

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEE PENSIONS BANK RAKYAT INDONESIA TO THE SEVERANCE, AWARDS FOR WORK AND REPLACEMENT OF RIGHTS IN THE PROVINCE OF LAMPUNG

By

Rochmat Nurul Fajar

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk is one of the largest government-owned bank in Indonesia which guarantees the right of retired workers. The right to pension has been set down in Article 167 of Law Number 13 Year 2003 on Employment of which severance, gratuity and compensation, PT BRI Persero Tbk has implemented the calculation of Article 167 of the Manpower Law into SK Directors of BRI Nokep 883- DIR / KPS / 10/2012 to guarantee the right to severance, gratuity and compensation, but there has been a dispute between retired BRI with the BRI, retired BRI found retired BRI not received their rights in accordance with the provisions of Article 167 paragraph (3) Labor Law.

The problems studied are how the Legal Protection settings in the provision of Severance, Gratuity and Replacement Rights to retired employees of BRI in Lampung and what inhibiting factors.

The method used in this research is normative empirical data sourced from primary and secondary data. The data collection is based on a literature study and field study. Once the data is collected, the author perform data processing and analyzed descriptively quantitatively.

The results showed that the position of SK Directors of BRI Nokep 883-DIR / KPS / 10/2012 as a basis for granting pension rights for workers of PT BRI Persero Tbk is contrary to the provisions of Article 167 of the Manpower Law for in Article 167 paragraph (3) explained that if the employer has include workers in pension plan contributions or premiums paid by employers and workers, then calculated the severance pay that pension premiums or whose contributions are paid by employers, while PT BRI Persero Tbk simply implementing Article 167 paragraph (1) and (2) labor Law so that it resulted in the misunderstanding that contribution pension plan becomes a burden Persero Tbk PT BRI hundred percent. Based on available facts, the worker during the ongoing employment

relationship has paid dues or pension plan premiums. There is no clarity regarding the percentage of contributions paid by PT BRI Persero Tbk to pensioners BRI, which is the limiting factor in obtaining the BRI retiree pension rights including severance, gratuity and compensation. The role of the Office of Manpower and Transmigration Lampung province is as a mediator in the dispute between retired BRI with PT BRI Persero Tbk. Suggestions from authors should PT BRI Persero Tbk revises SK Directors BRI Nokep 883-DIR / KPS / 10/2012 so as not to conflict with the provisions of Article 167 paragraph (3) Labor Law.

Keywords: Legal Protection, Retired employees of BRI, Severance, Gratuity and Replacement Rights

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENSIUNAN PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA ATAS PESANGON, PENGHARGAAN MASA KERJA DAN PENGGANTIAN HAK DI PROVINSI LAMPUNG

Oleh

Rochmat Nurul Fajar

PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia yang menjamin hak pensiunan pekerjanya. Hak atas pensiun telah diatur di dalam Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di antaranya pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, PT BRI Persero Tbk telah mengimplementasikan perhitungan dari Pasal 167 UU Ketenagakerjaan ke dalam SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 untuk menjamin hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, akan tetapi telah terjadi perselisihan antara pensiunan BRI dengan pihak BRI, pensiunan BRI berpendapat bahwa pensiunan BRI belum mendapat haknya sesuai dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang diteliti adalah bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum dalam pemberian Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak terhadap pensiunan pegawai BRI di Provinsi Lampung dan apa faktor penghambatnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif empiris yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data berdasarkan studi kepustakaan dan studi lapangan. Setelah data dikumpulkan, penulis melakukan pengolahan data dan dianalisis secara deskriptif kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 sebagai dasar pemberian hak pensiun bagi pekerja PT BRI Persero Tbk adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 UU Ketenagakerjaan karena didalam Pasal 167 ayat (3) dijelaskan bahwa apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iuran atau preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi atau iurannya dibayar oleh

pengusaha sedangkan PT BRI Persero Tbk hanya mengimplementasikan Pasal 167 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan sehingga hal ini mengakibatkan adanya kesalah pahaman bahwa iuran program pensiun menjadi beban PT BRI Persero Tbk seratus persen. Berdasarkan fakta yang ada, pekerja pada masa hubungan kerja sedang berlangsung telah membayarkan iuran atau premi program pensiun. Tidak ada kejelasan mengenai besaran persentase iuran yang dibayarkan oleh PT BRI Persero Tbk kepada pensiunan BRI, inilah yang menjadi faktor penghambat pensiunan BRI dalam memperoleh hak pensiun diantaranya pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung adalah sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan antara pensiunan BRI dengan PT BRI Persero Tbk. Saran dari penulis sebaiknya PT BRI Persero Tbk merevisi SK Direksi BRI Nokep 883-DIR/KPS/10/2012 agar tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 167 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, Pensiunan Pegawai BRI, Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak