

I. Fakta-fakta menurut hukum secara kronologis

1. Bahwa dalam menghadapi tantangan bisnis ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang profesional, kompeten dan berintegritas tinggi sebagai strategi jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang yang dilandasi oleh tata nilai untuk mencapai Visi Perusahaan;
2. Bahwa dalam penyiapan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi diperlukan Human Capital Management System yang kompetitif, adil dan transparan;
3. Bahwa Human Capital Management System harus selaras dengan optimasi sumber daya terutama biaya-biaya jangka panjang yang harus ditanggung Perusahaan untuk mendukung keberlanjutan bisnis, maka menetapkan Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) tentang Human Capital Management System;
4. Bahwa yang menjadi salah satu dasar pertimbangan dibuatnya SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System adalah Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-I.PJ/040/DIR/2010 dan DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 periode tahun 2010 2012;
5. Bahwa SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System ditanda tangani oleh Eddy D Erningpraja sebagai Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum;

II. Permasalahan

Berdasarkan fakta hukum di atas, maka dibuat beberapa pertanyaan hukum yang dimaksudkan untuk membatasi pendapat hukum yang diberikan guna menjawab permasalahan yang terjadi, sebagai berikut :

1. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 8 butir (b) jo Pasal 10 (2) jo Pasal 13 ayat (1) adalah SK yang bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?
2. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya pasal 15 ayat 1 (a), dan ayat (3) jo pasal 19 ayat (4) jo pasal 21 ayat (1) beserta SK turunannya yaitu: SK Direksi PT PLN (Persero) No : 307.K/DIR/2009 Tentang Perubahan atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir

Pegawai adalah SK yang bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?

3. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 28 ayat (3) adalah SK yang bertentangan dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?
4. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 31 ayat (1) dan (2) dalam BAB XI Ketentuan Penutup dapat merugikan kepentingan Pekerja di PT PLN (Persero) ?

III. Dokumen yang tersedia

Berdasarkan fakta-fakta dan permasalahan di atas, dan setelah mereview dokumen-dokumen yang diberikan oleh DPP SP PLN (Persero) dan peraturan perundang-undangan yang terkait, yaitu :

3.1 Dokumen DPP SP PLN (Persero)

1. UU RI Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara;
2. UU RI Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
3. UU RI Nomor 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan;
4. PP RI Nomor 10 Tahun 1989 Tentang Penyediaan dan Pemanfaatan Tenaga Listrik sebagaimana telah diubah dengan PP RI Nomor 3 Tahun 2005 dan PP RI Nomor 26 Tahun 2006;
5. PP RI Nomor 23 Tahun 1994 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero);
6. PP RI Nomor 45 Tahun 2005 Tentang Pendirian, Pengurusan, Pengawasan dan Pembubaran Badan Usaha Milik Negara;
7. Anggaran Dasar PT PLN (Persero);
8. Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-058/MBU/2008 jo Keputusan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-252/MBU/2009 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi Perusahaan Perseroan PT Perusahaan Listrik Negara;
9. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 001.K/030/DIR/1994 Tentang Pemberlakuan Peraturan Sehubungan Dengan Pengalihan Bentuk Hukum Perusahaan;
10. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 184.K/DIR/2008 Tentang Wewenang Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 113. K/DIR/2010;

11. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 337.K/DIR/2008 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 308.K/DIR/2009;
12. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 307.K/DIR/2009;
13. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 399.K/DIR/2008 Tentang Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 309.K/DIR/2009;
14. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 032.K/DIR/2009 Tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK);
15. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 090.K/DIR/2009 Tentang Tunjangan Posisi (Pay For Position);
16. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 115.K/DIR/2009 Tentang Tarif Grade (Pay for Person);
17. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 125.K/DIR/2009 Tentang Imbalan Kerja (Pay for Performance);
18. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 304.K/DIR/2009 Tentang Batasan Kewenangan Pengambilan Keputusan di Lingkungan PT PLN (Persero);
19. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 310.K/DIR/2009 Tentang Program Pensiun Dini;
20. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 311.K/DIR/2009 Tentang Program Masa Persiapan Pensiun (MPP) sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 122.K/DIR/2010;
21. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 017.K/DIR/2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 055.K/DIR/2010;
22. Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 108.K/DIR/2010 Tentang Pembentukan Komite Appraisal;
23. Perjanjian Kerja Bersama antara PT PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT PLN (Persero) Nomor 140-I.PJ/040/DIR/2010 dan DPP-002.PJ/SP-PLN/2010 periode tahun 2010 2012.

3.2 Peraturan Perundang-undangan yang terkait

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia;
3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun;
6. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2006 – 2008.

Maka dengan ini disampaikan analisa dan pendapat hukum sebagai berikut :

IV. Analisa, Pendapat Hukum dan Rekomendasi

A. Analisa

1. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 8 butir (b) jo Pasal 10 (2) jo Pasal 13 ayat (1) adalah SK yang bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?

Untuk menjawab pertanyaan ini maka perlu untuk membedah apa yang ada dalam Pasal 8 butir (b) jo Pasal 10 ayat (2) jo Pasal 13 ayat (1) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System :

Dalam Pasal 8 butir (b) dinyatakan bahwa Sumber Rekrutemen dapat dilakukan dari :

b. "Sumber eksternal, yang berasal dari Pasar Tenaga kerja, Institusi pendidikan dan Institusi lain."

Lalu dalam Pasal 10 ayat (2) dinyatakan bahwa Rekrutmen Eksternal dilakukan dengan metode :

(2). "Rekrutmen Khusus."

Selanjutnya dalam Pasal 13 dinyatakan :

(1) Rekrutmen khusus diselenggarakan secara terbatas bagi calon lulusan Institusi Pendidikan dan Institusi lain melalui penawaran langsung atau kerjasama dengan Institusi Pendidikan dan Institusi lain.

Apabila kita melihat dari semua Penjelasan Pasal-Pasal di atas, jelas merugikan Para Pekerja di PT. PLN (Persero) terhadap pengangkatan dan penempatan Pegawai di PT. PLN (Persero) yang berasal dari Sumber Eksternal dengan Rekrutemen Khusus. Rekrutmen Khusus ini tidaklah menjelaskan **Institusi mana, level jabatan apa dan parameternya** ketika PT. PLN (Persero) akan mengambil calon pegawai melalui Rekrutmen

Khusus ini yang akan di tempatkan di PT. PLN (Persero). Rekrutmen Khusus ini pula dapat **berpotensi diskriminatif**.

Kekuatiran ini sangatlah beralasan dan berdasar karena Pasal ini berpotensi pula menimbulkan "keresahan" dan bahkan dapat menimbulkan "kekacauan" jenjang karir di PT. PLN (Persero) antara Pegawai dengan pola Rekrutmen Umum dan Rekrutmen Khusus. Karena Para Pegawai dengan Rekrutmen Khusus ini kemungkinan besar mendapatkan "perhatian lebih" dari Manajemen Perusahaan dibandingkan dengan Para Pegawai dari Rekrutmen Umum.

Pembedaan ini jelas telah melanggar dari ketentuan peraturan yang ada yaitu : Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan Pasal 8 Bab IV Perjanjian Kerja Bersama 2006 -2008.

Dalam Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945 disebutkan :

"Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."

Dalam Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM disebutkan :

"Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia."

Selanjutnya, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan :

Pasal 5 : ***"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."***

Pasal 6 : ***"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."***

Kemudian dalam Pasal 8 ayat (2) disebutkan:

"Pengadaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mengutamakan seleksi terlebih dahulu sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan Perseroan."

2. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 15 ayat 1 (a), dan ayat 3 jo Pasal 19 ayat (4) jo Pasal 21 ayat (1) beserta SK turunannya yaitu: SK Direksi PT PLN (Persero) No : 307.K/DIR/2009 Tentang Perubahan atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai adalah SK yang bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?

Untuk menjawab pertanyaan ini maka perlu untuk membedah apa yang ada dalam Pasal 15 ayat 1 (a), dan ayat (3) jo Pasal 19 ayat (4) jo Pasal 21 ayat (1) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System :

Dalam Pasal 15 ayat 1 (a) dinyatakan:

Peserta rekrutmen yang lulus dalam proses rekrutmen Pegawai diangkat sebagai Pegawai dengan diberikan jalur kompetensi dan Jabatan Fungsional atau Struktural sesuai Level Kompetensi sebagai berikut :

- a. Peserta rekrutmen dengan persyaratan kualifikasi pendidikan SMA/SMK, ditempatkan pada Jalur Kompetensi Pelaksana pada Jalur Jabatan Operatif, Teknis dan Administras, dengan Grade Basic***

Dalam Pasal 15 ayat 3 dinyatakan:

"Peserta rekrutmen yang lulus dalam proses rekrutmen Pegawai dan diangkat sebagai Pegawai dengan Jalur Kompetensi Pelaksana akan diberhentikan (pensiun) pada usia maksimal 45 tahun sesuai dengan perjanjian (kontrak) pada saat Diklat Prajabatan."

Selanjutnya dalam Pasal 19 ayat (4) dinyatakan:

"Pegawai pada Jalur Kompetensi Pelaksana tidak dapat berpindah ke jalur Kompetensi Kepakaran kecuali Pegawai dengan Prestasi terbaik yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi."

Kemudian dalam Pasal 21 ayat (1) dinyatakan pula:

"Pensiun normal Pegawai pada Jalur Kompetensi Pelaksana adalah pada usia 45 tahun."

Apabila kita melihat dari semua penjelasan Pasal-Pasal di atas, jelas-jelas sangatlah merugikan Para Pekerja di PT. PLN (Persero) karena terdapat **diskriminasi** terhadap pengangkatan dan penempatan Pegawai di PT. PLN (Persero) yang berasal dari Sumber Eksternal khususnya Pegawai yang masuk menggunakan Jalur Kompetensi Pelaksana. Hal ini dapat dilihat dari Pegawai yang masuk menggunakan Jalur Kompetensi Pelaksana akan diberhentikan (pensiun) pada usia maksimal 45 tahun sedangkan pegawai yang masuk Jalur Kompetensi Kepakaran adalah pada usia 56 tahun.

Selain itu juga, Pegawai pada Jalur Kompetensi Pelaksana tidak dapat berpindah ke Jalur Kompetensi Kepakaran kecuali Pegawai dengan prestasi terbaik yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi dimana sama sekali **tidak ada parameter yang jelas**. Padahal setiap orang mempunyai kesempatan yang sama dan kesempatan untuk mengembangkan dirinya agar hidup lebih baik dan layak.

Pembedaan yang terdapat dalam Pasal-Pasal tersebut di atas, jelas-jelas telah melanggar dari ketentuan peraturan yang ada yaitu : Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Dalam Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945 disebutkan :

"Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."

Dalam Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM disebutkan :

"Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggungjawab, berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia."

Selanjutnya, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan :

Pasal 5 : ***"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."***

Pasal 6 : ***"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."***

Kemudian dalam Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun dinyatakan :

(2) Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun.

(3) Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

Berdasarkan uraian –uraian di atas, maka Surat Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 15 ayat 1 (a), dan ayat (3) jo Pasal 19 ayat (4) jo Pasal 21 ayat (1) **telah bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero).**

3. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 28 ayat (3) adalah SK yang bertentangan dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero) ?

Untuk menjawab pertanyaan ini, maka perlu untuk membedah apa yang ada dalam Pasal 28 ayat (3) SK Direksi PT PLN No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System.

Dalam Pasal 28 ayat (3) dinyatakan :

"Program Pensiun Iuran pasti dikelola oleh Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang iurannya ditanggung oleh pegawai."

Bahwa pengertian Dana Pensiun Lembaga Keuangan berdasarkan Pasal 1 UU RI No. 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun 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."

Bahwa selama ini dana pensiun di PT PLN (Persero) selalu dikelola oleh **Dana Pensiun PLN**, sehingga apabila berdasarkan SK tersebut dana

pensiun pengelolaannya di serahkan pada pihak lain maka dikhawatirkan akan berpotensi merugikan pihak pekerja karena dalam Pasal 5 ayat (2) butir j dinyatakan SP PLN berhak mencalonkan anggotanya untuk menjadi anggota Dewan Pengawas dana pensiun PLN yang mewakili peserta. Jika dikelola oleh pihak lain, maka **tidak ada jaminan** bahwa SP PLN memiliki hak untuk mencalonkan anggotanya menjadi Anggota Dewan Pengawas Dana Pensiun.

Selain itu pula hal ini jelas bertentangan dengan **Pasal 69 ayat (1) dan ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 2006 – 2008** yang menyatakan :

- (1) Program pensiun Pegawai diselenggarakan oleh Dana Pensiun PLN.***
- (2) Dalam melaksanakan penyelenggaraan program pensiun Pegawai, Dana Pensiun PLN berpedoman pada Peraturan Dana Pensiun PLN.***

Berdasarkan uraian –uraian di atas, maka SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya **Pasal 28 ayat (3), telah bertentangan dengan Pasal 69 ayat (1) dan (2) Perjanjian kerja Bersama (PKB) 2006 – 2008 dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero).**

4. Apakah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya pasal 31 ayat (1) dan (2) dalam BAB XI Ketentuan Penutup dapat merugikan kepentingan Pekerja di PT PLN (Persero) ?

Untuk menjawab pertanyaan ini, maka perlu untuk menguraikan apa yang ada dalam Pasal 31 ayat (2) dalam BAB XI Ketentuan Penutup SK Direksi PT PLN No : 379.K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System, sebagai berikut :

Dalam Pasal 31 ayat (1) dan (2) pada BAB XI Ketentuan Penutup dinyatakan :

- (1) Keputusan ini diberlakukan kepada Pegawai yang proses rekrutmennya dilaksanakan sejak tanggal 1 Juli 2010.***
- (2) Ketentuan –ketentuan terdahulu yang tidak bertentangan dengan Keputusan ini masih tetap berlaku.***

Apabila kita melihat dari Pasal di atas, maka sangatlah merugikan kepentingan Pekerja di PT PLN (Persero) karena di satu sisi dalam ayat (1)

dikatakan ketentuan ini berlaku untuk Pegawai yang proses rekrutmennya dilaksanakan sejak tanggal 1 Juli 2010 akan tetapi **sangat bertentangan** dengan apa yang ada dalam ayat (2) dimana dikatakan ketentuan-ketentuan terdahulu yang tidak bertentangan dengan Keputusan ini masih tetap berlaku. Yang menjadi pertanyaan kemudian adalah bagaimana kalau ketentuan ini bertentangan dengan SK- SK sebelumnya ? Maka secara logika hukum yang berlaku adalah SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010. Lalu bagaimana dengan SK –SK lain yang memang tidak bertentangan dengan SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat 2, padahal SK-SK lain tersebut secara substansi jelas merugikan Pekerja PT PLN (Persero) diantaranya seperti :

- a. SK Direksi PT PLN (Persero) No : 310 .K/DIR/2009 Tentang Program Pensiun Dini khususnya Pasal 2 ayat (1) dan ayat (5) yang isinya mengatakan :

Pasal 2 ayat (1) :

"Pensiun dini wajib dilakukan oleh seluruh pegawai yang mempunyai kriteria talenta sangat perlu perhatian atau perlu perhatian pada 3 semester dalam kurun waktu 2 tahun terakhir."

Pasal 2 ayat (5) :

"Pegawai yang diwajibkan melaksanakan pensiun dini sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, namun belum mencapai usia 50 tahun diberikan hak hak"

Apabila kita melihat bunyi Pasal di atas, maka sangatlah merugikan Pekerja di PT PLN (Persero) karena **tidak ada parameter atau penilaian yang jelas dalam menilai kinerja dari pekerja tersebut dan sangat berpotensi penilaian menjadi subyektif dan berpotensi untuk diskriminatif.**

Selain itu juga berdasarkan Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun dikatakan usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun namun dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan **tidak mengatur** mengenai *program pensiun dini*. Bahkan **tidak mengatur** kapan

saatnya pensiun dan berapa *batas usia pensiun* (BUP). Dalam UU No. 13 Tahun 2003 hanya disebutkan salah satu alasan *pengakhiran hubungan kerja* (PHK) sebagaimana tercantum dalam Pasal 167 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu PHK karena Pekerja (Buruh) – telah - memasuki *usia pensiun* atau mencapai Batas Usia Pensiun (BUP). Pada usia berapa, atau kapan BUP tersebut, tidak diatur secara tegas oleh undang-undang. Namun dalam Pasal 154 huruf (c) UU Ketenagakerjaan secara tersirat menyatakan bahwa ketentuan mengenai BUP ditetapkan dalam *perjanjian kerja* (PK) dan/atau dalam *peraturan perusahaan* (PP)/*perjanjian kerja bersama* (PKB), atau ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, UU Ketenagakerjaan meng*isyaratkan* bahwa penentuan BUP merupakan *domain* masing-masing pihak untuk menyepakati dan menentukannya dengan mendasarkan pada Peraturan Kerja Bersama (PKB). Sementara itu, apabila dalam PKB tidak atau belum mengatur BUP dan *program pensiun dini*, maka pekerja hanya **dapat memohon pensiun** (dini) melalui upaya perundingan *bipartit* dengan pihak *managemen* (Pasal 151 ayat [2] UU Ketenagakerjaan). Dalam perundingan tersebut, selain merundingkan mengenai pengakhiran hubungan kerja (PHK) karena *pensiun dini* (sebelum sampai BUP yang ditentukan), juga merundingkan hak-hak yang kemungkinan dapat diterima oleh pekerja (diberikan oleh pengusaha) jika permohonannya dipenuhi. Oleh karenanya, maka jelaslah bahwa **pensiun dini tidak diwajibkan namun pekerja dapat memohonkan (hak) kepada managemen untuk pensiun dini.**

Selain Pasal di atas, kewajiban untuk melakukan pensiun dini jelas-jelas telah melanggar pula ketentuan peraturan yang ada yaitu : Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun.

Dalam Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945 disebutkan :

"Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu."

Dalam Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM disebutkan :

"Setiap orang berhak atas perlindungan bagi pengembangan pribadinya, untuk memperoleh pendidikan, mencerdaskan dirinya, dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa, bertanggungjawab,

berakhlak mulia, bahagia, dan sejahtera sesuai dengan hak asasi manusia."

Selanjutnya, dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan :

Pasal 5 : ***"Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."***

Pasal 6 : ***"Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."***

Berdasarkan uraian –uraian di atas, maka SK SK Direksi PT PLN (Persero) No : 310 .K/DIR/2009 Tentang Program Pensiun Dini khususnya Pasal 2 ayat (1) dan ayat (5) **telah bertentangan dengan peraturan undang-undang yang berlaku dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero).**

- b. SK Direksi PT PLN (Persero) No : 311.K/DIR/2009 Tentang Program Masa Persiapan Pensiun (MPP) khususnya Pasal 1 butir (d) dan (e) jo Pasal 6 ayat (2) b menyatakan:

Dalam Pasal 1 butir (d) dinyatakan :

"Masa Persiapan Pensiun, selanjutnya disebut MPP, adalah masa Pegawai tidak aktif bekerja sebelum mencapai Usia pensiun Normal dengan memperoleh hak-hak kepegawaian tertentu."

Selanjutnya dalam Pasal 6 ayat (2b) dinyatakan :

Dengan diberlakukannya Keputusan ini, Pegawai yang telah melaksanakan MPP berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 193.K/DIR/2007, diatur sebagai berikut :

b. Mantan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam huruf a, tidak diberikan hak-hak kepegawaian kecuali pemeliharaan kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku bagi pensiunan dan bingkisan hari raya jika ada

Apabila kita melihat bunyi Pasal 1 butir (d) jo Pasal 6 ayat (2) b jelas merugikan Pegawai PT. PLN (Persero), karena Pegawai dalam status MPP hanya memperoleh hak-hak kepegawaian tertentu yaitu

pemeliharaan kesehatan dan bingkisan hari raya jika ada. Hak ini jelas **bertentangan** dengan bunyi Pasal 1 butir (e) yang menyatakan: ***"Usia Pensiun Normal adalah usia 56 (lima puluh enam) tahun.***

Jika mengacu pada bunyi Pasal 1 butir (e) maka Pegawai dalam MPP **tetap** merupakan Pegawai PT. PLN (Persero). Dengan demikian, Pegawai yang sedang dalam MPP **tetap** memperoleh hak-haknya sebagaimana Pegawai lainnya. Oleh sebab itu, Pegawai yang sedang dalam MPP dan dinyatakan sebagai **mantan pegawai**, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) secara logika hukum menjadi tidak berdasar.

- c. SK Direksi PT PLN (Persero) No : 380.K/DIR/2010 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 090.K/DIR/2009 Tentang Tunjangan Posisi (Pay For Position) khususnya Pasal 1 ayat (7) butir b dan c.

Dalam Pasal 1 ayat (7) butir b, c, d, dinyatakan :

Ayat 7 butir b, c dan d :

Tunjangan posisi tidak diberikan kepada Pegawai yang tidak dapat melaksanakan fungsi jabatannya dengan ketidakhadiran mencapai 1 (satu) bulan kerja atau lebih karena alasan sebagai berikut :

b. melaksanakan tugas pendidikan dan pelatihan penuh waktu;
c. sakit;

Apabila kita melihat bunyi Pasal di atas, maka sangatlah merugikan Pekerja di PT PLN (Persero) karena dapat saja pelaksanaan tugas pendidikan dan pelatihan penuh waktu adalah tugas dari Perusahaan (PT. PLN). Oleh karenanya menjadi sangat tidak beralasan dan berdasar jika tunjangan posisi tidak diberikan oleh PT. PLN (Persero) padahal Pegawai yang bersangkutan sedang menjalankan pendidikan/pelatihan berdasarkan tugas atas usulan atau rekomendasi dari Perusahaan.

Demikian pula dengan sakit, menjadi pertanyaan bagaimana jika Pegawai itu mengalami kecelakaan (sakit) dan memerlukan waktu berbulan-bulan untuk pemulihan ? Padahal sakit yang diderita pegawai tersebut adalah sebagai akibat menjalankan tugas-tugas PT. PLN (Persero). Oleh karenanya pula menjadi tidak beralasan dan berdasar jika tunjangan posisi tidak diberikan oleh PT. PLN (Persero) kepada Pegawai yang mengalami kecelakaan (sakit) tersebut.

Dengan demikian, SK Direksi PT PLN (Persero) No : 380.K/DIR/2010 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 090.K/DIR/2009 Tentang Tunjangan Posisi (Pay For Position) khususnya **Pasal 1 ayat (7) butir b dan c sangatlah merugikan Pekerja di PT PLN (Persero).**

B. Pendapat Hukum

Bahwa berdasarkan analisa tersebut diatas, disampaikan pendapat hukum sebagai berikut;

- (1) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 8 butir (b) jo Pasal 10 (2) jo Pasal 13 ayat (1) adalah SK yang bertentangan dengan Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan merugikan Pekerja PT. PLN (Persero).
- (2) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 15 ayat 1 (a), dan ayat (3) jo Pasal 19 ayat (4) jo Pasal 21 ayat (1) beserta SK turunannya yaitu: SK Direksi PT PLN (Persero) No : 307.K/DIR/2009 Tentang Perubahan atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai adalah SK yang bertentangan dengan Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun dan merugikan Pekerja PT. PLN (Persero).
- (3) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379 .K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 28 ayat (3) adalah SK yang bertentangan dengan Pasal 69 ayat (1) dan (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 2006 – 2008 dan merugikan Pekerja PT PLN (Persero).
- (4) SK Direksi PT PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 31 ayat (1) dan (2) dalam BAB XI Ketentuan Penutup merugikan kepentingan Pekerja di PT. PLN (Persero).

C. **Rekomendasi**

Bahwa berdasarkan pendapat hukum di atas kami merekomendasikan :

1. Merevisi atau mencabut SK Direksi PT. PLN (Persero) No : 379.K/DIR/2010 Tentang Human Capital Management System khususnya Pasal 8 butir (b) jo Pasal 10 (2) jo Pasal 13 ayat (1) jo Pasal 15 ayat 1 (a) dan ayat (3) jo Pasal 19 ayat (4) jo Pasal 21 ayat (1) jo Pasal 28 ayat (3) jo Pasal 31 ayat (1) dan (2) .
2. Merevisi atau mencabut SK turunannya diantaranya yaitu:
 - a. SK Direksi PT. PLN (Persero) No : 307.K/DIR/2009 Tentang Perubahan atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 387.K/DIR/2008 Tentang Sistem Pembinaan Kompetensi dan Karir Pegawai;
 - b. SK Direksi PT. PLN (Persero) No : 310.K/DIR/2009 Tentang Program Pensiun Dini khususnya Pasal 2 ayat (1) dan ayat (5);
 - c. SK Direksi PT PLN (Persero) No : 311.K/DIR/2009 Tentang Program Masa Persiapan Pensiun (MPP) khususnya Pasal 1 butir (d) dan (e) jo Pasal 6 ayat (2) b yang bertentangan dengan Pasal 2 ayat (3);
 - d. SK Direksi PT PLN (Persero) No : 380.K/DIR/2010 Tentang Perubahan Atas Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 090.K/DIR/2009 Tentang Tunjangan Posisi (Pay For Position) khususnya Pasal 1 ayat (7) butir b dan c.

Karena apabila tidak dilakukan, maka hak-hak pekerja PT. PLN (Persero) menjadi tidak terlindungi artinya merugikan hak-hak pekerja PT. PLN (Persero). Selain itu, tindakan Direksi yang mengeluarkan SK bertentangan pula dengan peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 28 I ayat (2) UU Dasar 1945, Pasal 12 UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Maksimum Bagi Peserta Peraturan Dana Pensiun dan Konvensi ILO tentang.....serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) khususnya Pasal 69 ayat (1) dan (2) terkait dengan Dana Pensiun.

3. Melakukan perundingan antara Direktur Utama PT. PLN (Persero) dengan Serikat Pekerja PT. PLN (Persero) untuk merumuskan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang melindungi hak-hak pekerja PT. PLN (persero).

Demikian pendapat hukum kami berikan. Apabila masih ada hal-hal yang belum jelas mohon disampaikan kepada kami untuk penjelasan lebih lanjut.

Hormat Kami,
Kantor Advokat
Lamria, Ecoline & Partners

Ecoline Situmorang, S.H.

Lamria Siagian, S.H., M.H.