

**IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PENSIUN DI PERUSAHAAN
BUMN PASCA LAHIRNYA UU N0 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA KLAS TER KETENAGAKERJAAN**

(Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting

Serdang Bedagai, Sumatera Utara)

SKRIPSI

OLEH

SARTIKA ZAINURI

17.840.0151

BIDANG KEPERDATAAN



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/21

**IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PENSIUN DI PERUSAHAAN
BUMN PASCA LAHIRNYA UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA KLASER KETENAGAKERJAAN**

(Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting

Serdang Bedagai, Sumatera Utara)

SKRIPSI

OLEH

SARTIKA ZAINURI

17.840.0151

BIDANG KEPERDATAAN

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area**

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Implementasi Hak Pekerja Pensiun Di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. (Study Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting).

Nama : Sartika Zainuri

Npm : 178400151

Fakultas : Hukum

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dr. H. Maswandi, SH, M.Hum)

(H. A. Lawali Hasibuan, SH, MH)

Diketahui

Dekan Fakultas Hukum



(Dekan Zulyadi, SH, MH)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sartika Zainuri

Npm : 178400151

Judul Skripsi : Implementasi Hak Pekerja Pensiun Di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. (Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting).

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan saya ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Medan Area.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 September 2021

Yang Membuat Pernyataan



Sartika Zainuri

17.840.0151

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sartika Zainuri

Npm : 178400151

Program Studi : Hukum Perdata

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Implementasi Hak Pekerja Pensiun Di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. (Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting)”

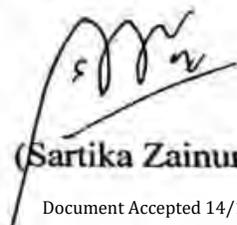
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal, 15 September 2021

Yang membuat pernyataan


(Sartika Zainuri)

Document Accepted 14/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PENSIUN DI PERUSAHAAN BUMN PASCA LAHIRNYA UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA KLASER KETENAGAKRJAAN

(Studi Pada PTPN III Kebun Sarang Ginting,

Serdang Bedagai, Sumatera Utara)

Oleh:

SARTIKA ZAINURI

17.840.0151

Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan salah satunya adalah karena telah memasuki usia Pensiun. Setiap pekerja yang memasuki usia pensiun maka perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Namun pada prakteknya banyak perusahaan yang tidak sesuai dalam memenuhi hak-hak pekerja pensiun sehingga secara financial dapat merugikan para pekerja yang memasuki usia pensiun. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaturan hak pekerja pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting paska lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi hak pekerja yang memasuki usia pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting setelah lahirnya UU NO 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan dengan data mentah yang masih diolah sesuai pendapat masyarakat. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara dengan karyawan yang telah menjalani masa pensiun, dari 24 orang karyawan yang telah menjalani masa pensiun penulis mewawancarai 4 orang karyawan secara acak. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaturan hak pekerja pensiun pasca lahirnya UU NO 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah tidak ada pengaruh apapun baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, sehingga hak-hak yang diterima oleh pekerja pensiun masih sama seperti sebelumnya, yaitu mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat berdasarkan UU No 13 Tahun 2003.

Kata Kunci: Pekerja, Pensiun, Hak Pensiun.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF PENSION WORKER RIGHTS IN STATE COMPANIES AFTER THE BIRTH OF LAW N0 11 OF 2020 CONCERNING THE WORK COPYRIGHT OF THE LABOR CLUSTER

(Study on PTPN III Kebun Sarang Ginting, Serdang Bedagai, Sumatera Utara)

By:

SARTIKA ZAINURI

17.840.0151

One of the causes of termination of employment by the company is because it has entered retirement age. Every worker who reaches retirement age, the company must provide severance pay, appreciation money, and compensation money. However in practice many companies are not suitable in fulfilling pension rights so that they can financially disadvantage workers who are entering retirement age. The problems in this study are how to regulate the rights of retired workers at PTPN III Kebun Sarang Ginting after the birth of Law No. 11 of 2020 on Copyright Work. This study aims to find out and analyze how the implementation of the rights of workers entering retirement age in PTPN III Kebun Sarang Ginting after the birth of Law No 11 of 2020 On Copyright Work. The method used in this study is the normative juridical method, which is research that refers to the legal norms that live in society. From the results of the study, it can be concluded that the regulation of the rights of retired workers after the birth of Law No. 11 of 2020 on Copyright Work is that there's no effect for both employees and companies, so that the rights received by retired workers are still the same as before, which refers to Collective Labor Agreement (PKB) made based on Law No. 13 of 2003 concerning Manpower

Keywords: Workers, Pensions, Pension Rights.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Dan juga shalawat beriring salam kita hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di yaumul akhir kelak, Amin.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Kemudian dalam penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari segala bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari orang-orang terdekat penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan saya jalan kemudahan disetiap kesulitan yang saya alami.
2. Kedua orang tua ayahanda Zainuri dan ibunda Sofiah Hamzah.

Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, dan doa yang luar biasa.

3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area

4. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
5. Ibu Ika Nurjannah Simanjuntak, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
6. Bapak Dr.H.Maswandi, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis
7. Bapak H.Abdul Lawali Hasibuan, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II Penulis
8. Ibu Ria Nurvika Ginting, SH, MH, selaku Sekretaris Seminar Penulis
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawai Fakultas Hukum Universitas Medan Area
10. Kawan-kawan Seperjuangan Anggi, Nisa, Wilda, Chairunnisa Psb, yang selalu ada dikala susah dan senang, terimakasih telah mensupport, menghibur, serta membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Bagian Umum Direksi PTPN III Persero Medan, yang telah memberikan kesempatan dan mengizinkan Penulis untuk melakukan Riset di PTPN III Kebun Sarang Ginting.

12. Seluruh Karyawan PTPN III Kebun Sarang Ginting, terimakasih telah bersedia menerima Penulis dengan baik dan membantu penulis untuk melakukan riset dan pengambilan data terkait skripsi ini.
13. Adik terkasih Bripda Faisal Azmi yang tak pernah berhenti mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan terus mengatakan semangat, pantang mundur, dan terus berjuang.
14. Sepupu Erlina Juahtari Barus, yang selalu memotivasi dan mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Love you full cepupuy
15. The Geng V3T2JR, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat. Best banget dah.
16. Kawan Sepermainan Sulhani, Sukma, Santri, yang memberikan dukungan dan mengingatkan penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi ini. Kalian luar biasa.
17. The Geng Tualang, yang memberikan semangat tiada henti, semoga kalian segera menyusul yaa.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak-pihak terkait dalam penyelesaian Skripsi ini kiranya mendapat lindungan dan balasan dari Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan

dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Penulis juga menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, Penulis sangat terbuka pada kritik dan saran dari pembaca untuk dapat menyempurnakan skripsi ini.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan, akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan, Maret 2021

Penulis

Sartika Zainuri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
D. Hipotesa	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Uraian Tentang Implementasi Hak	14
B. Uraian Umum Tentang Pekerja Pensiun	15
C. Uraian Tentang Perusahaan BUMN	29
BAB III METODE PENELITIAN	33

A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
1. Waktu Penelitian.....	33
2. Tempat Penelitian	34
B. Metode Penelitian.....	34
1. Jenis Penelitian.....	34
2. Sifat Penelitian	34
3. Sumber Data	35
4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
5. Metode Analisis Data.....	37
C. Populasi dan sampel	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Gambaran Umum PTPN III Kebun Sarang Ginting	38
2. Ketentuan Pensiun	44
3. Data Karyawan Pensiun Dua Tahun Terakhir	45
4. Hasil wawancara dari beberapa karyawan yang pensiun.....	45
B. Pembahasan	49
1. Pengaturan Tentang Hak Pekerja Pensiun di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020	49

2. Mekanisme Penyelesaian Hak Pekerja yang Memasuki Usia Pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting	52
3. Implementasi Hak Pekerja yang Memasuki Usia Pensiun Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 di PTPN III Kebun Sarang Ginting	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
A. Buku	68
B. Undang-Undang.....	69
C. Jurnal	69
D. Internet.....	70
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang yang hidup pada dasarnya harus bekerja dan memiliki pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi beragam kebutuhan setiap orang. Dalam suatu pekerjaan pasti dibutuhkan tenaga kerja karena adanya hubungan timbal balik antara keduanya. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja.

Dalam melaksanakan pembangunan di Indonesia diperlukan beberapa faktor pendukung seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut sangat penting dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja tidak kalah pentingnya dengan faktor pendukung lainnya. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan upaya pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan.

Disadari bahwa tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan.

Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya terhadap pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang adil dan layak sebagai manusia. Itu berarti pekerjaan adalah hak asasi manusia.¹

Di Indonesia, pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan dapat dirumuskan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan setelah hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh

¹ Yuliana Yuli, Sulastri dan Dwi Aryanti, *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas*, (Jurnal Yuridis, Vol. 5, 2018), hlm 187

karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang tepat dalam mewujudkan kesejahteraan.

Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis dalam kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau dapat dikatakan sebagai pekerja dan pengusaha tidaklah sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja atau buruh berada pada posisi yang lemah. Oleh karena itu, dalam dunia kerja, pekerja atau buruh merupakan orang yang harus diberikan perlindungan atas haknya, baik hak primer maupun hak sekunder.

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama. Sedangkan dalam menyelenggarakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan menindak pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pada dasarnya perlindungan bagi pekerja adalah untuk menjaga agar pekerja lebih manusiawi. Pekerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosial, dapat mengembangkan potensinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup dan dapat hidup secara layak sebagai manusia.²

Kemudian dikemukakan dalam UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa ada 8 alasan pemutusan hubungan kerja yaitu karena undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan pekerja, mencapai usia pensiun, berakhirnya kontrak kerja, kesehatan pegawai, kematian, dan karena putusan pengadilan.³

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi salah satunya karena telah memasuki usia pensiun. Sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak diatur secara tegas dan jelas pada usia berapa bagian batas usia pensiun dapat berlaku. Seperti halnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, pengaturan mengenai usia pensiun diatur dalam Pasal 15

² Erica Gita, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jurnal ilmu Hukum Lex Administratum Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017), hlm 61

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 73

yang ayat (1) berbunyi “Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam tahun)”.

Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada ketentuan khusus yang mengatur mengenai batas usia pensiun, namun dalam Pasal 167 Ayat (4) terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan ketentuan tersebut, tidak semua hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha yang pada saat menjalin hubungan kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis sehingga tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai batasan usia pensiun, sedangkan pekerja/buruh yang telah membuat perjanjian kerja tertulis. perjanjian kerja di awal Hubungan kerja juga tidak serta merta mengatur mengenai batas usia pensiun, bahkan serikat pekerja/serikat buruh yang telah membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pengusaha juga belum mengatur ketentuan mengenai batas usia pensiun atau mengenai hak-hak pekerja/buruh yang diperoleh pada saat telah mencapai usia pensiun.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta

santunan hak yang seharusnya diterima. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya dalam Pasal 156 dan Pasal 157. Komponen upah yang dijadikan dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti yang seharusnya diterima dari upah pokok dan segala macam tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Selain upah, besarnya uang pesangon dan uang penghargaan jasa juga ditentukan oleh masa kerja.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi akibat pekerja memasuki usia pensiun menarik untuk dicermati karena di dalam perusahaan dimungkinkan adanya jaminan pensiun. Perusahaan yang telah melaksanakan program jaminan pensiun seringkali keberatan ketika masih diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja yang memasuki usia pensiun. Sebaliknya, apabila uang pesangon tidak dibayarkan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun dengan alasan sudah ada jaminan pensiun, pekerja tersebut berkeberatan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang telah melaksanakan program jaminan pensiun mengatur adanya pesangon dalam kebijakan internal perusahaan berupa Surat Keputusan Direksi (SK Direksi). UU no.

⁴ Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, (Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 38, 2016) hlm 2

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang memberikan kesempatan untuk mengatur hal-hal lain mengenai uang pesangon pada perusahaan yang menyelenggarakan program jaminan pensiun, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya Surat Keputusan Direksi oleh perusahaan dianggap sebagai peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja.⁵

Berkaitan dengan masalah usia pensiun dan hak pensiun yang seharusnya diperoleh pekerja yang telah penulis uraikan di atas, dalam prakteknya terdapat kasus yang serupa dalam pengajuan usia pensiun dan hak pensiun. Hal ini terlihat dari sebuah kasus yang pernah diteliti oleh penulis. Kasus ini berawal dari Pak Wagirin yang merupakan seorang pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan milik negara (BUMN), beliau pensiun pada tahun 2019 dimana hak yang diterimanya tidak sesuai dengan kesepakatan, sebelumnya Pak Wagirin sudah mengetahui dari rekan-rekan yang telah lebih dulu pensiun, pensiun itu keluar secara bertahap, jadi harus sabar menunggu. Namun faktanya uang pesangon yang dikeluarkan dari perusahaan sangat lama, sehingga ia terhambat untuk membangun rumah yang akan ia tempati setelah dinyatakan harus segera meninggalkan rumah peruntukan dinas yang ia tempati selama bekerja. Hingga saat ini, uang pesangon yang dikeluarkan perusahaan

⁵ Ibid, hlm 3

berkurang dengan menunggu lama. Namun dengan kekecewaan, besarnya pesangon yang dikeluarkan perusahaan justru berkurang, tidak sesuai dengan isu yang sudah dibahas perusahaan sebelumnya, pihak perusahaan menjelaskan memang terkendala dari pusat. Maka dengan itu, Pak Wagirin menyatakan kekecewaannya atas keputusan perusahaan tersebut.

Akibat dari adanya pensiun tentu menimbulkan hal-hal krusial yang berisiko dan berdampak finansial, terutama bagi kehidupan karyawan dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncangan yang pada akhirnya akan mengganggu kelangsungan hidup para karyawan. Mengingat pentingnya pemahaman bagaimana memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang telah memasuki usia pensiun agar selama sisa hidupnya dapat hidup dengan layak sebagaimana mestinya.

Kemudian kini kita sama-sama tahu bahwa baru saja lahir Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang mana dengan beredarnya rancangan Undang-Undang cipta kerja tersebut banyak menimbulkan pertikaian dalam masyarakat dan mahasiswa sehingga terjadi demonstrasi besar-besaran selama pandemic berlangsung tepatnya pada bulan Oktober 2020 silam. Banyak kalangan masyarakat yang menolak lahirnya Undang-Undang cipta kerja tersebut

karena banyak Undang-Undang lama yang diperbaharui bahkan dihapus dan diganti dengan aturan yang baru yang terdapat di Undang-Undang Cipta kerja tersebut. Contohnya pada Undang-Undang klaster Ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana terdapat beberapa pasal yang dihapus dari Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut dan banyak yang diganti atau diperbaharui didalam Undang-undang Cipta Kerja. Diantaranya tentang pengupahan pekerja dan hak-hak pekerja. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, justru menjadi masalah baru bagi pekerja yang memasuki usia pensiun bukan? Para pekerja pasti menemukan banyak pemikiran baru mengenai uang pesangon, apakah dengan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini, uang pesangon pensiun akan bertambah dan akan menguntungkan bagi pekerja yang memasuki usia pensiun atau malah sebaliknya.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas , maka penulis tertarik untuk menjadikan dasar dalam penyusunan Skripsi, dengan judul:
**“IMPLEMENTASI HAK PEKERJA PENSIUN DI PERUSAHAAN
BUMN PASCA LAHIRNYA UU NO 11 TAHUN 2020 TENTANG
CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKRJAAN (Studi Pada
PTPN III Kebun Sarang Ginting)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan tentang hak pekerja pensiun di perusahaan BUMN pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian hak pekerja yang memasuki usia pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting?
3. Bagaimana implementasi hak pekerja yang memasuki usia pensiun pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020 di PTPN III Kebun Sarang Ginting?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang hak pensiun di perusahaan BUMN pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020
2. Untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian hak pekerja yang memasuki usia pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi hak pekerja yang memasuki usia pensiun pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020 di PTPN III Kebun Sarang Ginting

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan penulis terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun di Perseroan Terbatas Pekebunan Nusantara III Kebun sarang Ginting adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu hukum mengenai pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun.
 - b. Dapat dipergunakan sebagai acuan terhadap penelitian-penelitian yang sejenis di kemudian hari
 - c. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi semua pihak khususnya se-almamater penulis yaitu Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Tentang ketenagakerjaan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan pemikiran sebagai bahan dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1
 - b. Bagi Pekerja/Buruh

Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat dimengerti dalam dunia kerja

c. Bagi Pengusaha/Perusahaan

Sebagai pemahaman dan ilmu Pengetahuan agar tidak keliru dalam pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun di perusahaannya sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

E. Hipotesa

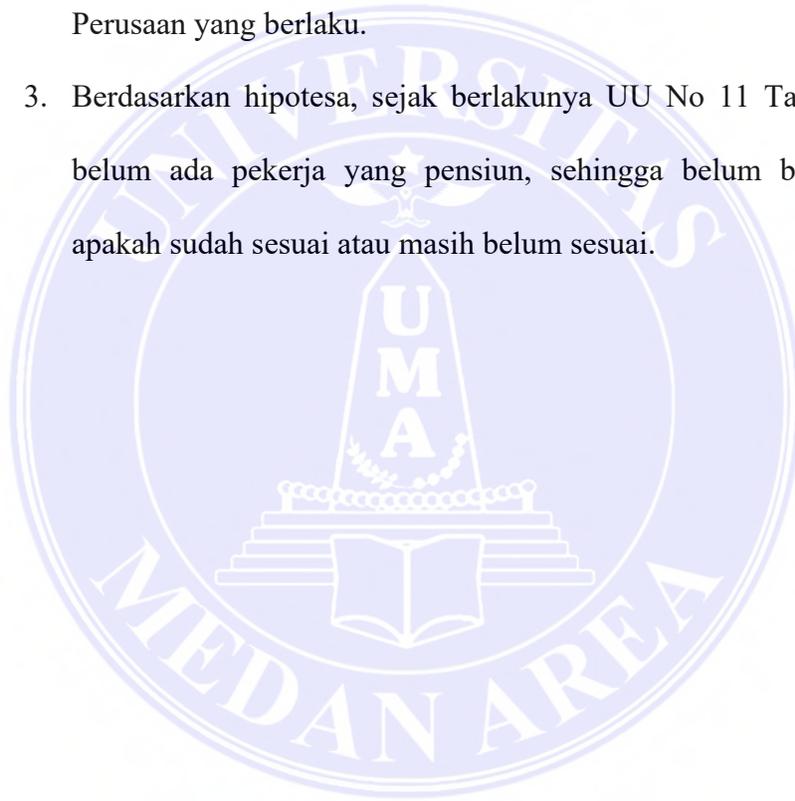
Hipotesa merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang dikemukakan, berupa dugaan-dugaan atau perkiraan yang masih memerlukan pengujian dan pembuktian dalam suatu penelitian yang dilakukan untuk itu. Karena teori inti dari hipotesis adalah suatu dalil yang dianggap belum menjadi dalil yang sesungguhnya sebab masih memerlukan pembuktian dan pengujian.⁶ Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Selama ini Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mengatur secara tegas dan jelas terkait batasan usia pensiun bagi pekerja/buruh. Bahkan setelah lahirnya UU No 11 Tahun 2020 pun belum juga secara tegas disebutkan, Oleh sebab itu meskipun perlindungan terhadap hak-hak buruh diatur sedemikian rupa dalam suatu peraturan perundang-undangan masih belum bisa

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2006, hlm 148

memberikan perlindungan seutuhnya kepada pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun.

2. Mekanisme penyelesaian hak pensiun di PTPN III Kebun sarang giting yakni dengan melalui beberapa tahapan sesuai dengan Peraturan Kerja Bersama (PKB) ataupun sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku.
3. Berdasarkan hipotesa, sejak berlakunya UU No 11 Tahun 2020, belum ada pekerja yang pensiun, sehingga belum bisa dinilai apakah sudah sesuai atau masih belum sesuai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Tentang Implementasi Hak

1. Pengertian Implementasi

Secara umum istilah Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti pelaksanaan atau penerapan. Istilah implementasi biasanya dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu upaya untuk mewujudkan dalam suatu sistem adalah implementasi. Kebijakan yang telah ditentukan, karena tanpa implementasi suatu konsep tidak akan pernah terwujud. Implementasi kebijakan sebenarnya tidak hanya menyangkut mekanisme penjabaran keputusan politik ke dalam prosedur rutin melalui jalur birokrasi, tetapi lebih dari itu menyangkut persoalan konflik, keputusan dan siapa mendapat apa dari suatu kebijakan.⁷

Kamus Webster, secara singkat merumuskan bahwa to implement (implement) artinya menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang memiliki dampak atau akibat pada sesuatu tertentu. Pengertian ini berarti bahwa untuk melaksanakan sesuatu

⁷ Bagong Suyanto, *Masalah Sosial Anak*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm 182

harus disertai dengan sarana penunjang yang nantinya akan berdampak atau berpengaruh terhadap sesuatu.⁸

2. Pengertian Hak

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan hak sebagai sesuatu yang menjadi hak, milik, mempunyai wewenang dan kuasa seseorang untuk melakukan sesuatu karena telah diatur dengan undang-undang atau peraturan. Diambil dari buku Filsafat Hukum, hak adalah segala sesuatu yang harus diperoleh setiap individu yang telah ada sejak ia dalam kandungan. Misalnya, hak untuk hidup, hak atas penghidupan yang layak, hak atas pendidikan, hak untuk menyatakan pendapat baik secara lisan maupun tertulis, hak untuk memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum, dan sebagainya.⁹

B. Uraian Tentang Pekerja Pensiun

1. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja/buruh sangat populer dalam dunia perburuhan, selain itu istilah buruh juga sudah digunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja yang tidak terampil seperti kuli

⁸ Ibid, hlm 183

⁹ Darji Darmodiharjo, *Filsafat Hukum Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm 4

angkut, mandor yang melakukan pekerjaan manual, orang-orang ini disebut sebagai “Blue Collar”. Sedangkan mereka yang bekerja di kantor pemerintahan dan swasta disebut dengan “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi terhadap perbedaan perlakuan dan hak oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya memecah belah masyarakat adat.¹⁰

Kata “Per-buruh-an” yaitu kejadian atau kenyataan dimana seseorang biasanya disebut buruh, bekerja pada orang lain, biasanya disebut sebagai majikan, dengan menerima upah, sekaligus mengenyampingkan persoalan antara pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) dan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan (bekerja pada orang lain).¹¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹²

2. Perjanjian Kerja

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm 33

¹¹ Iman soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1954, hlm 3

¹² Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1313 KUHPerdara menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada seorang atau lebih. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* memiliki beberapa arti. Menurut Pasal 1601 KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) mengikatkan dirinya atas perintah pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Jika dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Wibowo Soedjono menyatakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu persetujuan antara seseorang di satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan imbalan bayaran. Perjanjian kerja merupakan sarana hubungan kerja yang bersifat mendahului, oleh karena itu dalam suatu perjanjian kerja harus ada keadilan antara pekerja dan pengusaha. David.P.Twomey menyatakan bahwa kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat menentukan, jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara pekerja dan pengusaha) dalam hubungan kerja,

perjanjian yang dibuat menjadi bukti bagi memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Artinya dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh seorang pengusaha dengan pekerjaannya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja berarti adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun jika dilihat dari kondisi masyarakat yang beragam, tidak menutup kemungkinan adanya perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.¹³

3. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizing majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi “Buruh wajib melakukan sendiri

¹³ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, Hlm 44

pekerjaannya, hanya dengan seizing majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan kerja antara dokter dengan pasien, hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter tidak tunduk pada perintah pasien.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (Perjanjian Kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

d. Dalam Waktu Tertentu

Bahwa Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk

dikerjakan selama hidupnya si pekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.¹⁴

4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Perjanjian yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal¹⁵

Ketentuan ini juga terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

¹⁴ Lalu Husni, op.cit, hlm 55-57

¹⁵ R.Subekti, op.cit, hlm 371

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja

yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan tersebut maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.¹⁶

5. Pengertian Usia Pensiun

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena habis masa jabatannya.¹⁷ Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja beberapa tahun dan telah memasuki usia pensiun atau ada hal lain yang menyebabkan pensiun sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Pensiun adalah bagian dari pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang ditentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian. Oleh karena itu, pensiun pegawai atau pegawai merupakan bagian dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus dikelola oleh setiap organisasi dengan baik. Pensiun dilakukan dengan alasan prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi,

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, hlm 42

¹⁷ <https://kbbi.web.id/pensiun50%%5>, diakses pada tanggal 14 November 2020, pk1 21.02

akibat berkurangnya daya kerja. Oleh karena itu, pensiun dikaitkan dengan usia tua seseorang.¹⁸

Pensiun adalah penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan pada saat itu orang masih menganggap bahwa usia sebelum pensiun merupakan masa yang tidak produktif lagi.¹⁹ Dalam UU Ketenagakerjaan, pengertian usia pensiun adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada perbedaan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.²⁰

Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu alternatif untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya asuransi kesejahteraan memungkinkan karyawan untuk meminimalkan masalah yang timbul dari risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidup mereka, seperti risiko kehilangan pekerjaan, hari tua, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat atau bahkan kematian. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya situasi tersebut, beberapa upaya pencegahan dilakukan, antara lain dengan menyelenggarakan program

¹⁸ Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Djambatan, Bandung, 1982, hlm 141-147

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm 157

²⁰ Adrian Sutedi, *op.cit*, hlm 79

pensiun, baik yang dikelola oleh perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja ternama.

Kesejahteraan sebagaimana dimaksud di atas adalah segala bentuk tunjangan yang akan diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja agar ia dan keluarganya tidak mengalami kesulitan keuangan, jika sewaktu-waktu pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja karena ketidakmampuan atau meninggal dunia.

6. Batas Usia Pensiun

Dalam dunia kerja, masa pensiun adalah ketika seorang karyawan tidak mendapatkan upah atau gaji secara penuh karena telah memasuki usia pensiun. Batasan penentuan usia pensiun biasanya mengacu pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan atau undang-undang yang mengatur tentang hak-hak yang berkaitan dengan pensiun, seperti UU SJSN (55 tahun), UU dana pensiun (55 tahun) atau UU ketenagakerjaan. dan undang-undang tentang profesi tertentu.²¹

Menteri Tenaga Kerja mengatur tentang batas usia pensiun normal yaitu 55 tahun, dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor

²¹ Zulaini Wahab, *Dana Pensiun Dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm 23

PER 02/MEN/1995 tentang usia pensiun normal dan batas maksimal usia pensiun. bagi peserta dalam peraturan dana pensiun.²²

Selain itu, usia pensiun juga terdapat dalam ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak disebutkan secara pasti berapa usia seorang pekerja agar dapat dikatakan telah mencapai batas usia pensiun. Ketentuan yang mengatur tentang usia pensiun dapat ditemukan dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) nomor 45 tahun 2015 yang menyatakan bahwa:

- a. Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- b. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- c. Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- d. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun

²² Adrian Sutedi, loc.cit

atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Dapat dikatakan bahwa ketentuan yang mengatur mengenai batas usia pensiun bagi pekerja merupakan peraturan baru, dan sebelumnya hanya diatur dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

7. Hak atas Pekerja/Buruh Pensiun

Apabila pekerja/buruh telah memasuki usia pensiun yang telah ditentukan, maka pengusaha/perusahaan wajib memberikan uang pesangon sebanyak dua kali, uang pesangon masa kerja, dan satu kali lagi santunan hak. Apabila pekerja/buruh diikutsertakan/diikutsertakan dalam program pensiun dan iuran/premi dibayar penuh oleh pemberi kerja (majikan), maka pekerja/buruh tidak lagi berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas kompensasi dan kursus manfaat pensiun.

Dalam hal pekerja/buruh mengikuti program pensiun yang iuran/preminya dibayar penuh oleh pemberi kerja dan jaminan atau manfaat pensiun memenuhi syarat untuk diterima sekaligus berdasarkan undang-undang dana pensiun, besarnya uang pesangon dan tahun pelayanan harus dihitung dan dibandingkan. , dan uang kompensasi yang seharusnya diterima sesuai dengan pasal 167 ayat 5.

Dengan hak atas manfaat pensiun serta uang kompensasi yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), selisih tersebut harus dibayar oleh pemberi kerja.

Jika pekerja/buruh mengikuti program pensiun dan pemberi kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak-hak yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan undang-undang dana pensiun, dimungkinkan mengatur dan menyepakati suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat 4.²³

8. Tujuan Penyelenggaraan Program Pensiun

a. Perusahaan

- 1) Kewajiban moral, dimana perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terhadap masa yang akan datang karena tetap memiliki penghasilan pada saat mereka mencapai usia pensiun.
- 2) Loyalitas, karyawan diharapkan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan serta meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas

²³ Adrian Sutedi, Op.cit, hlm 80

- 3) Kompetisi pasar tenaga kerja, dimana perusahaan akan memiliki daya saing dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.
 - 4) Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan perusahaan
 - 5) Agar di usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaan
- b. Peserta
- 1) Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang karena tetap memiliki penghasilan pada saat mereka mencapai usia pensiun
 - 2) Kompensasi yang lebih baik, yaitu peserta mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun/berhenti bekerja
- c. Penyelenggara dana pensiun
- 1) Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan.
 - 2) Turut membantu dan mendukung program pemerintah.
 - 3) Sebagai bakti social terhadap para peserta²⁴

²⁴ Andi Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2016, hlm 294

C. Uraian Tentang Perusahaan BUMN

1. Pengaturan Tentang BUMN

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (Lembaran Negara Nomor 70 Tahun 2003). Undang-Undang ini mengganti tiga Undang-Undang sebelumnya yaitu Indonesische Berdrijvenwet (Stb. Nomor 419 Tahun 1927) sebagaimana telah beberapa kali diubah dan ditambah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1955, Undang-Undang Nomor 19 Prp Tahun 1960 Tentang Perusahaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1969 Tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara menjadi Undang-Undang. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ketiga Undang-Undang tersebut dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mulai berlaku sejak tanggal diundangkan, yaitu tanggal 19 juni 2003.²⁵

2. Definisi BUMN

²⁵ Muhammad Sadi, *Hukum Perusahaan di Indonesia*, Edisi Pertama (PT. Kencana: Jakarta, 2016), hlm 197

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003). BUMN khususnya persero pada dasarnya adalah sebuah korporasi, sebuah badan usaha berbadan hukum yang bertujuan untuk mencari keuntungan. Dengan memahami makna dan konsekuensi badan hukum, akan didapat pemahaman yang utuh tentang persero. Pada dasarnya badan hukum adalah suatu badan yang dapat memiliki hak-hak melakukan suatu perbuatan sebagai manusia, memiliki kekayaan sendiri, serta digugat dan menggugat di depan pengadilan.

Apabila melihat ketentuan Pasa 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003, bahwa disebutkan BUMN adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan. Dari defenisi tersebut dapat ditarik kesimpulan:

1. Badan usaha atau perusahaan
2. Modal badan usaha tersebut seluruhnya atau sebagian besar dikuasai oleh Negara
3. Negara melakukan penyertaan secara langsung
4. Modal penyertaan dari kekayaan Negara yang dipisahkan

Perusahaan perseroan yang selanjutnya disebut persero adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51 persen sahamnya dimiliki oleh Negara yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Perusahaan perseroan terbuka, yang selanjutnya disebut persero terbuka adalah persero yang modal dan jumlah pemegang sahamnya memenuhi kriteria tertentu atau persero yang melakukan penawaran umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan dibidang pasar modal (Pasal 1 angka 2 dan angka 3 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003).²⁶

3. Tujuan Pendirian BUMN

Maksud dan tujuan pendirian BUMN diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003:

- a. Untuk memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan Negara pada khususnya. BUMN diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat sekaligus memberikan kontribusi dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional dan membantu penerimaan keuangan Negara.

²⁶ Ibid, hlm 198-200

- b. Untuk mengejar keuntungan, meskipun maksud dan tujuan persero adalah untuk mengejar keuntungan, dalam hal-hal tertentu adalah untuk melakukan pelayanan umum.
- c. Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang/jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak. Dengan maksud dan tujuan seperti ini, setiap hasil usaha dari BUMN baik barang maupun jasa dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
- d. Menjadi perintis-perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilakukan oleh sector swasta dan koperasi. Kegiatan perintisan merupakan suatu kegiatan usaha untuk menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.
- e. Dapat menyisihkan sebagian laba bersihnya untuk keperluan pembinaan usaha kecil/koperasi serta pembinaan masyarakat sekitar BUMN. Penyisihan dan penggunaan laba yang dimaksud diatur dengan keputusan menteri.
- f. Turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.²⁷

²⁷ Ibid, hlm 201-203

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah tanggal pengesahan usulan oleh kepala program studi keperawatan sampai dinyatakan selesai yang direncanakan berlangsung selama ± 6 bulan (lebih kurang enam bulan).

No	Kegiatan	Bulan																							
		September 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Seminar Proposal																								
3	Penelitian																								
4	Penulisan Skripsi																								
5	Bimbingan Skripsi																								
6	Seminar Hasil																								
7	Meja Hijau																								

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data lapangan untuk menentukan jawaban atas masalah yang diteliti. Berdasarkan rumusan masalah diatas Maka tempat penelitian ini dilakukan secara langsung di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara III (PTPN III) Kebun Sarang Ginting, yang beralamat di Desa Sarang Ginting Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum Yuridis empiris yaitu penelitian yang dilakukan langsung lapangan dengan data mentah yang masih diolah sesuai pendapat masyarakat.²⁸ Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara karyawan yang telah menjalani masa pensiun, dari 24 orang karyawan yang telah menjalani masa pensiun penulis hanya mewawancarai 4 orang, secara acak.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif Analitis yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap

²⁸ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 24

objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul dan kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data mentah yang masih diolah sesuai pendapat masyarakat.

b. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian.²⁹ Dengan menggunakan bahan hukum sebagai berikut:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Misalnya: Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja, Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan lain-lain.

²⁹Ibid, hlm 106

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang berasal dari buku-buku, tulisan-tulisan ilmiah yang terkait dengan objek penelitian.

3) Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan-bahan yang berasal dari kamus-kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar, daana sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis adalah sebagai berikut:

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan berdasarkan bahan-bahan bacaan, dengan cara membaca buku-buku, Undang-Undang, Jurnal dan para pendapat dari para ahli hukum dan akademisi yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan ini.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objeknya, melakukan dan Mengadakan pengumpulan data dengan mendapatkan data-data, informasi

serta keterangan-keterangan dari instansi terkait, dengan cara melakukan wawancara, dan lain-lain.³⁰

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh, lalu dipilih, dan disusun secara sistematis, kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan deskriptif tentang rumusan masalah. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menganalisis data mengenai Pemenuhan Hak-Hak Pekerja/buruh Pensiun di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara III Kebun Sarang Ginting ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel memberikan batasan jumlah sampel yang akan digunakan selama penelitian. Jadi sampel yang dipakai pada penelitian ini penulis ini merujuk kepada Pekerja yang memasuki usia Pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting. Dengan demikian maka penulis menggunakan beberapa sampel seperti melakukan wawancara.

³⁰ Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2015, hlm 123

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang hak pekerja pensiun di Perusahaan BUMN pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tetap sama seperti sebelum lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yaitu berpedoman pada Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dimana lahirnya UU No 11 Tahun 2020 ini tidak membawa pengaruh bagi Perusahaan BUMN baik bagi Perusahaan maupun bagi Pekerja. Sehingga, untuk PTPN III Kebun Sarang Ginting Sendiri Pengaturan tentang hak pekerja pensiun diatur dalam Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat di Medan pada tanggal 3 february 2020 antara Direksi PTPN III (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021
2. Mekanisme penyelesaian hak pekerja pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting disesuaikan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat di Medan pada tanggal 3 february 2020 antara Direksi PTPN III (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021, antara lain:

- a. Pertama, akan ada hal pemberitahuan bahwa pekerja atau karyawan akan memasuki usia pensiun. Biasanya karyawan yang akan memasuki usia pensiun akan diberitahu 1 tahun sebelum karyawan memasuki masa bebas tugas.
 - b. Kemudian kedua, masuk pada masa bebas tugas atau MBT.
 - c. Turunnya dana pensiun yang disebut santunan hari tua
 - d. Uang penghargaan masa kerja
 - e. Mendapatkan BPJS yang berlaku sampai meninggal dunia
3. Implementasi hak pekerja pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting Pasca lahirnya UU No 11 Tahun 2020 yaitu masih sama seperti sebelum diundangkannya UU No 11 Tahun 2020 yaitu mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di Perusahaan Sarang Ginting yang dibuat berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, antara Direksi PTPN III (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021. Sebagaimana penulis telah melakukan survey melalui kuisisioner kepada beberapa karyawan PTPN III Kebun Sarang Ginting yang telah pensiun, dan jawaban dari semua karyawan yang diwawancarai adalah sama. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa implementasi pemenuhan hak-hak pensiun di

PTPN III Kebun Sarang Ginting adalah telah benar dilaksanakan dengan baik sesuai dengan buku panduan PKB.

B. Saran

1. Diharapkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat selaku pembuat Undang-Undang, agar dapat membuat Peraturan yang lebih memberikan kepastian dan pengaruh yang baik terhadap hak-hak bagi pekerja pensiun serta batasan usia pensiun di perusahaan BUMN.
2. Kepada PTPN III Kebun Sarang Ginting agar lebih mengefisienkan mengenai implementasi hak pekerja pensiun agar para pensiunan tidak merasa kecewa atas apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memasuki usia pensiun.
3. Diharapkan kepada PTPN III Kebun Sarang Ginting agar tetap mempertahankan aturan yang baik yang dapat membawa karyawan-karyawannya menempuh jenjang karir yang bagus dan dapat membuat para karyawannya menjadi lebih kompeten dalam bekerja, dan merubah segala aturan yang buruk. Sehingga implementasi hak-hak pekerja pensiun kedepannya akan lebih baik. Kemudian Perlunya kejelasan dari Pemerintah atas lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja agar orang-orang awam dapat mendeskripsikannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ali Zainudin. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Anwar Saiful. 2007. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*. Medan: Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU
- Asyhadie Zaeni. 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Buku *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*-Direksi PTPN III Persero, 2020-2021
- Darmodiharjo Darji. 2006. *Filsafat Hukum Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Husni Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Poerwono Hadi. 1982. *Tata Personalialia*. Bandung: Djambatan
- Sadi Muhammad. 2016. *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana
- Soekanto Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press
- Soepomo Iman. 1954. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan

Soemitra Andi. 2016. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana

Suratman dan Dillah Phillips. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Alfabeta

Sutedi Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika

Wahab Zulaini. 2001. *Dana Pensiun Dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti

Wijayanti Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

Suyanto Bagong. 2010. *Masalah Sosial Anak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

B. UNDANG-UNDANG

Subekti.R. 2013. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT.Balai Pustaka

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang Nomor 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara

Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun

C. JURNAL

Gita Erica. 2017. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang di PHK Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No*

13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Jurnal ilmu Hukum Lex Administratum, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017)

Hernawan Ari. 2016. *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun.* (Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Vol. 38, 2016)

Ispriaso Budi. 2016. *Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility Pada Suatu Perusahaan.* (Jurnal Law Reform, Volume 12 No 2, 2016)

Yuli Yuliana, Sulastri dan Aryanti Dwi. 2018. *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas,* (Jurnal Yuridis, Vol. 5, 2018)

D. SITUS INTERNET

<https://kbbi.web.id/pensiun50%%5>. Diakses Pada Tanggal 14 November 2020, pk1 21.02

<http://www.ptpn3.co.id/manajemen.php?h=tentang-kami>. Diakses Pada Tanggal 15 Maret 2021, pk1 9.58.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pengantar Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanama@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 182 /FH/01.10/II/2021
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

17 Februari 2021

Kepada Yth :
Kepala Bagian Umum PTPN III (Persero)
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Sartika Zainuri
N I M : 178400151
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PTPN III Kebun Sarang Ginting, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul *"Implementasi Hak Pekerja Pensiun di Perusahaan BUMN Pasca Lahirnya UU No 11 Tahun 2020 Tengah Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan (Studi pada PTPN III Kebun Sarang Ginting)"*.

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dr. Rizka Zulyadi, SH, MH

Lampiran 2 : Surat Balasan Riset



SURAT KETERANGAN Nomor KSGGI/SK/III/ 01 /2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PTP. NUSANTARA III Kebun Sarang Giting menerangkan dengan sebenarnya bahwa nama tersebut dibawah ini :

No.	Nama	NPM
1	Sartika Zainuri	178400151

Adalah benar Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Medan Area (UMA) Medan yang telah melaksanakan Riset di PTP. NUSANTARA III Kebun Sarang Giting pada tanggal 01 s/d 05 Maret 2021 dengan hasil yang baik.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sarang Giting, 02 Maret 2021

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
Kebun Sarang Giting
Manajer



AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Lampiran 3 : Data Pensiun Dua Tahun Terakhir

**DAFTAR KARYAWAN PELAKSANA
YANG MEMASUKI MBT S/D PENSIUN TAHUN 2019 & 2020
KEBUN SARANG GINTING**

NO	NAMA PEKERJA	AFD/BAG	NOMOR REGISTRASI KARYAWAN	NIK	JABATAN / FUNGSI	TANGGAL LAHIR	TANGGAL MULAI BEKERJA	TANGGAL MENJALANI MBT	TMT PENSIUN
1	Riadi	PERSONALIA	88.02.05398	3016201	Pelugas Agama	02-Dec-63	01-Aug-88	01-Jul-18 S/D 31-Dec-18	01-Jan-19
2	Suhartono	PERSONALIA	99.02.05548	3016284	Salpam	05-Jun-64	21-Mar-89	01-Jan-19 S/D 30-Jun-19	01-Jul-19
3	Edy Nunung	PERSONALIA	89.02.05418	3015960	Danton	06-Jun-64	21-Aug-89	01-Jan-19 S/D 30-Jun-19	01-Jul-19
4	Sudarmin	AFD-II	87.02.05372	3016271	Penderes	01-Jul-64	02-Jan-87	01-Feb-19 S/D 31-Jul-19	01-Aug-19
5	Poltak Banjarmasin	PERSONALIA	87.02.05377	3018178	Krani umum	04-Jul-64	02-Jan-87	01-Feb-19 S/D 31-Jul-19	01-Aug-19
6	Hamdani Nasution	TATA USAHA	87.02.05379	3015994	Krani Gudang	22-Jul-64	02-Jan-87	01-Feb-19 S/D 31-Jul-19	01-Aug-19
7	Tukmin II	AFD-I	87.02.05373	3016387	Pemeliharaan	16-Aug-64	02-Jan-87	01-Mar-19 S/D 31-Aug-19	01-Sep-19
8	Musrifin	AFD-I	89.02.04878	3016151	Penderes	17-Oct-64	01-Feb-89	01-May-19 S/D 31-Oct-19	01-Nov-19
9	Abdul Rahman I	AFD-III	89.02.05428	3015884	Pemeliharaan	21-Dec-64	21-Oct-89	01-Jul-19 S/D 31-Dec-19	01-Jan-20
10	Maryanto	AFD-I	86.02.05354	3018095	Penderes	12-Jan-65	21-Jun-86	01-Aug-19 S/D 31-Jan-20	01-Feb-20
11	Nuryanto	AFD-II	86.02.05355	3016169	Penderes	04-Apr-65	21-Jun-86	01-Nov-19 S/D 30-Apr-20	01-May-20
12	Suryadi	PERSONALIA	86.05.08200	3014942	Salpam	01-Apr-65	22-Sep-86	01-Nov-19 s/d 30-Apr-20	01-May-20
13	Misni	PERSONALIA	88.02.05391	3016103	Pelugas Agama	05-May-65	01-Jul-88	01-Dec-19 S/D 31-May-20	01-Jun-20
14	Lelnan Saragih	AFD-III	87.02.05368	3016085	Mandor Deres	02-Jun-65	02-Jan-87	01-Jan-20 S/D 30-Jun-20	01-Jul-20
15	Hermanto	ATU	86.02.05353	3016009	Krani I Tanaman	17-Jun-65	21-Jan-86	01-Jan-20 S/D 30-Jun-20	01-Jul-20
16	Herwansyah AR.	ATU	89.02.05420	3016013	Krani I Tata Usaha	21-Jun-65	21-Aug-89	01-Jan-20 S/D 30-Jun-20	01-Jul-20
17	Supriadi	PABRIK	89.02.05427	3018328	Pelugas Giling	01-Jul-65	13-Oct-89	01-Feb-20 S/D 31-Jul-20	01-Aug-20
18	Suhadi	AFD-I	87.02.04582	3016278	Penderes	01-Jul-65	01-Feb-87	01-Feb-20 S/D 31-Jul-20	01-Aug-20
19	Abdul Gani	PERSONALIA	98.02.05449	3015861	Salpam	10-Jul-65	21-Sep-98	01-Feb-20 S/D 31-Jul-20	01-Aug-20
20	Enadi	AFD-I	87.02.05374	3015974	Krani Afdeling	10-Aug-65	02-Jan-87	01-Mar-20 S/D 31-Aug-20	01-Sep-20
21	Gusnartini	AFD-I	00.02.05654	3015892	Penderes	31-Aug-65	01-Aug-00	01-Mar-20 S/D 31-Aug-20	01-Sep-20
22	Mansono	AFD-I	87.02.04615	3016093	Petugas TPH	10-Oct-65	21-Sep-87	01-May-20 S/D 31-Oct-20	01-Nov-20
23	Riswan	AFD-IV	88.02.05407	3016219	Mandor I	20-Oct-65	01-Oct-88	01-May-20 S/D 31-Oct-20	01-Nov-20
24	Hotmaida Stanipar	AFD-III	87.02.05367	3016015	Krani Timbang Lateks	21-Nov-65	02-Jan-87	01-Jun-20 S/D 30-Nov-20	01-Dec-20

Lampiran 4: Dasar Cara Perhitungan Uang Pengepakan Rumah

DAFTAR PENGOSONGAN RUMAH, UANG PINDAH & PENGEPAKAN

KARYAWAN YANG MBT

KEBUN SARANG GINTING

(Sesuai PKB Tahun 2020-2021 Pasal 66 ayat 5)

No	Nama				Gaji Pokok	Jumlah (Rp)
	Hotmaida					
1	-	Uang Pindah	=	3 x	3.269.087	= 9.807.261
	-	Sewa Rumah	=	6 x	694.146	= 4.164.876
	-	Pengepakan				= 385.000
Total						14.357.137

Lampiran 5: Dasar Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja

**DAFTAR PENERIMA PENGHARGAAN MASA PENGABDIAN
TAHUN 2020
KEBUN SARANG GINTING**

No	Nama	Jenis kelamin	NRK	Masa Kerja (Thn/ bln)	Gol	Gaji (Rp)		SanSos			Jumlah (Rp)	Uang Penghargaan				Total (Rp)			
						Gaji Pokok	Tunj. Tetap	Sewa Rumah	Transport	Lainnya		20 Thn	25 Thn	30 Thn	35 Thn				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Hotmaida	Pr	87.02.05 367	33/11	IIA/ 6	3.269.087	817.355							4.086.440			20.432.200		20.432.200

Lampiran 6: Dasar Perhitungan Uang Santunan Hari Tua

Lampiran Kuitipan Surat Keputusan
Nomor : BGD/MSK/15/01/123/1000
Tanggal : 13 November 2020

DAFTAR DASAR PERHITUNGAN UNTUK PENETAPAN MANFAAT PENSUN DAN SANTUNAN HARI TUA

NO.	NAMA KARYAWAN / TANGGUNGAN	STATUS	NRK	TANGGAL		BAGIAN/ KEBUN/ UNIT	GOL.	GAJI POKOK	TMT PENSUN	MASA KERJA		FAKTOR PERKALAM	JUMLAH SHT (Rp.) (KOLOM 9 x 13)	PANJAR SHT (Rp.)	RAMPUNG SHT (Rp.) (KOLOM 14 - 15)	PPH Pa1.21 Beban Perusahaan (%)	TURJANGAN BERAS (kg)
				LAHIR	KERJA					TAHUN	BULAN						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
38	Hotmaida Sianipar R. Butar-Butar	Karyawan Istim	87.02.05367	21-Nov-1965 14-Ag-1973	2-Jan-1987	KSGGI	IIA/6	3.269.087	1-Dec-2020	33	11	49.35	161.329.443	125.930.935	35.398.508		8

BAGIAN OPERASIONAL SDM

T. Rine
Kepala Bagian

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
Direksi

td
Ahmad Haslan Saragih
Direktur Pelaksana

Daftar Pertanyaan Wawancara:

1. Berapa batas usia pensiun bagi karyawan di PTPN III Kebun Sarang Ginting?
2. Apa Saja hak-hak yang yang diterima Karyawan Pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting?
3. Berapa lama jangka waktu proses keluarnya dana pensiun?
4. Apakah pernah terjadi keterlambatan terkait keluarnya dana pensiun?
5. Bagaimana cara penghitungan uang pesangon bagi karyawan pensiun?
6. Bagaimana mekanisme penyelesaian keluarnya dana pensiun?
7. Apakah lahirnya UU Cipta Kerja membawa Pengaruh Bagi PTPN III Kebun Sarang Ginting?
8. Apa dampak positif dan negative lahirnya UU Cipta kerja di PTPN III Kebun Sarang Ginting?
9. Bagaimana implementasi hak pekerja pensiun di PTPN III Kebun Sarang Ginting? Apakah sudah sesuai dengan dilahirkannya UU Cipta Kerja?

Jawaban Hasil Wawancara

1. Untuk gol IA s/d IID 55 Tahun dan untuk gol IIIA s/d IVD 56 Tahun
2. a. Mendapatkan santunan hari tua
b. Mendapatkan uang penghargaan masa kerja
c. Mendapatkan uang pindah rumah dan pengepakan
d. Keluarnya Uang BPJS Ketenagakerjaan
3. Jangka waktu proses keluarnya dana pensiun tidak bisa ditentukan waktunya karena itu merupakan keputusan direksi, yang pasti dana pensiun dikeluarkan secara bertahap
4. Suatu keterlambatan adalah hal yang lumrah namun bukan berarti itu menjadi masalah besar, setiap keterlambatan akan keluarnya dana pensiun maka PTPN III akan memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada karyawan yang bersangkutan
5. Cara perhitungan uang pesangon bagi karyawan pensiun telah ditentukan didalam Buku Panduan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
6. Mekanisme keluarnya dana pensiun dilakukan secara bertahap
7. Lahirnya UU Cipta Kerja sebenarnya tidak membawa pengaruh apapun bagi Perusahaan maupun bagi Karyawan

8. Dampak positif dan negatifnya juga tidak nampak setelah lahirnya UU Cipta Kerja
9. Implementasi hak pekerja pensiun tidak berubah sedikitpun ketika lahirnya UU Cipta Kerja, karena pelaksanaannya masih berpedoman pada Buku PKB yang mengacu pada UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan