berbeda dengan Penjelasan Pasal 167 ayat (3) tersebut. Surat Keputusan tersebut mengatur bahwa pensiunan BNI tidak akan mendapat pembayaran pesangon dan hanya akan mendapatkan selisih dari pesangon dengan jaminan/manfaat pensiun.

### 1. Program Pensiun

BNI mempunyai 3 jenis program pension: 1) Pensiun Normal untuk pegawai yang memasuki umur 55 tahun, 2) *Exit Policy*, dan 3) Pensiun Sukarela.

#### a) Pensiun Normal

Pensiun Normal merupakan pegawai yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena memasuki masa usia pensiun atau saat pegawai telah mencapai umur 55 tahun. Pensiun ini diatur oleh Surat Keputusan Direksi No. KP/337/DIR/R on 28 October 2011 (selanjutnya disebut : HCT 337), Kebijakan perusahaan tersebut secara khusus dituang dalam Surat divisi *Human Capital* No. HCT/4/04277 tertanggal 29 November 2011. Surat tersebut mengatur bahwa pekerja yang mengalami PHK sebab memasuki usia pensiun dalam program dana Pensiun, mempunyai hak untuk menerima kompensasi dengan total perhitungan 32,2 X TC (Gaji Bruto) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 167 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, dengan rincian : 1) 2X (Dua Kali) dalam perhitungan pesangon sebagaimana Pasal 156 ayat (2); 2) Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3); dan 3) Uang Penggantian Hak berdasarkan Pasal 156 ayat (4). Tetapi, ketentuan utama dari surat tersebut yaitu kewajiban perusahaan untuk membayar manfaat pensiun jika hanya total kompensasi/iuran yang dibayarkan oleh BNI lebih besar dari total pesangon (lihat tabel dibawah). BNI menganggap bahwa jika manfaat pensiun berdasarkan UU No.13/2003 adalah lebih tinggi, selisihnya tercatat sebagai kewajiban manfaat pensiun secara keseluruhan.<sup>8</sup> (Liat Laporan Tahun 2016)

Perhitungan Pensiunan yang PHK pensiun normal	Kewajiban Perusahaan (Iya/Tidak)
Kompensasi berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh BNI adalah lebih besar dari uang pesangon	Iya
Kompensasi berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh BNI adalah sama besar dari uang pesangon	Tidak
Kompensasi berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang dibayarkan oleh BNI adalah lebih kecil dari uang pesangon	Tidak

Surat HCT 337 juga mengatur contoh perhitungan sebagai berikut :

<sup>7</sup> *ibid*

<sup>8</sup> Laporan Tahunan 2016

Pekerja 'A' pensiunan normal/pensiun saat umur 55 tahun.

- Gaji Bruto (TC) saat pensiun = Rp. 14.750.000,-
- Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) = Rp. 4.800.000,-
- Lama Kerja = 26 years
- Kewajiban yang belum dibayar = **Rp. 20.000.000,- (a)**

Perhitungan Kompensasi pekerja yang memasuki usia pension normal yang diatur oleh Pasal 167 ayat (3) untuk Pekerja 'A'

Uang Pesangon	= 2 x tariff = 18 TC
Uang Penghargaan Masa Kerja	= 1 x tariff = 10 TC
Uang Penggantian Hak	= 1 x tariff = 15% x (18+10) = 4,2 TC
<b>Total</b>	<b>= 32,2 TC</b>
	= 32,2 x Rp. 14.750.000,-
	= <b>Rp. 474.950.000,- (b)</b>

Uang Pesangon dengan pembayaran seluruhnya oleh BNI untuk Pekerja 'A'  
Terhitung berdasarkan akumulasi kontribusi BNI ditambah pengembangan dari manfaat pension:

- Manfaat Pensiun DPPK / Dana Pensiun Pemberi Kerja dengan hasil perhitungan akumulasi aktuaris dari kontribusi BNI ditambah pengembangannya = Rp. 311.960.000,-
- Manfaat Pensiun DPLK / Dana Pensiun Lembaga Keuangan dengan hasil perhitungan akumulasi aktuaris dari kontribusi BNI ditambah pengembangannya = Rp. 31.341.000,- +
- Total = Rp. 343.301.000,-(c)**

Penyelesaian kewajiban pensiun untuk Pekerja 'A'

- = Rp. 474.950.000,- (b) > Rp. 343.301.000,- (c)
- = **Rp. 131.649.000,-**

Total pembayaran untuk Pekerja 'A'

Total kewajiban pensiun perusahaan mengurangi total kewajiban belum dibayar (pekerja)

- = Rp. 131.649.000, (c)- Rp. 20.000.000,- (a)
- = **Rp. 111.649.000,-**

Pajak dibayar oleh BNI

Dalam prakteknya, kebijakan ini menghasilkan kekurangan bayar pesangon. Dibawah ini merupakan contoh bagaimana BNI membayar pegawainya berdasarkan skema pensiun normal.

**Kasus 1. Ibu Indriyana (Pensiunan Normal)**

Ibu Indriyana yang telah bekerja selama 27 tahun dan 10 bulan (1985-2013). Jabatan terakhir Ibu Indriyan bekerja sebagai sekretaris komisaris BNI di tahun 2013. Saat ibu Indriyan memasuki usia pensiun normal, dia telah menerima gaji bruto ± Rp. 11.912.549,- (berdasarkan laporan kinerja tahunan), kemudian gajinya telah diperbaharui dan dinaikan menjadi Rp. 12.686.865,. Saat Ibu Indriyana pensiun, dia hanya menerima (minus) Rp. -4.266.527,-. Jumlah ini diperbaharui oleh BNI dengan lebih rendah menjadi minus (-) Rp.16.230.262,-. Hingga saat ini, dia tidak menerima apapun dari program pensiun BNI.

**b) Exit Policy**

*Exit Policy* adalah program pensiun untuk pekerja dengan periode kerja lebih dari 24 tahun. BNI hanya menyediakan 18 X TC dari kompensasi untuk pekerja yang mengikuti kebijakan ini. Ini berarti bahwa jumlah kompensasi lebih rendah dari perhitungan yang sesuai dengan Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan jika pekerja memilih untuk pensiun dalam usia 55 tahun.

**Kasus 2. *Exit Policy* - Arian Saptono**

Bapak Arian Saptono telah bekerja selama 27 tahun dan 10 bulan (1982-2008). Jabatan terakhir bapak Arian bekerja sebagai asisten wakil Presiden BNI di tahun 2008. Saat dia memasuki usia pensiun, dia menerima gaji bruto bulanan sebesar Rp. 20.268.935,-, saat dia mengikuti program *exit policy*, dia hanya menerima sebesar Rp. 324.302.960,- untuk uang pesangon and Rp. 68.822.799,- untuk uang penggantian hak, jumlah tersebut sebanding dengan 18 X TC atau dengan kata lain dia tidak menerima 32 X TC yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

**c) Pensiun Sukarela**

Pensiun Sukarela adalah inisiatif BNI untuk menawarkan program pensiun yang dimana mempunyai 2 katagori yakni : *Pertama*, Pensiun Sukarela untuk pekerja yang kurang dari atau sama dengan usia 53 tahun. Dalam katagori ini, pekerja akan menerima 32,2 TC/Gaji Bruto dengan tambahan kompensasi yang terkait masa kerja. Hasilnya, pekerja akan menerima lebih dari 32,2 X TC; *Kedua*, untuk pekerja yang berusia lebih dari 53 tahun, mereka tidak akan menerima uang pesangon dan hanya menerima pembayaran untuk sisa masa kerja sebelum umur wajib pensiun 55 tahun. hal tersebut dapat sebesar 1 bulan gaji atau 2 bulan gaji.

### Kasus 3. Pensiun Sukarela - Achmad Fauzi

Bapak Achmad Fauzi telah bekerja selama 29 tahun dan 3 bulan (1982-2009). Jabatan terakhir bapak Achmad bekerja sebagai asisten manager di tahun 2009. Saat dia memasuki usia pensiun, dia menerima gaji bruto bulanan sebesar Rp. 8.888.649,-. saat dia mengikuti program pensiunan sukarela ini, dia tidak menerima uang pesangon dan hanya menerima sebesar Rp. 35.554.596,- untuk uang penggantian hak. Jumlah tersebut setara dengan 4 bulan gaji bruto atau dengan kata lain dia tidak menerima 32,2 X TC sebagaimana diatur oleh UU Ketenagakerjaan.

Forum Perjuangan Pensiunan BNI (FPP BNI), organisasi pensiunan BNI, telah mencatat hampir 255 dari anggotanya yang mengikuti Program Pensiun Normal, Program Exit Policy dan Program Pensiun Sukarela. Perhitungan FPP BNI menemukan kerugian besar atas 255 pensiunan tersebut dengan kurang lebih sebesar 153,6 Milyar Rupiah.<sup>9</sup>

#### 2. Kurang Bayar Tunjangan Hari Tua (THT)

Setiap bulannya Pekerja BNI membayar iuran ke Program THT. Basis dari iuran tersebut berdasarkan total gaji bruto (TC). Saat mereka pensiun, mereka mengira menerima pembayaran program THT dengan perhitungan 20 X TC<sup>10</sup>. Sejak 1 Juli 2000, Manajemen BNI menggunakan Penghasilan Dasar Pensiun (PHDP) atau penghasilan dasar pensiun yang hanya 27% dari TC<sup>11</sup>. Sebagai konsekuensinya, pekerja menerima 20 X penghasilan dasar pensiun saat pekerja pensiun. Dengan kata lain, semua pensiunan mengalami kerugian hampir 63% dari gaji bruto (saat masih aktif bekerja).

FPP BNI telah mencatat hampir 565 anggotanya telah mengalami kerugian atau kurang bayar atas manfaat THT sebesar kurang lebih 142,8 Milyar Rupiah.<sup>12</sup>

#### 3. Kurang bayar Jaminan Hari Tua (JHT) Jamsostek

JHT merupakan program yang dipilih oleh BNI dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Iuran JHT ini adalah sebesar 5,7 % dari gaji pokok/PHDP dengan pembagian 3,7% BNI dan 2% Pekerja, sehingga mengakibatkan kecilnya jumlah iuran. Akhirnya pada tahun 2005, manajemen BNI mengubah dasar iuran tersebut dari gaji pokok/PHDP menjadi gaji bruto/TC sebagaimana seharusnya yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek yang mana telah berlaku sejak 1993. Karena sejak awal BNI tidak mengikuti PP No. 14/1993 tersebut, sehingga jumlah manfaat JHT yang berbasis pada jumlah iuran JHT jadi lebih kecil dari seharusnya yang diterima oleh pensiunan BNI.

#### 4. Kurang bayar manfaat pensiun bulanan

Sama dengan kasus THT diatas, pekerja yang bekerja dari 1979 sampai dengan 1985 telah membayar iuran Dana Pensiun BNI atau Dapenso sebesar 30 % *sharing*. TC atau gaji bruto sebagai Dasar premi iuran tersebut. sejak tahun 2000, manajemen BNI mengubah dasar premi iuran dengan menggunakan PHDP atau penghasilan dasar pensiun yang dimana hanya 27 % dari TC atau gaji bruto.

FPP BNI telah mencatat hampir 566 anggotanya telah mengalami kerugian atau kurang bayar atas manfaat THT sebesar kurang lebih 254,2 Milyar Rupiah.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> FPP-BNI report

<sup>10</sup> Surat Keputusan Direksi No. KP/294/DIR/R 27 August 1999

<sup>11</sup> Pedoman Kebijakan, Organisasi dan Prosedur, BNI, Indeks C.05 -01, Instruksi: In/0117/SDM, Hal. 38.

<sup>12</sup> FPP-BNI report

<sup>13</sup> Laporan FPP BNI



## 5. Dana Hospitalisasi yang tidak dibayar

Dana Hospitalisasi merupakan kebijakan BNI sejak 1987 yang berdasarkan Surat Keputusan Direksi BNI No. KP/072/DIR/R. kebijakan ini mengatur setiap pekerja tetap yang masih aktif dan Direksi BNI mempunyai kewajiban to membayar iuran Dana Hospitalisasi. Tujuan dari kebijakan ini untuk menolong pensiunan BNI yang membutuhkan intensif pengobatan medis. Dalam prakteknya, manfaat pensiun bulanan para pensiunan telah dikurangi sebesar 6.5 untuk iuran Dana Hospitalisasi. Praktek ini telah terus terjadi dengan tanpa persetujuan dari pensiunan.

## B. Kebijakan BRI atas Kewajiban Pensiun

### *Program Pensiun BRI*

Pada 1 Oktober 2012, Direksi BRI telah mengeluarkan kebijakan baru Pensiun No. 883. Pada Pasal 4 dalam kebijakan tersebut mengatur bahwa pensiunan BRI akan menerima selisih dari jaminan/manfaat pensiun dan pesangon. Pembayaran akhir kepada Pekerja tergantung pada hasil selisih tersebut. jika total jumlah manfaat pensiun lebih besar dari atau setara dengan total pesangon, maka BRI tidak akan mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi pensiun. BRI hanya wajib membayar kompensasi pensiun jika total manfaat pensiun lebih rendah dari total pesangon.

Dibawah ini merupakan contoh dari kebijakan BRI tersebut :

Kasus 4. Sjamsudin
Bapak Sjamsudin telah bekerja selama 35 tahun dan 7 bulan (1985-2009). Saat ia memasuki masa pensiun, ia menerima gaji bruto bulanan kurang lebih sebesar Rp. 9.390.661,-. Saat ia pensiun di tahun 2009, ia tidak menerima apapun dari program pensiun BRI. Perhitungan Manajemen BRI atas pesangon dan kompensasi lainnya menghasilkan <i>minus</i> - Rp. 65.480.626,- karena jumlah pesangon lebih rendah dari jumlah manfaat pensiun.

Terdapat hampir 1500 pensiunan BRI yang mendapatkan pengalaman yang sama dengan bapak Sjamsudin.

Diikuti dengan demonstrasi pensiunan BRI pada 18 September 2013, manajemen BRI yang diwakili oleh CEO BRI telah menanda-tangani Kesepakatan Bersama dengan FPP BRI untuk membayar pensiun yang sesuai dengan Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesepakatan tersebut telah dilanggar dengan keputusan manajemen BRI untuk menolak pembayaran pesangon.

Pada 28 November 2013, FPP BRI dan manajemen BRI kembali mendiskusikan permasalahan pembayaran pesangon, yang mana kedua pihak gagal mencapai kesepakatan. Setelah *deadlock*, Direksi BRI menawarkan Rp. 200-300 Miliar sebagai pilihan pembayaran kompensasi, karena kekurangan kejelasan dan landasan hukum, FPP BRI menolak tawaran ini. Permasalahan ini pun masih belum terselesaikan.

## C. Konsekuensi Hukum dari Kebijakan Pensiun BRI dan BNI

Untuk menguji kensekuensi dari kebijakan pensiun BRI dan BNI, adapun beberapa pertanyaan kunci yang akan dibahas sebagai berikut:

- Dalam situasi apa Program Pensiun BNI dan BRI mempunyai jarak dengan ketentuan pensiun berdasarkan dengan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan?

- Dalam situasi apa Program Pensiun BNI dan BRI mempunyai jarak dengan ketentuan pensiun berdasarkan UU Dana Pensiun atau Hukum Pensiun di Indonesia?
- Apa saja konsekuensi atas jarak tersebut untuk pemenuhan hak-hak pensiun terhadap pekerja?

### 1. Jarak dan Kontradiksi

Kebijakan BNI No. HCT/4/4504 tentang Pensiun Normal dan Kebijakan BRI No. 883 telah kontradiksi dengan Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Kontradiksi ini terjadi karena beberapa alasan, sebagai berikut:

- Menolak fakta bahwa Program Dana Pensiun BNI yang iurannya tidak hanya dibayar pemberi kerja namun juga dibayar oleh pekerja dengan pembagian pembayaran iuran dibagi dalam 30% pekerja dan 70% pemberi kerja.
- Dengan mengetahui dan menyadari bahwa pembayaran iuran Dana Pensiun hanya untuk pemberi kerja, kebijakan ini kontradiksi dengan Pasal 15 ayat (1) UU No.11/1992 tentang Dana Pensiun yang menyatakan bahwa “*Iuran Dana Pensiun Pemberi Kerja berupa : a. iuran pemberi kerja dan peserta; atau b. iuran pemberi kerja.*”

Kondisi sesuai hukum	Aturan Pasal 167 UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan	Relefansi terhadap fakta Program Pensiun
Program Pensiun yang kontribusi/iurannya dibayarkan penuh oleh pengusaha	(1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan 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).	Tidak ada Relefansi.  Program Pensiun yang kontribusi/iurannya dibayarkan oleh pengusaha sebesar 22,5% dan pekerja sebesar 7,5% dari total gaji bruto dan sejak tahun 2000 berubah dari total gaji bruto tersebut menjadi Penghasilan Dasar Pensiun.
Jaminan atau manfaat Pensiun diterima dalam sekaligus ( <i>Lump Sum</i> )	(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.	Kebanyakan dari manfaat pensiun pekerja diterima dalam bentuk jumlah pasti /sekaligus ( <i>lump sum</i> )

Program Pensiun yang kontribusi/iurannya dibayarkan oleh pengusaha dan pekerja	(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.	Ada Relefansi, sepenuhnya diterapkan kepada fakta Program Pensiun BNI.
	(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.	NA
	(5) Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).	NA
	(6) 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.	NA

## 2. Konsekuensi Hukum

Baik BNI dan BRI melanggar Pasal 167 ayat (3) UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 15 UU No.11/1992 tentang Dana Pensiun.

- Kebijakan Pensiun BNI dan BRI dirilis tanpa kesepakatan dengan para pekerja, dan hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap undang-undang ketenagakerjaan.
- Kebijakan Pensiun BNI dan BRI bersifat diskriminatif. Hal ini karena pembayaran kepada pensiunan yang memasuki usia pensiun wajib lebih rendah dari pembayaran kepada pekerja yang diberhentikan karena kinerja buruk atau mengundurkan diri secara sukarela.
- Berdasarkan skema kebijakan BNI no. HCT / 4/4504 dan kebijakan pensiun BRI no. 883, perhitungan pembagian kerja menjadi pengurangan pesangon. Akibatnya, total pembayaran yang diterima oleh pekerja lebih rendah daripada perhitungan berdasarkan pasal 167 (3) tentang undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, hasil akhirnya adalah minus.

- Secara umum, perhitungan BNI dan BRI untuk pembayaran program pensiun tidak dapat diterima. Sebagai perbandingan, bahkan bagi pekerja yang melakukan kesalahan serius, pekerja masih menerima pembayaran lebih baik daripada para pensiunan di bawah skema mereka.

Perbandingan (anomali) dari pembayaran akhir yang telah diterima oleh Pekerja BNI dengan perbedaan Program Pensiun.

No	Nama	Masa Kerja	Posisi	Gaji Bulanan	Program Pensiun	Total Kompensasi yang diterima
1	Ibu Indriana	27 Tahun dan 10 Bulan	Sekretaris Komisaris	Rp. 12.686.865,-	Pensiun Normal	Minus (-) Rp.16.230.262,-
2	Bapak Arian Saptono	27 Tahun dan 10 Bulan	Asisten Wakil Presiden	Rp. 20.268.935,-	<i>Exit Policy</i>	Rp. 324.302.960,- or 16 x Gaji Bruto/TC
3	Bapak Fauzi	29 Tahun dan 3 Bulan	Asisten Manajer	Rp. 8.888.649,-	Pensiun Sukarela > 53 Tahun	Rp. 35.554.596,- or 4 x Gaji Bruto/TC
4	Bapak Muhammad Ridwan	28 Tahun dan 6 Bulan	Asisten Wakil Presiden	Rp. 21.965.285,-	Pensiun Sukarela < 53 Tahun	35 x Gaji Bruto /TC
5	Tuan Z	Memundurkan diri	-	-	NA	1,9 x Gaji Bruto/TC
6	Tuan X	> 24 Tahun	-	-	NA	32,2 x Gaji Bruto/TC

### 3. Pelanggaran terhadap Peraturan OJK atas Laporan Keuangan

Hampir setiap tahun, BNI dan BRI menerima penghargaan dari pemerintah dan lembaga lain untuk presentasi laporan tahunan dan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).<sup>14</sup> Namun, masalah ketenagakerjaan seperti yang disampaikan dalam laporan ini mengungkapkan bahwa komitmen hak asasi manusia dan hak ketenagakerjaan BNI dan BRI tetap dapat kritik.

Dalam laporan keuangan tahunan mereka, BNI dan BRI tidak mengakui kewajiban pensiun kepada pensiunan mereka sesuai permintaan FPP BNI dan FPP BRI. Jika BNI dan BRI tidak menghitung kewajiban pensiun kepada pensiunan mereka sebagai komponen dalam laporan keuangan tahunannya, BNI dan BRI terikat pada peraturan OJK No.6 / POJK.03 / 2015 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank. Pasal 42 ayat (1) dalam POJK No.6 menyatakan bahwa penerbitan laporan tahunan yang mana hal itu tidak sesuai dengan kondisi faktual adalah tindakan ilegal dan dikenai sanksi.

Dalam perspektif hukum pidana, perilaku untuk menghasilkan laporan tahunan yang tidak sah melanggar Pasal 107 dalam UU No. 8/1995 tentang Pasar Modal, menyatakan bahwa 'Setiap Orang dengan maksud untuk menipu atau menyebabkan kerugian kepada orang lain atau menyesatkan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (BAPEPAM), kehilangan, menghancurkan, menghapus, mengaburkan, menyembunyikan, atau memalsukan rekaman orang yang memiliki lisensi disetujui atau terdaftar, termasuk Emiten yang terdaftar atau

<sup>14</sup> <http://jakartaglobe.id/special-report/bni-received-5-awards-good-corporate-governance/>; lihat juga <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3650521/bni-dinobatkan-sebagai-penyaji-laporan-keuangan-terbaik>

Perusahaan Terbuka dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama tiga tahun dan denda paling banyak 5 Miliar Rupiah.

Pada 10 Desember 2017, FPP BNI dan FPP BRI menyelenggarakan rapat ke kantor Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk menyampaikan keluhan mereka. Namun, sejauh ini, hingga laporan yang dipublikasikan ini, tidak ada tanggapan nyata dari ISE untuk menindaklanjuti dugaan tersebut.

#### **4. Tanggapan BNI and BRI atas klaimnya**

Manajemen BNI dan BRI tetap bertahan terhadap klaim dari para pensiunan mereka. Mereka mengklaim bahwa kebijakan pensiun mereka sudah sesuai dengan pasal 167 ayat (3) UU No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, mereka menolak untuk mengakui bahwa perhitungan mereka bertentangan dengan contoh penghitungan berdasarkan Penjelasan Pasal 167 ayat (3).

Manajemen BRI juga mengklaim versi yang sama. Mereka berpendapat bahwa pensiunan memiliki manfaat pensiun yang dibayarkan setiap bulan olehnya. Pembayaran ini dianggap sebagai kompensasi dan oleh karenanya mereka tidak berkewajiban untuk membayar uang pesangon pensiunan.

Kasus ini tetap belum terselesaikan. Kedua pihak gagal mencapai kesimpulan yang sama dan kedua bank tersebut tampaknya siap dituntut oleh pensiunan mereka di pengadilan.

#### **IV. Kesimpulan dan rekomendasi**

Laporan ini menyimpulkan bahwa BNI dan Program Pensiun BRI melanggar Pasal 167 (3) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. BNI dan BRI bertanggung jawab untuk membayar kekurangan pembayaran pesangon kepada pensiunan mereka. Kedua bank harus mengungkapkan kebijakan pembayaran pensiun mereka dan direvisi agar sesuai dengan Pasal 167 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Laporan ini merekomendasikan OJK untuk menegakkan peraturannya dan untuk menghukum BNI dan BRI atas pelanggaran peraturan No.6 / POJK.03 / 2015 tentang Transparansi dan Publikasi Laporan Bank.

Selanjutnya, pihaknya juga merekomendasikan polisi untuk menyelidiki pelanggaran pasal 107 UU No. 8/1995 tentang Pasar Modal.

---

## Referensi

- Presentasi BNI dalam forum bisnis Indonesia dan Kerajaan Arab Saudi, 23 April 2012, <http://bit.ly/2lFOJW7>
- Pedoman Dan Tata tertib Direksi PT. BNI (Persero) Tbk -- <http://www.bni.co.id/Portals/1/BNI/Perusahaan/Docs/pedoman%20dan%20tata%20tertib%20kerja%20direksi.pdf>
- Nordic investments in banks financing Indonesian palm oil -- <https://fairfinanceguide.org/media/373743/2017-05-nordic-investments-in-banks-financing-indonesian-palm-oil-no.pdf>
- <http://jakartaglobe.id/special-report/bni-received-5-awards-good-corporate-governance/>
- Laporan Tahunan Bank Negara Indonesia 2016, <http://bit.ly/2iWhtdh>.
- Presentasi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., 26 January 2017, <http://bit.ly/2kYpUmt>.
- Laporan Tahunan BRI, <http://ir-bri.com>
- Laporan Berkelanjutan BRI 2015, <http://bit.ly/2k9tQ73>.
- Laporan Tahunan BNI 2016, <http://bit.ly/2iWhtdh>.
- Laporan Berkelanjutan BNI 2015, <http://bit.ly/2kzYXW9>.
- Laporan Berkelanjutan BNI 2014, <http://bit.ly/2kzYXW9>
- Laporan Berkelanjutan BNI 2016, [http://www.bni.co.id/Portals/1/BNI/Perusahaan/Docs/BNI\\_SR2016\\_INA.pdf](http://www.bni.co.id/Portals/1/BNI/Perusahaan/Docs/BNI_SR2016_INA.pdf)
- <https://news.detik.com/advertorial-news-block/3650521/bni-dinobatkan-sebagai-penyaji-laporan-keuangan-terbaik>