

**TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN SUKARELA DI
PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG MEDAN DITINJAU DARI
PERSPEKTIF UU KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003**

(Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)

SKRIPSI

O L E H:

DEVI ANGELA RUMAPEA

17.840.0125



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN
SUKARELA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG
MEDAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF UU
KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003
(Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)**

SKRIPSI

**OLEH:
DEVI ANGELA RUMAPEA
NPM: 17.840.0125**

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

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela di PT Perkebunan Nusantara VTanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)

Nama Mahasiswa : Devi Angela Rumapea

NPM : 178400125

Bidang : Hukum Keperdataan

Disetujui oleh:

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I



Sri Hidayani, SH., M.Hum.

Dosen Pembimbing II



Windy Sri Wahyuni, SH, MH.

Dekan Fakultas Hukum



Dekan Zulyadi, SH, MH.

Tanggal Lulus : 25 September 2021

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

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Devi Angela Rumapea

NPM : 17.840.0125

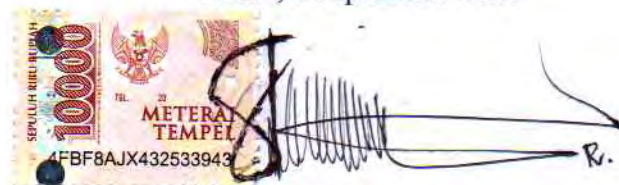
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Judul Skripsi : Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)”** adalah benar karya saya sendiri dan tidak menjiplak hasil karya orang lain, disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana. Adapun bagian-bagian tertentu dari penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 September 2021



Devi Angela Rumapea

NPM : 178400125

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Angela Rumapea

NPM : 178400125

Program Studi : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

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

“Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan Ditinjau Dari Perspektif UU Ketenagakerjaan NO. 13 Tahun 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : September 2021

Yang menyatakan,



(Devi Angela Rumapea)

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN SUKARELA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG MEDAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF UU KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)

Oleh:

DEVI ANGELA RUMAPEA

NPM: 17.840.0125

Di dalam dunia kerja yang memiliki sebuah perjanjian kerja seorang karyawan tidak akan lepas dari yang namanya pensiun. Pensiun merupakan tidak bekerjanya lagi seorang karyawan karena masa tugasnya sudah selesai. Terdapat banyak jenis pensiun salah satunya ialah pensiun sukarela. Pensiun sukarela adalah kondisi dimana kedua belah pihak saling menerima dengan sukarela yakni perusahaan membayar sejumlah tertentu sebagai uang Santunan Hari Tua (SHT) dan karyawan menerima (PHK) tanpa menuntut di kemudian hari. Sehingga pensiun sukarela dilakukan atas kehendak karyawan sendiri untuk menyudahi masa kerjanya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana faktor-faktor penghambat apabila terjadinya pensiun sukarela PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan, Bagaimana penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif melalui pengkajian studi dokumen, menggunakan berbagai data seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan pendapat para sarjana guna menunjang kualitas dari hasil penelitian. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari SK Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Penelitian dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan wawancara, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada di lapangan. Hasil penelitian ini adalah faktor penghambat apabila terjadi pensiun sukarela adalah pemberian kompensasi dan kekosongan tenaga kerja pada bidangnya masing-masing. Penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela dilakukan dengan cara bipartit yaitu diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.

Kata Kunci: Pensiun Sukarela, PTPN, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

JURIDICAL REVIEW REGULATIONS ON VOLUNTARY PENSION IN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG MEDAN VIEW FROM THE PERSPECTIVE OF UU KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 (Study at PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)

By:

DEVI ANGELA RUMAPEA

NPM: 17.840.0125

In the world of work having an agreement a worker will not escape from employees whose name is retired. Pension is not undeveloped and an employee because the duty is done. Is numerous species of one is voluntary retirement pension. Voluntary pension is a condition in which both sides are accept each other and a company pays you some old age as donations (SHT) and employees receive (PHK) without demanding at a later date. So that pension voluntary functions are performed by leaving it to the employees own death to end without compulsion from any party. The problem in this research is how an impediment to when the occurrence of voluntary pension at PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan, How the completion of when he would not receive a request for a voluntary pension at PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Research methods that would be used in this research is juridical normative through the study documents for the assessment, using a lot of the data like legislation , the decision of a court , legal theories and opinions in order to support the quality of scholars from the research. The nature of research that would be used in complete skripsi analysis of this is descriptive of the SK Guidelines for the Implementation of the Voluntary Pension Program in PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. The research was collected through library research and interviews, the data obtained analyzed qualitatively by taking into account the facts field. The result of this research are the factors which hinder voluntary pension is the gift of compensation and emptiness to workers in their respective fields. The completion of when he would not receive a request for voluntary functions are performed with pension and are settled on a bipartisan way of deliberation for consensus.

Keywords: Voluntary Retirement, PTPN, Ketenagakerjaan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN SUKARELA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG MEDAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF UU KETENAGAKERJAAN NO. 13 TAHUN 2003 (Studi Pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada orang tua, Alm. Ibu Arnita, Ayah Avensius Rumapea dan Ibu Sapriani yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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

2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH. MH selaku Ketua Sidang Skripsi Penulis.
6. Ibu Sri Hidayani, SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing 1 Penulis.
7. Ibu Windy Sri Wahyuni, SH, MH selaku Dosen Pembimbing II Penulis.
8. Ibu Ika Khairunnisa Simanjuntak, SH, MH, selaku Sekretaris Skripsi Penulis.
9. Seluruh Staf Pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Teruntuk kakak terhebat penulis Putri Tiffani Avensius, SM yang telah menjadi kakak serta orang tua untuk penulis dari awal perkuliahan hingga sekarang.
11. Teruntuk adik-adik tersayang penulis Nanda, Afluen, Aditya, Randy dan keysha yang telah memberikan semangat dan doa dari pertama penulis kuliah hingga sekarang.
12. Teruntuk personil Cempaka 10 Alnadya Azza Ginting, S.Pd , Riska Yolanda, S.S, Ulfa, Friska, Indah yang telah menjadi keluarga sekamar selama di asrama dari awal perkuliahan hingga sekarang.

13. Teruntuk wak-wak tersayang kudas putra abadi, SH yang selalu menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, fanilia lase, SH yang selalu menjadi pendengar terbaik untuk drama-drama selama perkuliahan, Chandra Aditya Sapta, SH yang selalu menjadi penolong untuk penyelesaian skripsi ini dan Sara Noviana Sinaga, SH yang menjadi penyemangat di masa-masa perskripsian
14. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
15. Para Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan demikian ucapan terima kasih penulis sampaikan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita sebagai pembaca. Penulisan juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna.

Medan, Juli 2021

Penulis

DEVI ANGELA RUMAPEA

NPM : 178400125

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 9

E. Hipotesis..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 11

A. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja 11

1. Hubungan Kerja 11

2. Perjanjian Kerja..... 12

3. Pemutusan Hubungan Kerja..... 15

B. Tinjauan Umum tentang Pensiun Sukarela 21

1. Pengertian Pensiun dan Pensiun Sukarela..... 21

2. Program Pensiun Sukarela 23

3. Pensiun Sukarela Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan 24

BAB III METODE PENELITIAN 29

A. Waktu dan Tempat Penelitian 29

1. Waktu Penelitian 29

2. Tempat Penelitian..... 30

B. Metodologi Penelitian	30
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Sifat Penelitian	32
3. Teknik Pengumpulan Data.....	32
4. Analisa Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian	34
1. Faktor Penghambat Apabila Terjadi Pensiun Sukarela.....	34
2. Bentuk Penyelesaian Permohonan Pensiun Sukarela yang Ditolak.....	38
B. Pembahasan.....	42
1. Ketentuan Pensiun Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan	42
2. Pengaturan Program Pensiun Sukarela	46
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Simpulan	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam perkembangan zaman, serta peluang pasar di dalam dan diluar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Perusahaan akan menghadapi beberapa tren yang akan menantang keahlian dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, yaitu menuanya populasi, menyusutnya jumlah tenaga kerja, meningkatnya keberagaman angkatan kerja, perubahan sifat pekerjaan, dan hubungan yang baru antara perusahaan dengan karyawan.¹

Dalam dekade mendatang, perusahaan akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin kompleks dan tuntutan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas semakin mendesak. Disisi lain, beberapa perusahaan cukup banyak mengalami masalah dalam mengelola karyawan yang berlebih, terkhusus nya karyawan yang sudah tidak produktif lagi di perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat,

¹ Louis E Boone, David L Kurtz, *Pengantar Bisnis Kontemporer 1*. Edisi 11, Salemba Empat, Jakarta, 2007, hal. 33

martabat, dan harga diri tenaga kerja, serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil makmur, dan merata, baik materil maupun spiperitual.²

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas, dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial. Untuk itulah Pemerintah Indonesia membuat suatu peraturan perundang-undangan yang mana disebut dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU NO. 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) menjelaskan bahwa perusahaan adalah :³

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

² Yulies Tiena, *Pengantar Hukum Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hal. 140

³ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 6

Perusahaan terdiri atas 2 macam yaitu Perusahaan Swasta dimana perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah. Dan Perusahaan Negara (BUMN) yang mana seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan⁴. Selanjutnya orang yang bekerja pada pihak lain disebut dengan istilah pekerja. Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sama halnya di PTPN-V Tanjung medan juga memiliki pekerja yang kerap disebut dengan istilah karyawan.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang sebagaimana yang diharapkan, dalam menjalankan bisnis perusahaan peran karyawan menjadi sangat penting. Mengingat karyawan merupakan aset perusahaan yang tidak kalah pentingnya dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari hasil kinerja karyawan, maka dari itu kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan tingkat keberhasilan di dalam perusahaan tersebut.

Menuanya populasi tenaga kerja merupakan sebuah permasalahan yang sedang banyak terjadi di beberapa perusahaan saat ini. Meningkatnya jumlah karyawan senior berarti perusahaan harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk membiayai gaji karyawan tersebut, karena pada umumnya gaji karyawan yang senior atau yang sudah lama bekerja dalam perusahaan lebih tinggi dibandingkan karyawan-karyawan yang junior. Kelebihan karyawan dapat dinilai

⁴ Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 *Tentang Badan Usaha Milik Negara*, Pasal 1 Angka 1

tidak efektif bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas perusahaan bisa dengan cara mengurangi beberapa karyawan yg sudah senior atau yang sudah tidak produktif lagi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Menurut KUH Perdata, Buku III Bab 7A, Pasal 1601 a “Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu yang tertentu⁵”. Hubungan Kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hubungan kerja dapat terjadi karena menjalankan pekerjaan dan karena menjalankan perusahaan.⁶ Seperti yang telah disebutkan diatas bahwasannya, setiap hubungan kerja yang terjalin diatur mengenai perjanjian kerja terlebih dahulu. Pengaturan mengenai perjanjian kerja memuat beberapa hal, diantaranya :

1. Macam pekerjaan
2. Lamanya perjanjian itu berlaku
3. Besarnya upah berupa uang sebulannya
4. Lamanya waktu istirahat (cuti) dan besarnya upah selama cuti tersebut
5. Caranya pemberian pensiun.

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama hubungan kerja memiliki waktu berakhir. Pemutusan hubungan kerja atau PHK (selanjutnya disebut dengan PHK)

⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 a

⁶ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Prenada media Group, Jakarta, 2005, hal. 84

berdasarkan pengertian Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁷ Setelah hubungan kerja berakhir pekerja tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar upah kepada pekerja.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan berlaku untuk semua perusahaan baik badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak memperhatikan karyawan. Padahal kebijakan PHK oleh perusahaan tidak selalu merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan mengenai PHK bisa dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua konteks tersebut sangat penting untuk menghindari perusahaan dan pihak pekerja mengalami perselisihan yang merugikan.⁸

PHK pada dasarnya harus ada izin kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 UU Ketenagakerjaan, yaitu :

1. Pekerja dalam masa percobaan

⁷ Abdul Khakim, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2007, hal. 187

⁸ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3, No 3, 2015, hal. 2

2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi dari pengusaha
3. Pekerja mencapai usia pensiun
4. Pekerja meninggal dunia

Diantara cara PHK yang telah disebutkan diatas terdapat PHK yang karena pekerja memasuki usia pensiun. Kasmir menyebutkan pengertian pensiun menurutnya adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pensiun atau ada sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah diciptakan. Penghasilan dalam hal ini biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung dari peraturan yang ditetapkan.⁹

Namun di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada mengatur secara jelas dan tegas berapa Batas Usia Pensiun (BUP). Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan hanya menyebutkan Batas Usia Pensiun (BUP) berdasarkan UU Ketenagakerjaan ditetapkan pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perundang-undangan. UU Ketenagakerjaan mengisyaratkan bahwa penentuan Batas Usia Pensiun (BUP) merupakan kebijakan masing-masing pihak untuk menyepakati dan menentukan berdasarkan asas kebebasan berkontrak sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V Tanjung Medan yang beralamat di Tanjung Medan merupakan unit dari PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V yang

⁹ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 289

berkantor pusat di Pekanbaru Riau. PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut “Perusahaan” pada awalnya merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan *konsolidasi* proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III, PTPN IV, dan PTPN V di Provinsi Riau. Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2014 sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam modal saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan *Holding* BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.¹⁰

Tertanggal 15 Juli 2020 Direksi PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan telah sah mengeluarkan Surat Keputusan (SK) tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan menawarkan kesempatan kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan untuk mengajukan Pensiun sukarela, dimana pensiun sukarela ditujukan pada karyawan yang seharusnya belum mencapai usia pensiun yaitu batas usia minimal 46 tahun dan maksimal 52 tahun.

¹⁰ Profil PT Perkebunan Nusantara V, diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, Pkl 20.10 dari <https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/>.

Bahwa pensiun sukarela yang dikeluarkan oleh PT Perkebunan Nusantara V adalah kondisi dimana kedua belah pihak saling menerima dengan sukarela yakni perusahaan membayar sejumlah tertentu sebagai uang Santunan Hari Tua (SHT) dan karyawan menerima (PHK) tanpa menuntut di kemudian hari. Fenomena yang aktual tentang adanya pensiun sukarela di tengah-tengah masyarakat PT Perkebunan Nusantara V menjadi perbincangan hangat hal ini dapat dilihat dari minat para karyawan yang mengambil program pensiun sukarela ini sudah mencapai kurang lebih 800 karyawan untuk seluruh PT Perkebunan Nusantara V dan 35 karyawan untuk unit PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan. Walaupun pada masa saat ini merupakan waktu sulit untuk mencari pekerjaan ditambah masa pandemi karena virus Covid-19 namun tidak mengurangi minat karyawan untuk tetap mengambil pensiun sukarela.

Berdasarkan kondisi dan uraian latar belakang tersebut, menjadi daya tarik bagi penulis untuk melakukan penelitian dan membahasnya lebih lanjut mengenai bagaimanakah aturan pensiun sukarela yang dikeluarkan oleh PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan dengan ditinjau berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kemudian menuangkannya dalam bentuk penelitian karya ilmiah skripsi dengan judul : **“TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN SUKARELA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V TANJUNG MEDAN DITINJAU DARI PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi tentu ada ditemukan permasalahan yang akan dibahas dan akan diteliti oleh penulis. Adapun permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana faktor-faktor penghambat apabila terjadinya pensiun sukarela PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan?
2. Bagaimana penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dan penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor penghambat apabila terjadi pensiun sukarela PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan
2. Untuk mengetahui dan memahami langkah penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan.

D. Manfaat Penelitian

Selain terdapat tujuan dalam penulisan penelitian ini penulis juga mengambil manfaat dalam penulisan penelitian ini. Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya cara pembuatan aturan pensiun sukarela yang baik dan sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dengan lebih mendalam mengenai cara pembuatan suatu aturan pensiun sukarela yang mengatur tentang syarat dan akibat hukum yang timbul di dalam suatu perbuatan hukum.
- b. Bagi pihak lain, diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bermanfaat khususnya para praktisi hukum.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. faktor-faktor penghambat apabila terjadi pensiun sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan yang paling utama ialah kemampuan perusahaan dalam memberikan pembayaran santunan.
2. penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan ialah sesuai ketentuan yang ada di dalam Surat Keputusan (SK) tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan yaitu karyawan secara otomatis akan tetap bekerja di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak tersebut yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja.¹¹

Pembahasan mengenai hubungan kerja dilanjutkan dengan membahas mengenai perjanjian kerja karena merupakan dasar adanya hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa (*dwang contract*) karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian.¹² Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Yaitu suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pengusaha. Pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

¹¹ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1987, hal. 1

¹² Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Privat*, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 29 No 2, 2017, hal. 226

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan).¹³ Selain pengertian normatif seperti yang telah disebutkan oleh UU Ketenagakerjaan diatas, Iman Soepomo juga berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹⁴

Wiwoho Soedjono juga menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha, atau perjanjian orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah¹⁵.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian sebagaimana yang diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata pada umumnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* / paksaan, *dwaling* / penyesatan atau kehilafan dan *bedrog* / penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk bertindak melakukan perbuatan hukum (cakap hukum dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);

¹³ Adrian Sutedi, *Hukum Per Pekerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 45

¹⁴ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 53

¹⁵ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja* Cetakan II, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 13

- c. Ada objek pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan);

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang berarti harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya perjanjian sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan terdapat pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya perjanjian, yakni objek pekerjaannya tidak jelas dan *causa* nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Adanya pekerja (*arbeid*).

Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.¹⁶

Yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. UU Ketenagakerjaan tidak memberikan pengertian mengenai pekerjaan, tetapi Iman Soepomo

¹⁶ Djumadi, *Hukum Per Pekerjaan Perjanjian Kerja*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 28

berpendapat bahwa pekerjaan merupakan perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutu.¹⁷

- b. Di bawah perintah / *gezag verhouding* (pekerja melakukan pekerjaan atas perintah pengusaha, sehingga bersifat subordinasi).

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan pekerja sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Pasal 1603 b KUH Perdata menyebutkan “Pekerja wajib menaati aturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan pengusaha yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas-batas aturan perundang-undangan atau bisa tidak ada kebiasaan”.

- c. Adanya upah tertentu (*loan*).

Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi

¹⁷ Iman Soepomo, *Op.Cit.*, 66.

pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.

Menurut M. Kadarisman upah adalah “balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹⁸

- d. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (tanpa batas waktu atau pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena ini dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si pengusaha dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang. Sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.¹⁹

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Masalah hubungan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian kerja merupakan hal yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penerimaan maupun pada saat karyawan berhenti.

¹⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 122

¹⁹ Djumadi, *Op.Cit.*, 31.

Perusahaan harus mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa di tempatnya sendiri dan bertanggung jawab untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan karyawan itu sendiri. Demikian waktu karyawan tersebut berhenti bekerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, maka dengan sendirinya perusahaan harus mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian.²⁰ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.²¹

Ratna Pratiwi, dalam bukunya *Pemutusan Hubungan Kerja*, menyatakan bahwa :

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terutama oleh pekerja mengingat akibat terjadinya PHK merupakan kesengsaraan pekerja dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja untuk diri dan keluarganya.²²

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang

²⁰ Sri Zuhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora, Vol. 1, No 1, 2010, hal. 77-78

²¹ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara Timur, Makassar, 2018, hal. 132

²² Retna Pratiwi, *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode)*, Erlangga, Jakarta, 2007, hal. 7

No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, baik usaha-usaha nasional dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Prof Iman Soepomo, PHK dapat dibagi dalam 4 macam, yakni:²³

1. PHK oleh pengusaha

PHK oleh pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap sering terjadi, hal ini disebabkan karena:

- a. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu dilakukannya rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja.
- b. pekerja telah melakukan kesalahan. Baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama (kesalahan ringan) maupun kesalahan pidana (kesalahan berat).

2. PHK oleh pekerja

PHK oleh pekerja dapat dilakukan atas dasar UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. pekerja mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2));
- b. pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1));
- c. Permohonan pekerja kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan kesalahan dan ternyata benar (Pasal 169 ayat (2));

²³ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, hal. 66-69

- d. Permohonan pekerja karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja (Pasal 172);

3. PHK yang putus demi hukum.

Hubungan kerja yang putus demi hukum yang terjadi dalam hal hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu. Apabila hubungan kerja sampai pada waktu yang diperjanjikan, maka hubungan kerja akan berakhir demi hukum. Contoh dari PHK yang putus demi hukum yaitu pekerja telah memasuki masa pensiun.

Pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja memasuki usia pensiun tanpa melalui proses PHK pada umumnya. Demikian juga dalam hal pemberian kompensasi, pekerja yang mengalami PHK demi hukum karena berakhirnya perjanjian kerja berhak atas dua kali ketentuan mengenai uang pesangon yang sudah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan, satu kali uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.²⁴

Perjanjian kerja berakhir karena hal-hal sebagai berikut:

1. Pekerja meninggal.
2. Berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang telah tercantum pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Pemerintah (PP), dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

²⁴ Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum, Vol. 38 No 1, 2016 hal. 7

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja dalam masa percobaan, bila diisyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ;
- d. Pekerja meninggal dunia.

Dalam hal PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, maka tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan tersebut. Saat inilah dinamakan pekerja telah mencapai masa pensiun.

4. PHK oleh pengadilan

PHK oleh pengadilan yang dimaksud adalah putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Negeri (PN) bukanlah putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Pengusaha dapat melakukan PHK melalui PN dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003) yaitu :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dana atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

B. Tinjauan Umum tentang Pensiun sukarela

1. Pengertian Pensiun dan Pensiun sukarela

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai.²⁵ Terdapat juga pengertian pensiun Menurut Wardhana yaitu pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, Undang-Undang, maupun keinginan karyawan itu sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawannya karena produktivitasnya rendah, Undang-Undang memensiunkan karyawan bila telah mencapai usia tertentu dan masa kerja tertentu, keinginan karyawan untuk pensiun atas permintaannya sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu.²⁶ Menurut Mangkunegara pensiun adalah pemberhentian dengan hormat terhadap pegawai yang dilakukan pihak perusahaan bagi pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah 56 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.²⁷ Menurut Wursanto pensiun merupakan pembayaran dana pensiun yang diberikan sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan kepada karyawan atas jasa-jasanya selama bekerja pada perusahaan.²⁸

Dari pengertian pensiun yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pensiun adalah waktu disaat telah berhenti bekerja pada sebuah perusahaan karena alasan tertentu. Pada umumnya, pensiun diberlakukan pada

²⁵ Pengertian Pensiun Menurut KBBI, diakses pada tanggal 01 Maret 2021, Pukul 10:20 dari <https://kbbi.web.id/pensiun50%5>.

²⁶ Aditya Wardhana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Karyamanunggal Lithomas, Bandung, 2014, hal. 165

²⁷ Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, hal. 165

²⁸ Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, Kanisus, Yogyakarta, 2001, hal. 134

seseorang yang berusia 55-65 tahun karena pada umur tersebut kebanyakan orang sudah mulai mengalami penurunan kesehatan sehingga produktivitas berkurang.

Namun, seiring perkembangan zaman batasan usia pensiun pun berubah. Jika dahulu pensiun dibatasi 55 tahun maka kini usia pensiun tidak ada batasan yang jelas karena beberapa pertimbangan. Seseorang dapat mengajukan pensiun meskipun usia di bawah 50 tahun. Masa pensiun yang terjadi di bawah usia 55 tahun ini yang disebut pensiun dini. Pensiun dini merupakan pensiun sukarela dimana pekerja mengajukan pensiun lebih awal dari batas usia pensiun sebagaimana dalam perjanjian kerja dan pensiun dini juga dilakukan secara sukarela atas kemauan pekerja tanpa ada tekanan dari pihak manapun.²⁹

Pensiun sukarela memberikan individu sebuah kesempatan untuk keluar dari pekerjaan jangka panjang yang telah menghabiskan 25 hingga 30 tahun bekerja di perusahaan yang sama, yang mungkin berharap untuk menggunakan talenta mereka ditempat dan bidang lain.³⁰

Maka dapat ditarik kesimpulan pensiun sukarela secara umum bisa diartikan sebagai keluarnya seseorang dari pekerjaan yang dipercepat dari waktu yang seharusnya ditentukan. Purnakarya yang lebih cepat dari waktunya diajukan ketika pekerja belum memasuki Batas Usia Pensiun (BUP). Normalnya hal ini dilakukan pada kisaran waktu 10 tahun lebih awal dari batas usia pensiun atau ketika usia pekerja berada pada kisaran usia 40-an dengan masa kerja 15-20 tahun.

²⁹ Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, Penebar Swadaya, Jakarta, 2009, hal.6

³⁰Mathis dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2002, hal. 211

2. Program Pensiun Sukarela

Gary Dessler menyebutkan bahwa program pensiun sukarela ini adalah suatu penawaran yang diberikan kepada pegawai untuk keluar dari perusahaan, bukan suatu pemberhentian kerja, sehingga pegawai yang memilih mengambil pensiun sukarela harus secara sukarela dan bebas dari tekanan.³¹ Bentuk pensiun ini biasanya ditawarkan oleh perusahaan untuk mengurangi tenaga kerja tanpa melakukan PHK atau mengadakan acara perampingan lainnya. Pensiun sukarela dimaksudkan untuk mendorong karyawan yang lebih senior agar meninggalkan organisasi lebih awal.³² Hal ini demi untuk mendukung tujuan perusahaan yang juga sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia.

Terdapat 3 (tiga) alasan perusahaan menggunakan program pensiun sukarela sebagai salah satu cara melakukan perampingan.³³

1. Dilakukan program pensiun sukarela adalah untuk memperlancar proses regenerasi karyawan.

Pada umumnya suatu perusahaan jumlah karyawan senior lebih banyak dibandingkan dengan karyawan junior, hal ini mengakibatkan tidak ada kesempatan bagi karyawan junior untuk berkembang. Adanya program pensiun sukarela memberikan sarana untuk pengurangan karyawan senior yang sudah tidak produktif lagi sehingga dapat digantikan oleh karyawan junior yang lebih produktif.

³¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhallindo, Jakarta, 2002, hal.

³²Mathis dkk., *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal.92

³³Steven H. Appelbaum dkk., *The Early Retirement Incentive Program : A Downsizing Strategy*, Journal Of European Industrial Training, (Online) Vol. 27, No 1, 2003 hal.

2. Untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.

Efisiensi yang dimaksud ialah untuk mengurangi biaya yang dikeluarkan. Perusahaan pada umumnya mengeluarkan upah yang lebih tinggi bagi karyawan senior dibandingkan karyawan junior. Pada kenyataannya, dengan usia yang masih produktif karyawan junior dapat menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan senior. Sehingga pembayaran gaji tidak seimbang dengan hasil yang diberikan. Selain pengurangan biaya gaji karyawan tersebut, perusahaan juga dapat mengurangi biaya pensiun di masa mendatang, karena perusahaan telah mengeluarkan dana pensiun sebelum waktunya.

3. Program pensiun sukarela ini merupakan program yang berperikemanusiaan.

Karena biasanya pemecatan karyawan memberikan trauma bagi karyawan yang mengalaminya, karena pemecatan adalah suatu hal yang cukup kasar. Dengan adanya program pensiun sukarela ini, menjadi cara yang lebih baik yang dapat diterima untuk mengurangi karyawan pada perusahaan. Untuk itu dalam pelaksanaan program pensiun sukarela ini harus tetap mengikuti aturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Pensiun Sukarela Menurut UU Ketenagakerjaan

Pensiun adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja tidak mampu lagi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja karena faktor usia, faktor kesehatan, dan harus berhenti bekerja. Karena seseorang yang sudah tidak mampu lagi bekerja tidak bisa dikatakan sebagai tenaga kerja³⁴. Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa

³⁴ Eko Sigit Winarno, Skripsi: *“Pengaturan Hak Pensiun Dini Bagi Pekerja Tetap”* (Surabaya: UNTAG, 2016), Hal. 29.

”tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah 15 tahun – 64 tahun. Maka dari pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja.

Jika mengacu pada Pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, usia seseorang yang harus diberhentikan dari pekerjaannya secara hukum adalah disaat seseorang tersebut sudah tidak mampu lagi dalam bekerja karena faktor kesehatan maupun faktor lainnya, karena sudah tidak layak menjadi pekerja karena faktor usia yang sudah tidak produktif lagi. Pemberhentian sebagaimana dimaksud merupakan pemberian pensiun bagi pekerja yang sudah tidak mampu lagi untuk bekerja.

Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai dalam jangka waktu panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian dini (kematian muda) di kemudian hari. Dengan demikian pensiun tersebut tidak hanya menjamin hari tua, tetapi juga kehidupan setelah mencapai umur tertentu atau mengalami cacat tetap total dan meninggal dunia sebelum mencapai Batas Usia Pensiun (BUP).

Namun di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada mengatur secara jelas dan tegas kapan dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP). Tetapi, Pasal 167 UU ketenagakerjaan menjadi acuan mengenai aturan pensiun, yaitu :³⁵

1. Pengusaha dapat melakukan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah

³⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 167

mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dalam jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayarkan oleh pengusaha;
3. Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha
4. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
5. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan pekerja uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

6. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak tidak menghilangkan hak pekerja atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Sehingga pengaturan mengenai Batas Usia Pensiun (BUP) UU Ketenagakerjaan dilihat berdasarkan Pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan ditetapkan pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perundang-undangan.³⁶ UU Ketenagakerjaan mengisyaratkan bahwa penentuan Batas Usian Pensiun (BUP) merupakan kebijakan masing-masing pihak untuk menyepakati dan menentukan berdasarkan azas kebebasan berkontrak sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.”

Begitu juga pengaturan mengenai pensiun sukarela, menurut Winarno (2016) di dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada istilah pensiun sukarela, yang ada hanya pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Atau bisa dikatakan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha kepada pekerja dikarenakan beberapa hal yang menyangkut kondisi perusahaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 163, 164, 165 UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya pihak pekerja yang terkena PHK berhak atas pesangon yang besarnya diatur

³⁶ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 154 huruf c

dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan. Hal ini bisa dikatakan sebagai pensiun sukarela yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.³⁷

Sedangkan pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan, atau pun mengalami cacat karena kecelakaan kerja bisa mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 172 UU Ketenagakerjaan, menurut Pasal tersebut pekerja berhak atas uang pesangon yang besarnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini diartikan sebagai pensiun sukarela yang dilakukan oleh pekerja kepada pengusaha.



³⁷ Eko Sigit Winarno, Op. Cit., 58

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan sekitar bulan Maret 2021 setelah dilakukan Seminar Proposal dan Perbaikan Outline.

Tabel kegiatan skripsi.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		November 2020				Februari 2021				Maret 2021				Agustus 2021					September 2021			
		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 dan Bimbingan Skripsi																					
5.	Seminar Hasil																					
6.	Sidang Meja Hijau																					

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan, Emplasmen, Kec. Tanjung Medan, Kab. Rokan Hilir, Prov. Riau, Kode Pos 28983.

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum dibagi menjadi penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau empiris.³⁸ Adapun jenis penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana.³⁹ Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.⁴⁰ Yang mana data sekunder ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier, yaitu :

a. Bahan Hukum Primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki, bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas.⁴¹ Dalam hal ini bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi, atau risalah dalam pembuatan peraturan

³⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003 hal. 42-43

³⁹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2002 hal. 58

⁴⁰ Depri Liber Sonata, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum*; dalam *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum*, No.8, No.1, Tahun 2014

⁴¹ Bambang Sunggono, *Op.Cit.*, 67.

perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁴² Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 3. Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara;
 4. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 5. Surat Keputusan (SK) tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan;
- b. Bahan hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder juga dapat diartikan sebagai publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen-dokumen resmi⁴³. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder berupa buku-buku yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan terutama tentang pensiun, kamus-kamus hukum, dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan hukum.

- c. Bahan hukum Tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang merupakan pelengkap yang sifatnya memberikan petunjuk atau penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini penulis

⁴² Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003 hal. 67

⁴³ *Ibid.*

menggunakan bahan hukum tersier yaitu kamus hukum dan kamus besar bahasa Indonesia.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari SK Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan dan wawancara dengan yang berhubungan dengan SK Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan.

Sifat penelitian yang penulis ambil adalah secara deskriptif analisis yang mana penulis akan memberikan data yang seteliti mungkin yang dilakukan penelitian pada Kantor Emplasmen dengan mengambil beberapa data yang berkaitan dengan skripsi ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi ini penulis menggunakan alat pengumpul data, yakni:

- a. *Liberary Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang-Undang, buku-buku, penelitian ilmiah, pendapat para ahli, artikel ilmiah, media massa, website dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini. Dalam penelitian ini mengandung data primer.
- b. *Field Research* (Penelitian Lapangan) yaitu dengan melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan dengan melakukan wawancara sesuai dengan Surat Keputusan (SK) tentang Pedoman

Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan.

4. Analisa Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari berbagai buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majalah maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan dalam Surat Keputusan (SK) tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui sumber permasalahan yuridis mengenai “aturan mengenai pensiun sukarela ditinjau dari perspektif UU Ketenagakerjaan”.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian mengambil simpulan sebagai berikut :

1. Faktor penghambat apabila terjadi pensiun sukarela pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan adalah pemberian kompensasi dan kekosongan tenaga kerja pada bidangnya masing-masing. Sebab perusahaan juga harus mempertimbangkan kepentingan perusahaan, kemampuan perusahaan dan ketersediaan anggaran guna memenuhi target kompensasi dan kompetensi yang ditetapkan.
2. Penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiun sukarela pada PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan adalah dilakukan dengan cara bipartit yaitu diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat. Apabila karyawan menerima keputusan perusahaan untuk menolak pengajuan pensiun sukarela nya maka secara otomatis karyawan tersebut tetap menjadi karyawan di PT Perkebunan Nusantara V, dan apabila karyawan tetap ingin menjalani pensiun, maka hak karyawan tersebut diproses dan diperhitungkan perusahaan sebagai karyawan yang mengajukan pensiun dipercepat tetapi diluar dari ketentuan SK tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas maka penulis memberikan saran yang sesuai dengan simpulan diatas ialah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan sudah mengalokasikan dana yang cukup terlebih dahulu untuk pembayaran kompensasi karyawan agar nantinya tidak menjadi penghambat ketika banyak karyawan yang mangambil pensiun sukarela. Dan untuk kekosongan tenaga kerja pada bidangnya masing-masing sebaiknya perusahaan membuat aturan khusus untuk mengaturnya supaya tidak terjadi penolakan permohonan pensiun sukarela dan kekosongan tenaga kerja.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperjelas secara rinci pengaturan secara tertulis tentang karyawan yang tidak dapat mengajukan permohonan pensiun sukarela.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Aditya, Wardhana. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Karya manunggal Lithomas.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Boone, Louis E dan David L Kurtz. 2007. *Pengantar Bisnis Kontemporer I*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Djumadi. 1993. *Hukum Per Pekerjaan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2007. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis dkk. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dkk. 2009. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, Retna. 2007. *Pemutusan Hubungan Kerja (Pengaturan PHK dalam Beberapa Periode)*. Jakarta: Erlangga.
- Saliman, Abdul R. 2005. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*. Jakarta: Prenada media Group.
- Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja Cetakan II*. Jakarta: Bina Aksara.
- Soepomo, Iman. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1983. *Pengantar Hukum Per Pekerjaan*. Jakarta: Djambatan.
- Sunggono Bambang. 2003. *Metode Penelitian Hukum, Cet 5*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutedi Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Per Pekerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tiena, Yulies. 2004. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Widjajanto, Joanne. 2009. *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?.* Jakarta: Penebar Swadaya.
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisus.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

C. Jurnal

Ari, Hernawan. 2016. Keberadaan Uang Pesangon dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum*. 38(1): 7.

Depri Liber Sonata. 2014. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Penelitian Hukum dalam Fiat Justisia *Jurnal Ilmu Hukum*. 8(1)

Nikodemus Maringan. 2015. Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*. 3(3): 2.

Sri Zulhartati. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*. 1(1): 77-78.

Steven H. Appelbaum dkk. 2003. The Early Retirement Incentive Program: A Downsizing Strategy. *Journal Of European Industrial Training*. 27(1)

Susilo Andi Darma. 2017. Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Privat. *Jurnal Mimbar Hukum*. 29(2): 226.

D. Website

Pengertian Pensiun Menurut KKBI, diakses pada tanggal 01 Maret 2021, Pukul 10:20 dari <https://kbbi.web.id/pensiun50%%5>.

Profil PT Perkebunan Nusantara V, diakses pada tanggal 26 Oktober 2020, Pkl 20.10 dari <https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/>.

Pengertian pensiun menurut KKBI, diakses pada tanggal 25 Maret 2021, pkl 12.41 dari <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/pensiun.html>.

Pengertian Sukarela menurut KKBI, diakses pada tanggal 25 Maret 2021, pkl 12.50 dari <https://www.google.com/amp/s/kbbi.web.id/sukarela.html>.

E. Hasil Wawancara

Bapak Saragih. 2021. "Aturan Mengenai Pensiun Sukarela yang Dikeluarkan Oleh PT Perkebunan Nusantara V". *Hasil Wawancara Pribadi*: 21 April 2021, Kantor Besar Emplamen Kebun Tanjung Medan.

Lampiran Hasil Wawancara Dengan Narasumber.

**Daftar Pertanyaan Yang Diajukan Kepada Pihak PTPN V Kebun
Tanjung Medan Selaku Narasumber**

1. Pertanyaan : Bagaimana faktor-faktor penghambat apabila terjadinya pensiun sukarela di PTPN V Kebun Tanjung Medan?

Jawaban : Faktor penghambatnya yaitu pemberian kompensasi dan juga kekosongan tenaga kerja pada bidangnya masing-masing. Untuk mengatasi kehambatan tersebut perusahaan mengantisipasi dengan cara memperhitungkan terlebih dahulu ketersediaan anggaran di RKAP agar nantinya program pensiun sukarela ini tetap berjalan dengan lancar dan untuk kekosongan tenaga pada bidangnya perusahaan mengantisipasi dengan cara diganti dengan karyawan lain atau sebelum dapat pengganti maka pekerjaan tersebut direkap oleh karyawan lainnya.

2. Pertanyaan : Apakah karyawan yang sudah diterima pengajuan pensiun sukarela tidak menghambat proses kerja?

Jawaban : Sedikit terganggu, tapi hal tersebut diupayakan dengan cara di gantikan/diserap oleh karyawan lain.

3. Pertanyaan : Bagaimana penyelesaian apabila tidak diterimanya permohonan pensiunan sukarela PTPN V Kebun Tanjung Medan?

Jawaban : sejauh ini belum ada terdapat pengajuan pensiun sukarela karyawan yang ditolak oleh perusahaan. Semua pengajuan pensiun sukarela karyawan diterima oleh perusahaan. Tetapi pada saat pembuatan aturan tentang pensiun sukarela di lingkungan PT Perkebunan Nusantara V perusahaan sudah mengatur juga untuk peroses penyelesaiannya apabila terdapat pengajuan pensiun sukarela karyawan yang ditolak yaitu dengan cara musyawarah atau perundingan bipartit. Apabila karyawan menerima keputusan perusahaan untuk menolak pengajuan pensiun sukarela nya maka secara otomatis karyawan tersebut tetap menjadi karyawan di PT Perkebunan Nusantara V, dan apabila karyawan tetap ingin menjalani pensiun, maka hak karyawan tersebut diproses dan diperhitungkan perusahaan sebagai karyawan yang mengajukan pensiun dipercepat tetapi diluar dari ketentuan SK tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V.

4. Pertanyaan : Apakah aturan-aturan pensiun sukarela yang dikeluarkan oleh PTPN V sesuai/tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan?

Jawaban : Tentu saja sesuai, karena salah satunya dasar pembuatan SK tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V salah satunya ialah UU Ketenagakerjaan tersebut.

5. Pertanyaan : Jika dilihat dari pengertiannya pensiun sukarela merupakan pensiun dini, namun kenapa PTPN V menyebutnya dengan pensiun sukarela? Apakah ada faktor paling utama yang membedakan? Atau pensiun sukarela memang bentuk dari pensiun dini tetapi berbeda nama saja?

Jawaban : Jika dilihat dari pengertiannya memang pensiun sukarela dengan pensiun dini sama, namun alasan PT Perkebunan Nusantara V menyebutkannya sukarela yaitu karena pensiun ini merupakan kesukarelaan dari karyawan sendiri yang artinya tidak ada paksaan dari pihak manapun termasuk perusahaan sendiri.

6. Pertanyaan : Sejauh ini sudah berapa karyawan yang mendaftarkan pensiun sukarela? Dan berapa jumlah karyawan yang ditolak dan diterima pengajuan pensiun sukarela?

Jawaban : Untuk unit PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan sendiri sudah membuka tiga gelombang. Gelombang pertama 12 karyawan, gelombang kedua 16 karyawan dan gelombang ketiga sudah terdapat 3 karyawan yang mengajukan pendaftaran pensiun sukarela. Untuk keseluruhan PT Perkebunan Nusantara V sendiri sudah terdapat sekitar 800 karyawan yang melakukan pengajuan pensiun sukarela dan diterima semuanya. Untuk saat ini belum ada karyawan yang ditolak pengajuan pensiun sukarelanya.

7. Pertanyaan : Jika terdapat penolakan pengajuan pensiun sukarela, faktor apakah yang menjadi alasan penolakan tersebut?

Jawaban : Jika terjadi penolakan pengajuan pensiun sukarela, yang menjadi faktor nya karena perusahaan masih membutuhkan karyawan tersebut, ketersediaan anggaran di RKAP dan faktor lainnya karena perusahaan belum mendapatkan pengganti untuk karyawan tersebut.

8. Pertanyaan : Selain dari SK tentang pedoman pensiun sukarela apakah ada aturan lain yang menjadi dasar hukum/acuan pensiun sukarela ini?

Jawaban : -Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang RI No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
- Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT).
- Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014 tentang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III.
- Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara V berdasarkan Akta Pendirian No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH Notaris di Jakarta dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui surat No. C2-

8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang telah beberapa kali diubah dan terakhir Akta Notaris No. 01 tanggal 05 November 2019 dibuat dihadapan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui surat No. AHU-AH-01.03-0356527 tanggal 07 November 2019.

- PKB antara Direksi PT Perkebunan Nusantara V dengan SPTP-Bun PT Perkebunan Nusantara V periode tahun 2020-2021.

9. Pertanyaan : Ditengah-tengah keadaan covid-19 ini banyak pekerja yang dirumahkan sehingga orang berusaha untuk tetap terus bekerja. Apa hal yang paling utama PTPN V buat untuk menarik perhatian karyawan PTPN V untuk mengambil pensiun sukarela?

Jawaban : Proses pengajuan pensiun sukarela berlangsung cepat dimana hanya memakan waktu 1 bulan. perusahaan juga memberikan tambahan pembayaran yang lazim kepada karyawan yang mana disebut dengan *sweetener*. Serta hak yang didapat juga sama dengan pensiun normal.

10. Pertanyaan : Apa saja yang akan diterima karyawan apabila disetujui pengajuan pensiun sukarelanya?

Jawaban : - Karyawan yang mengikuti program pensiun sukarela diberikan Santunan Hari Tua (SHT) sebesar 1,2 x jumlah SHT yang diterima, kenaikan golongan dan hak lainnya yang diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dihitung berdasarkan masa

kerja yang bersangkutan pada saat permohonan pensiun sukarela disetujui. Bagi karyawan yang golongannya sudah mencapai IID/00 s.d IID/05 dinaikkan menjadi IID/06 diberikan kompensasi sebesar 7 (tujuh) bulan gaji terakhir dan bagi karyawan yang golongannya sudah mencapai IID/06 diberikan kompensasi sebesar 10 (sepuluh) bulan gaji terakhir.

- Hal lain yang dibayarkan oleh Dapenbun.

- Dibayarkan oleh instansi terkait : Asuransi DPLK, BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

11. Pertanyaan : apakah karyawan yang mengambil pensiun sukarela tetap mendapatkan gaji pensiun seperti pensiun normal?

Jawaban : Tetap dapat gaji pensiun dan itu dihitung berdasarkan golongan karyawan yaitu Golongan IA s/d IID adalah 55 Tahun, Golongan IIIA s/d IVD adalah 56 Tahun. Dan yang menentukan berapa jumlahnya merupakan kebijakan Dapenbun.

Daftar Karyawan Pensiun Sukarela Gelombang I.

URT	NAMA	L/P	JABATAN	GOL SAAT INI	UMUR (TAHUN)	MASA KERJA (TAHUN)
1	HENRY L NABABAN	L	KRANI UPAH	IIB/09	51	31
2	NGADINO	L	MANDOR PANEN	IIB/06	51	31
3	MASTIANUN SIPAHUTAR	P	ARSIPARIS	IIB/02	51	31
4	LASIMIN	L	KRANI UPAH	IIB/00	53	32
5	PAHLAWANI HASIBUAN	P	KRANI UMUM	IIA/06	51	31
6	RODITUA HABENGETON SARAGIH	L	DINAS SIPIL	IC/08	51	31
7	JONER SAMOSIR	L	MANDOR PEMELIHARAAN	IC/07	48	21
8	PARIANI	P	PETUGAS PEMELIHRAAN	IB/13	50	32
9	ISMIANI	P	PETUGAS MESS	IB/11	52	32
10	RAHMAN OMPUSUNGGU	L	KRANI BUAH	IB/07	51	33
11	ROMA ROTUA SIRINGORINGO	P	PETUGAS PEMELIHRAAN	IB/07	51	31
12	DEMSON SIAHAAN	L	MANDOR PANEN	ID/06	53	31

Daftar Karyawan Pensiun Sukarela Gelombang II.

URT	NAMA	L/P	JABATAN	GOL SAAT INI	UMUR (TAHUN)	MASA KERJA (TAHUN)
1	TOMBANG SIRAIT	L	PETUGAS PEMELIHARAAN	IC/06	52	32
2	DARMAN SEMBIRNG	L	MANDOR PANEN	ID/00	51	27
3	MARDIUS	L	KRANI PENIMBANG BRONDOLAN	IB/05	50	21
4	ANI SIMBOLON	P	PETUGAS PEMELIHARAAN	IB/12	51	31
5	HERTA SIMANJUNTAK	P	PELAYAN KANTOR	IB/09	51	31
6	SUTARMAN	L	PETUGAS KEAMANAN	ID/06	48	22
7	ELSIKEN SARAGIH	L	PETUGAS PEMELIHARAAN	IB/11	49	26
8	PATAR PURBA	L	PETUGAS PEMELIHARAAN	IIB/09	52	32
9	MARULI SAMOSIR	L	DANTON	IIB/00	51	31
10	YUSMAN SAMOSIR	L	PETUGAS KEAMANAN	IC/01	53	31

11	PONIDI	L	PEMANEN	IC/00	48	22
12	SUTRISNO	L	CENTENG	IC/00	51	22
13	RISMAWATI MANURUNG	P	PETUGAS PEMELIHARAA N	IB/07	51	31
14	DARWATI	P	PETUGAS PEMELIHARAA N	IB/07	52	32
15	SINTONG SIGIRO	L	GURU SEKOLAH MINGGU	IC/04	53	32
16	SYAHRONI	L	MANDOR PANEN	IJA/00	52	31

Daftar Calon Karyawan Pensiun Sukarela Gelombang III.

URT	NAMA	L/P	JABATAN	GOL SAAT INI	UMUR (TAHUN)	MASA KERJA (TAHUN)
1	OMRY TOGATOROP	L	MANDOR PEMELIHARAAN	IC/04	48	27
2	RICO SIMANJUNTAK	L	MANDOR PANEN	IIB/02	53	32
3	SITI SINAGA	P	PETUGAS PEMELIHARAAN	IB/08	54	32
4	LIAN TAMBUNAN	L	MANDOR PEMELIHARAAN	IIA/06	54	32
5	JOSLIN SIHOTANG	L	PEMANEN	IC/02	52	31
6	PONIMAN	L	MEKANIK	ID/04	53	29
7	PUNGUAN SINAGA	L	CENTENG	IC/02	53	21



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_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 294 /FH/01.10/III/2021
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

15 Maret 2021

Kepada Yth :
Manager Kebun Tanjung Medan
PT. Perkebunan Nusantara V
di-
Pekanbaru

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

Nama : Devi Angela Rumapea
N I M : 178400125
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun Sukarela di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan ditinjau dari Perspektif UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003*".

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.



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

Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21



Nomor : 5.DTM/ X/ 27/IV/2021
 Lamp : ada
 Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
 Di -
 Medan.

Lubuk Dalam, 08 april 2021

H a l : Permohonan Pengambilan Data/Riset
 Reff : 1. Surat Manager Kebun Tanjung Medan No : U-5.TME/DTM/SI/64/III/2021 tanggal 23 Maret 2021 perihal Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset
 2. Surat Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area No: 294/FH/01.10/III/2021 tanggal 15 Maret 2021 perihal Permohonan Pengambilan Data/Riset.

Pada prinsipnya kami dapat memenuhi permohonan Saudara untuk melakukan Penelitian dan Pengambilan Data 1 (satu) orang Mahasiwi Universitas Medan Area Fakultas Hukum, yang pelaksanaannya pada bulan April 2021 di PT Perkebunan Nusantara V Tanjung Medan sesuai nama sebagai berikut :

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Devi Angela Rumapea	178400125	Hukum Keperdataan

Ketentuan yang harus dipenuhi oleh peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Pengambilan Data/Riset tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
2. Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V termasuk kerahasiaannya.
3. Peserta wajib melaksanakan Protokol Kesehatan Covid -19 berikut sanksi terhadap pelanggaran tersebut pada saat melaksanakan Pengambilan Data/Riset.
4. Data yang diperoleh selama melaksanakan Pengambilan Data/Riset hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Institusi terkait.
5. Jika pada saat melakukan Pengambilan Data/Riset terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT Perkebunan Nusantara V.
6. Setelah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset peserta wajib membuat laporan tertulis atas kegiatan yang dilaksanakan dan disampaikan kepada Manajer Kebun Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara V.
7. Mahasiswa yang namanya tersebut diatas dapat melaksanakan Pengambilan Data/Riset di Kebun/Unit PT Perkebunana Nusantara V apabila telah menyerahkan surat pernyataan bersedia dan patuh terhadap ketentuan tersebut diatas dan diketahui oleh Fakultas mahasiswa yang bersangkutan (dengan stempel) dan hasil tes Rapid Antigen/Swab yang bersangkutan minimal tanggal Rapid/Swab dilaksanakan 2 (dua) hari sebelum masuk ke Kebun/Unit.

Demikian disampaikan agar maklum

PT Perkebunan Nusantara V



Farid Mudzaky

Pj. General Manager Distrik Timur

Tembusan :
 - 5.SDM
 - 5.TME
 - Arsip

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

SURAT KETERANGAN

Nomor : U-5.TME/SKT/ 39/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pimpinan PTPN V Kebun Tanjung Medan, menerangkan bahwa :

- Nama : Devi Angela Rumapea
- NIM : 178400125
- Jurusan : Hukum Keperdataan
- Fakultas : Hukum
- Judul : Tinjauan Yuridis Aturan Mengenai Pensiun di PT.Perkebunan Nusantara V kebun Tanjung Medan ditinjau dari Perspektif UU Ketenagakerjaan No:13 Tahun 2003

Benar yang bersangkutan telah melakukan pengambilan data/riset dan wawancara di PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanjung Medan pada tanggal 21 April 2021 untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sesuai dengan fungsinya.

Kebun Tanjung Medan, 21 April 2021
Manajer



Ir. Alboin Sinambela

Tembusan : Arsip

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)

Jl. Rambutan No. 43

Pasar Rejo, Kecamatan Rambutan, Kabupaten

Langkat, Sumatera Utara, Indonesia

Tel +62 (761) 66565

Fax +62 (761) 66558

E-mail ptpn5@ptpn5.co.id

Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan

Jl. Compaka Putih Tengah XXX No. 73

Jakarta 10510, Indonesia

Document Accepted 23/12/21 4291

Fax +62 (21) 424 5034

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

SURAT KEPUTUSAN

No: 5/SDM/SK/ 33 /VII/2020

Tentang

PEDOMAN PELAKSANAAN PROGRAM PENSIUN SUKARELA DI LINGKUNGAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V

DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V

- Menimbang** :
1. Bahwa dalam rangka mendukung program akselerasi peningkatan kinerja dan efisiensi biaya serta mencapai komposisi tenaga kerja ideal dalam memenangkan persaingan usaha, maka Perusahaan perlu mengambil kebijakan di bidang pengelolaan SDM.
 2. Bahwa salah satu kebijakan di bidang Pengelolaan SDM adalah dengan melakukan restrukturisasi organisasi dan melakukan penawaran program pensiun sukarela.
 3. Bahwa penawaran program pensiun sukarela tersebut di atas diberikan kepada Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana yang berkeinginan untuk mengajukannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.
 4. Bahwa untuk merealisasikan butir 1 s.d 3 di atas serta untuk tertib administrasinya, maka penawaran pensiun sukarela perlu ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara V.

- Mengingat** :
1. Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 2. Undang-Undang RI No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
 3. Undang-Undang RI Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III.
 6. Anggaran Dasar PT Perkebunan Nusantara V berdasarkan Akta Pendirian No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH Notaris di Jakarta dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui surat No. C2-8333.HT.01.01.TH.96 tanggal 08 Agustus 1996 yang telah beberapa kali diubah dan terakhir Akta Notaris No. 01 tanggal 05 November 2019 dibuat dihadapan Budi Suyuno, SH Notaris di Pekanbaru dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia melalui surat No. AHU-AH.01.03-0356527 tanggal 07 November 2019.
 7. PKB antara Direksi PT PN V dengan SPTP-Bun PT PN V Periode Tahun 2020-2021.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Ketentuan tentang pedoman pelaksanaan pensiun sukarela PT Perkebunan Nusantara V diatur dalam Lampiran Surat Keputusan ini.
 2. Surat Keputusan ini dikeluarkan pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, maka segala sesuatunya akan diubah dan diatur kembali sebagaimana mestinya.
 3. Surat Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal **15 Juli 2020**.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 23 Juli 2020
Direktur



Jatmiko K. Santosa

PEDOMAN PELAKSANAAN PROGRAM PENSIUN SUKARELA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V

PENDAHULUAN

Bahwa Perusahaan terus berupaya agar dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan bisnis kedepan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah adanya regulasi mandatory kenaikan upah setiap tahun yang berdampak kepada kenaikan biaya tenaga kerja.

Dalam upaya agar perusahaan dapat bertahan dalam kompetitif tersebut, maka perlu dilakukan efisiensi dan peningkatan produktivitas karyawan

Dalam upaya efisiensi dan sejalan dengan adanya program *Enterprise Resources Planning* (ERP), maka dirasa perlu menata ulang komposisi jumlah Karyawan yang ada saat ini yaitu dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan Pensiun Sukarela.

Pensiun Sukarela merupakan kondisi dimana kedua belah pihak saling menerima dengan sukarela yakni perusahaan membayar sejumlah tertentu sebagai uang Santunan Hari Tua (SHT) dan karyawan menerima Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa menuntut dikemudian hari.

Pada dasarnya dalam pemberian Pensiun Sukarela, tetap mengacu kepada ketentuan Undang-undang dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentang pembayaran Santunan Hari Tua (SHT). Agar program Pensiun Sukarela ini diminati oleh pekerja maka perusahaan akan memberi tambahan pembayaran yang lazim disebut Sweetener sebagai daya tarik sehingga pekerja bersedia untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan.

Untuk memudahkan pelaksanaan Pensiun Sukarela maka ditetapkan persyaratan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaannya sebagai berikut :

I. Sasaran Program Pensiun Sukarela

Program Pensiun Sukarela dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan :

1. Mewujudkan kebijakan perusahaan dalam upaya menata komposisi dan kompetensi SDM
2. Meningkatkan efisiensi beban biaya SDM dalam jangka panjang.
3. Memberikan kesempatan kepada Karyawan tertentu yang berminat dan memenuhi syarat
4. Meningkatkan produktivitas karyawan.

II. Prinsip Pelaksanaan Pensiun Sukarela

1. Sukarela dan merupakan keinginan dari Karyawan yang akan mengajukan.
2. Memberikan kesempatan kepada Karyawan yang memenuhi syarat dengan tetap mempertimbangkan kepentingan dan kemampuan Perusahaan.
3. Atasan dan atau Pimpinan Perusahaan dapat memberikan rekomendasi terhadap Karyawan yang layak mengikuti program Pensiun Sukarela.
4. Dengan pertimbangan kepentingan perusahaan, maka perusahaan dapat menolak permohonan Pensiun Sukarela meskipun secara administratif karyawan telah memenuhi syarat.

III. Ruang Lingkup Program Pensiun Sukarela

1. Pensiun Sukarela merupakan Program perusahaan yang diinisiasi sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan Perusahaan dengan kompensasi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan Perusahaan, guna memenuhi target komposisi dan kompetensi yang ditetapkan. Dengan demikian program ini

merupakan sarana untuk mempercepat proses *exit* bagi Karyawan, namun dilakukan secara selektif.

2. Pensiun Sukarela dilaksanakan pada suatu periode tertentu atas inisiasi Perusahaan dengan mempertimbangkan rencana anggaran yang telah dialokasikan di RKAP.
3. Dalam pelaksanaan penawaran Pensiun Sukarela tetap mempertimbangkan ketersediaan anggaran di RKAP disamping kepentingan Perusahaan.

IV. Syarat - syarat penawaran Pensiun Sukarela

1. Karyawan yang dapat mengajukan permohonan Pensiun Sukarela adalah Karyawan yang memenuhi salah satu persyaratan sebagai berikut :
 - a) Tidak dapat menjalankan tugasnya karena kondisi kesehatan
 - b) Karyawan produktifitas rendah dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir khusus pada jabatan penggalan Produksi.
 - c) Karyawan Bidang non produksi
 - d) Batas usia minimal 46 Tahun dan maksimal 52 Tahun per tanggal 01 September 2020, kecuali bagi Karyawan yang sakit maka tidak melihat batas usia minimal.
2. Bagi Karyawan yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) di atas mengajukan surat permohonan Pensiun Sukarela kepada SEVP Business Support yang diserahkan melalui Kepala Bagian/General Manajer/Manajer, dilengkapi dengan persyaratan administrasi dengan menggunakan model permohonan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dengan dilengkapi Lampiran I.a dan I.b pada Keputusan ini.
3. Karyawan yang tidak dapat mengajukan permohonan Pensiun Sukarela :
 - a) Sedang dalam ikatan dinas atau wajib bekerja dengan Perusahaan, kecuali ybs bersedia membayar semua kewajiban sesuai dengan surat perjanjian.
 - b) Sedang menjalani Cuti di luar Tanggungan Perusahaan (CDTP) atau Cuti Pendidikan.
 - c) Karyawan yang sedang ditahan alat negara atau diancam hukuman penjara sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku.

V. Pembentukan TIM Pelaksana Program Pensiun Sukarela

1. Tim Pelaksana Program Pensiun Sukarela merupakan Tim yang dibentuk oleh Perusahaan untuk melaksanakan serta memfasilitasi proses kegiatan dan tahapan di dalam Program Pensiun Sukarela.
2. Susunan Tim berdasarkan beberapa unsur antara lain :
 - a) EVP/Kepala Bagian/Senior Konsultan
 - b) GM/Manajer
 - c) Kasubag/Staf Sub Bagian

VI. Mekanisme dan Prosedur Pengajuan

1. Prosedur pengajuan permohonan Pensiun Sukarela, konseling, evaluasi dan penetapan Karyawan yang akan disetujui diatur dengan mekanisme sebagaimana berikut :
 - a. **Ditingkat Distrik/Bagian/Kebun/Pabrik :**
 1. Kepada karyawan yang secara sukarela dapat mengajukan Permohonan kepada SEVP Business Support dengan menggunakan model lampiran I dilengkapi dengan persyaratan administrasi sebagai berikut :
 - a) Foto copy Surat Keputusan tentang Pengangkatan Karyawan.
 - b) Surat Pernyataan tidak sedang menjalani ikatan dinas atau wajib bekerja sesuai dengan form pada lampiran I.a
 - c) Surat pernyataan kesanggupan menyelesaikan kewajiban sesuai format pada lampiran I.b Keputusan ini.

2. GM/Kabag/Manajer dapat merekomendasikan Karyawannya untuk mengikuti Program Pensiun Sukarela apabila menurut pertimbangannya bahwa Karyawan yang bersangkutan memenuhi salah satu atau lebih dari persyaratan yang tercantum di dalam model Surat Rekomendasi sebagaimana pada Lampiran II.
3. GM/Kabag/Manajer memeriksa surat permohonan beserta kelengkapannya.
4. Apabila berkas permohonan tersebut belum lengkap maka dikembalikan kepada Karyawan yang bersangkutan, untuk dilengkapi dengan memberikan batas waktu.
5. Berkas permohonan yang telah lengkap diteruskan kepada SEVP Business Support Cq. Bagian SDM

b. Ditingkat Kantor Direksi :

1. Bagian SDM mengkompilasi, memeriksa dan meneliti kelengkapan permohonan peserta program Pensiun Sukarela dengan data yang ada di *database* untuk memastikan kebenaran data dan terpenuhinya kelengkapan dan persyaratan.
2. Bagian SDM membuat rekapitulasi data Karyawan yang memenuhi syarat.
3. Bagian SDM dapat melakukan koordinasi dan klarifikasi data kepada GM/Kabag/Manajer terkait apabila diperlukan.
4. Hasil verifikasi oleh Bagian SDM selanjutnya divalidasi oleh Kepala Bagian SDM.
5. Selanjutnya data yang telah lulus verifikasi diserahkan kepada TIM Pelaksana Program Pensiun Sukarela.

c. Ditingkat TIM Pelaksana Program Pensiun Sukarela :

1. Setelah menerima dokumen sebagai dimaksud butir b.5) di atas, maka TIM Pelaksana Program Pensiun Sukarela :
 - a) Menjelaskan ketentuan program Pensiun Sukarela dalam bahasa yang jelas dan cara yang dimengerti termasuk Hak yang akan didapatkan. Apabila Suami/Istri dari pemohon tidak dapat hadir, maka suami atau istri tersebut harus membuat pernyataan tertulis tentang ketidakhadirannya serta disusun didalam Berita Acara yang ditandatangani Karyawan dan pasangannya sebagaimana form pada Lampiran IV.
 - b) Mengevaluasi dan menganalisa scoring (pembobotan) dan data permohonan serta pemohon Pensiun Sukarela antara lain untuk mengetahui dampak terhadap operasional Perusahaan.
 - c) Mendalami dan menggali potensi serta kesediaan Karyawan yang berdasarkan rekomendasi atasan layak untuk mengikuti Program Pensiun Sukarela.
 - d) Membuat daftar dan rekomendasi dan dampak terhadap operasional Distrik/Bagian/Kebun/Pabrik Perusahaan yang akan diajukan.
2. Pemohon dapat menarik kembali permohonannya paling lambat pada hari dilaksanakannya penjelasan.

d. Ditingkat Direksi :

Berdasarkan pertimbangan dan kepentingan Perusahaan Direksi mempunyai kewenangan untuk menyetujui atau menolak permohonan Pensiun Sukarela yang telah diusulkan oleh TIM Pelaksana Program Pensiun Sukarela.

e. Ditingkat Bagian SDM :

1. Melaksanakan proses penerbitan SK Pensiun Sukarela sesuai dengan ketentuan dan tingkat kewenangannya.
2. Berkordinasi dengan Bagian terkait dalam hal pembayaran hak-hak Karyawan yang mengajukan Pensiun Sukarela.
3. Menyerahkan SK Pensiun Sukarela kepada karyawan yang bersangkutan.

3. Prosedur penawaran Pensiun Sukarela dalam flowchart sebagaimana lampiran III keputusan ini.
4. Pemohon Pensiun Sukarela yang telah dikabulkan permohonannya namun karyawan yang bersangkutan meninggal dunia sebelum tanggal efektif berlakunya Surat Keputusan Pensiun Sukarela, maka yang bersangkutan tidak dinyatakan sebagai karyawan yang menerima hak Pensiun Sukarela, melainkan sebagai Karyawan Aktif yang meninggal dunia.
5. Kriteria untuk pembobotan seleksi Pensiun Sukarela dalam menentukan kelayakan penerima Pensiun Sukarela :
 - a) Karyawan dalam kategori Sakit
 1. Faktor Kinerja 30 %
 2. Faktor Kesehatan 30 %
 3. Faktor Disiplin 15 %
 4. Faktor Pendidikan 15 %
 5. Faktor Lain-lain 10 %
 - b) Karyawan dalam kategori Produktivitas
 1. Faktor Kinerja 30 %
 2. Faktor Kesehatan 10 %
 3. Faktor Disiplin 20 %
 4. Faktor Pendidikan 20 %
 5. Faktor Lain-lain 20 %
6. Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan dan verifikasi serta penetapan Direksi Karyawan dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan sebagaimana Program Pensiun Sukarela namun Karyawan tetap ingin menjalani Pensiun, maka hak Karyawan tersebut diproses dan diperhitungkan Perusahaan sebagai Karyawan yang mengajukan Pensiun Dipercepat diluar ketentuan program didalam SK ini.

VII. Hak Peserta Pensiun Sukarela

1. Karyawan yang mengikuti program Pensiun Sukarela diberikan Santunan Hari Tua (SHT) sebesar 1,2 x Jumlah SHT yang diterima, kenaikan golongan dan hak lainnya yang diatur di dalam PKB yang dihitung berdasarkan masa kerja yang bersangkutan pada saat permohonan pensiun sukarela yang bersangkutan disetujui. Bagi Karyawan yang golongannya sudah mencapai IID/00 s.d IID/05 dinaikkan menjadi IID/06 diberikan kompensasi sebesar 7 (tujuh) bulan Gaji terakhir dan bagi Karyawan yang golongannya sudah mencapai IID/06 diberikan kompensasi sebesar 10 (sepuluh) bulan Gaji terakhir.
2. Hal lain yang dibayarkan oleh Dapenbun.
3. Dibayarkan oleh instansi terkait : Asuransi DPLK, BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

VIII. Kewajiban Peserta Pensiun Sukarela

Karyawan yang berhenti bekerja karena ikut program Pensiun Sukarela, diwajibkan untuk mengembalikan :

1. Rumah dinas perusahaan, paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak berlakunya Surat Keputusan Pemberhentian melalui program Pensiun Sukarela sebagai Karyawan.
2. Barang inventaris milik Perusahaan, segera diserahkan kepada PT Perkebunan Nusantara V setelah diterimanya Surat Keputusan Pemberhentian melalui program Pensiun Sukarela sebagai Karyawan.
3. Kewajiban lainnya yang harus diselesaikan Karyawan terhadap PT Perkebunan Nusantara V maupun Koperasi Karyawan dan atau Bank yang proses pelaksanaannya melalui sistem payroll Perusahaan.

4. Uang dan atau surat berharga, termasuk dokumen-dokumen dan sejenisnya milik Perusahaan, paling lambat 30 (tiga puluh) hari kalender sejak berlakunya Surat Keputusan Pemberhentian melalui program Pensiun Sukarela sebagai Karyawan.

IX. Pejabat Yang Berwenang

Pejabat yang berwenang menyetujui Permohonan Pensiun Sukarela adalah SEVP Business Support dan atau Pejabat lain yang dihunjuk.

X. Pembebanan dan Alokasi Biaya

1. Berdasarkan hasil persetujuan Direksi terhadap permohonan Pensiun Sukarela, Bagian SDM beserta Tim Pelaksana Program Pensiun Sukarela bersama-sama membuat daftar rekapitulasi perhitungan usulan biaya yang dibutuhkan.
2. Biaya yang timbul dari Program Pensiun Sukarela menjadi beban Perusahaan yang pembebanannya dilakukan secara terpusat di Kantor Direksi.

XI. Ahli Waris

1. Apabila Karyawan yang telah disetujui permohonan Pensiun Sukarelnya meninggal dunia sebelum dilakukan pembayaran Hak sesuai keputusan ini, maka pembayarannya dilakukan kepada Suami/Istri yang terdaftar di Perusahaan.
2. Apabila Karyawan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak mempunyai suami/istri, maka pembayaran dilakukan kepada anaknya yang terdaftar di Perusahaan dan disetujui secara tertulis oleh anak lainnya apabila anaknya lebih dari 1 (satu).
3. Apabila Karyawan sebagaimana dimaksud ayat (1) tidak mempunyai anak, maka pembayaran dilakukan kepada ahli waris Karyawan dimaksud yang sah secara hukum dan dibuktikan dengan akta otentik dari Pejabat/Instansi yang berwenang.

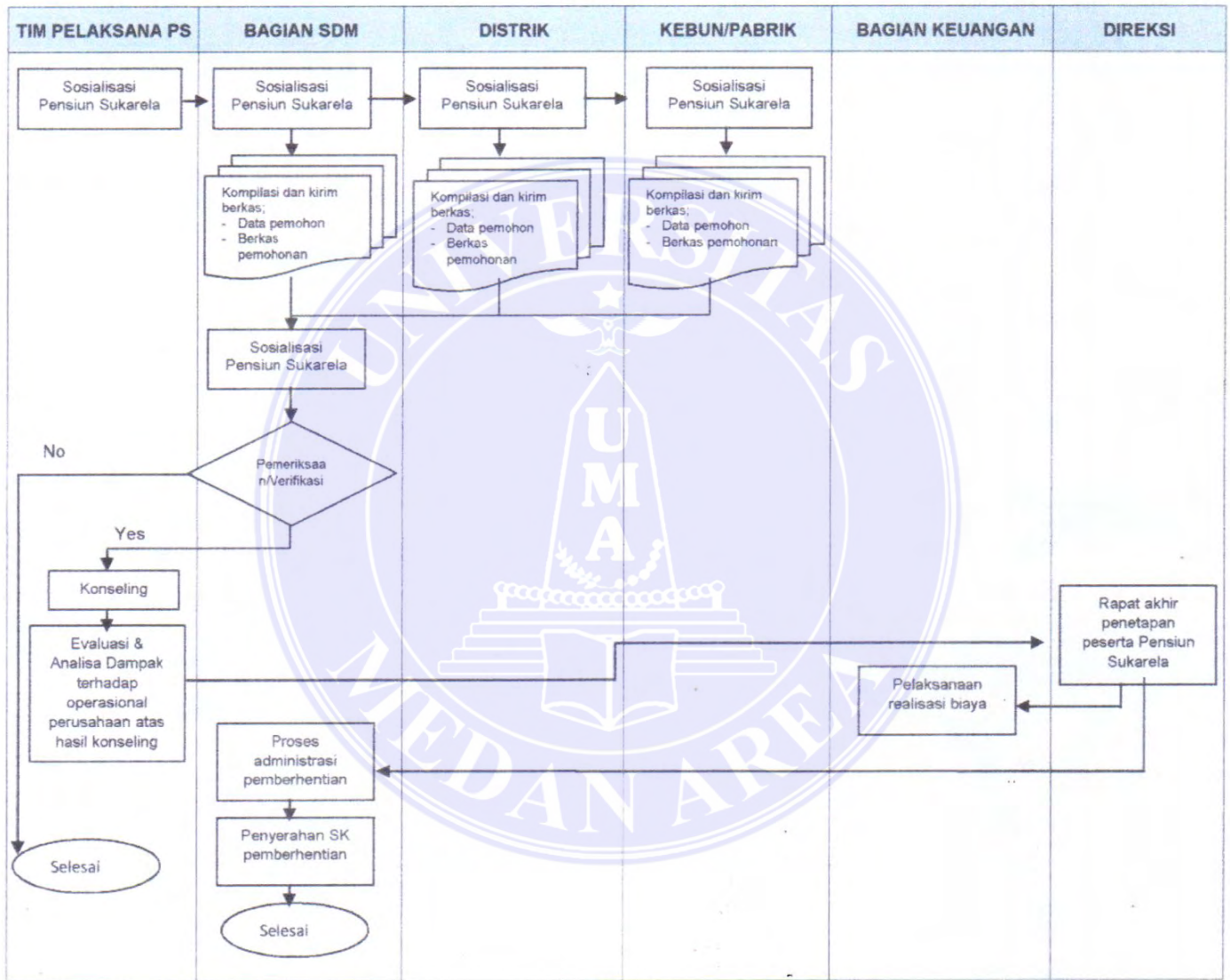
Demikian pedoman pelaksanaan Program Pensiun Sukarela ini dibuat untuk menjadi acuan dalam pelaksanaannya.

Pekanbaru, 23 Juli 2020
Direktur



Jatmiko K. Santosa

DIAGRAM ALUR PENSIUN SUKARELA



SURAT PERMOHONAN PENSIUN SUKARELA

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020

Perihal : Permohonan Pensiun Sukarela
Lamp : (.....) Lembar

Kepada Yth :
SEVP Business Support
PT.Perkebunan Nusantara V

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Jabatan : Krani Penimbang Berondolan
Golongan : IB/05
Tmt Bekerja : 08-02-2000
Distrik/Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970
Alamat Rumah/No.HP : Jl.PTPN V Kebun Tj Medan RT/RW : 002/002 Desa
Perkebunan Tanjung Medan Kec.Pujud Kab.Rokan Hilir /
082285936121
Pekerjaan Suami/Istri : Mengurus Rumah Tangga


Dengan ini secara sukarela dan sadar mengajukan permohonan pengunduran diri sebagai Karyawan dalam program **Pensiun Sukarela** sesuai dengan keputusan Direksi PT PN V No : 5/SDM/SK/33/VII/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela.

Sebagai kelengkapan persyaratan Administrasi, bersama ini kami lampirkan :

1. Fotocopy Surat Keputusan tentang pengangkatan Karyawan.
2. Surat pernyataan tidak sedang menjalani ikatan dinas atau wajib bekerja pada Perusahaan.
3. Surat Pernyataan kesanggupan menyelesaikan kewajiban sesuai dengan format pada lampiran 1.b. Keputusan ini.

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Menyetujui,
Istri/Suami



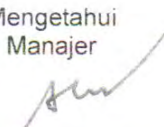
Rini Anggelina

Hormat Saya,



Mardius

Mengetahui
Manajer



Ir. Alboin Sinambela

Catatan Lampiran

Asli surat permohonan dan lampirannya disampaikan kepada GM/Manajer/Kabag, selanjutnya diserahkan kepada Bagian SDM.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Kreatif, Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Document Accepted 23/12/21

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)23/12/21

SURAT PERNYATAAN TIDAK SEDANG MENJALANI IKATAN DINAS

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020

Yang Bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Golongan : IB/05
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970
Jabatan : Krani Penimbang Berondolan
Distrik/Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan

Sehubungan dengan permohonan Pensiun Sukareka sebagai Karyawan yang saya ajukan pada tanggal 05 Desember 2020 dan setelah membaca ketentuan yang terkait dengan persyaratan peserta Pensiun Sukarela sebagaimana diatur didalam SK Direksi Nomor : 5/SDM/SK/33/VII/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela , dengan ini saya menyatakan bahwa saat ini saya tidak dalam status Dinas atau Wajib Bekerja pada Perusahaan yang disebabkan sedang atau telah selesai mengikuti pendidikan

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan yang saya buat ini tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi berikut tuntutan pengembalian kerugian dan keuntungan yang hilang dari PT PN V.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020

Pemohon


Mardius

SURAT PERNYATAAN KESANGGUPAN MENYELESAIKAN KEWAJIBAN

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020


Yang Bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Golongan : IB/05
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970
Jabatan : Krani Penimbang Berondolan
Distrik/Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan

Sehubungan dengan permohonan Pensiun Sukareka sebagai Karyawan yang saya ajukan pada tanggal 05 Desember 2020 dan setelah membaca ketentuan yang terkait dengan persyaratan peserta Pensiun Sukarela sebagaimana diatur didalam SK Direksi Nomor : 5/SDM/SK/33/VII/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela, dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia dan sanggup menyelesaikan segala kewajiban saya yang belum terselesaikan kepada PT PN V maupun kepada Koperasi Karyawan PT PN V dengan cara dipotong/diperhitungkan langsung dan hak yang akan saya terima dari Perusahaan dalam program Pensiun Sukarela.

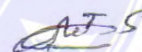
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui
Istri/Suami



Rini Anggelina

Hormat Saya



Mardius

Kebun Tanjung medan. 26 Desember 2020

Nomor : U-5.TME/SI/ /XII/2020
Lamp : Ada
Hal : Rekomendasi

Kepada Yth,
SEVP Business Support
PT.Perkebunan Nusantara V

Menghunjuk Surat Keputusan Direksi PT PN V Nomor : 5/SDM/SK/33/III/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela, dengan ini saya rekomendasikan :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Golongan : IB/05
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970

Untuk mengikuti program Pensiun Sukarela, dengan pertimbangan bahwa selama bekerja dengan saya yang bersangkutan :

Kurang memiliki tanggung jawab terhadap Perusahaan

Dalam 1 (satu) tahun terakhir sering tidak masuk kerja karena sakit, ijin dan atau mangkir atau hal lainnya yang tidak berkaitan dengan kedinasan.

Tidak maksimal dalam bekerja karena faktor usia dan kesehatan (Alasan lainnya)

Demikian rekomendasi ini dibuat dengan sebenarnya tanpa adanya tekanan/paksaan dari manapun.

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020



Ir. Alboin Sinambela
Manajer

BERITA ACARA WAWANCARA

Pada hari ini kamis tanggal sepuluh bulan desember Tahun dua ribu dua puluh sehubungan dengan permohonan pengajuan Pensiun Sukarela dan rekomendasi Manajer Kebun Tanjung Medan mengikuti program Pensiun Sukarela sebagai Karyawan yang diajukan oleh :

Nama : Mardius
 No.SAP : 5012404
 Jabatan : IB/05
 Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970

Yang hadir beserta Istri/Suami yang sah *)

Nama : Rini Anggelina
 Tempat/Tanggal Lahir : Piasa Hulu, 07-08-1985
 Pekerjaan :

Telah dilakukan penjelasan oleh :

1. Nama/No.SAP : Abdul Manaf Nasution/5000510
 Jabatan : Asisten Tata Usaha
2. Nama/No.SAP : Zulfidar Sinaga/5005953
 Jabatan : Krani I Personalia

Wawancara meliputi hal-hal sebagai berikut yaitu :

1. Latar belakang dan alasan mengajukan permohonan Pensiun Sukarela adalah : **Tidak maksimal dalam bekerja karena faktor usia dan kesehatan.**
2. Pemohon telah memahami semua ketentuan yang diatur dalam Surat Keputusan Direksi PT.Perkebunan Nusantara V Nomor : 5/SDM/SK/33/VII/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela dan telah menyatakan setuju untuk menerimanya.
3. Fasilitas dan atau yang akan diterima setelah berhenti sebagai Karyawan peserta Pensiun Sukarela sesuai dengan persyaratan administrasi adalah sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Direksi PT.Perkebunan Nusantara V Nomor : 5/SDM/SK/33/VII/2020 Tanggal 23 Juli 2020 tentang pedoman pelaksanaan Pensiun Sukarela.

Berdasarkan penjelasan program Pensiun Sukarela tersebut pemohon dan Karyawan yang diusulkan atasan bisa memahami dan menerima segala penjelasan yang telah diberikan dan tetap berkehendak/membatalkan*) ikut dalam program Pensiun Sukarela.

Demikian Berita Acara penjelasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan dinyatakan mengikat kedua belah pihak.

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020

Yang memberi penjelasan – 1

Abdul Manaf Nasution

Karyawan


Mardius

Yang memberi penjelasan – 2

Zulfidar Sinaga

Istri/Suami Karyawan


Rini Anggelina

SURAT PERNYATAAN SOSIALISASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Golongan : IB/05
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970
Jabatan : Krani Penimbang Berondolan
Distrik/Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya telah memahami sosialisasi tentang Program Pensiun Sukarela dan menyadari bahwa program ini sebagai upaya optimalisasi tenaga.

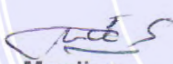
Berkaitan hal tersebut, saya bersedia untuk menjalani Mutasi/Program Pensiun Sukarela ¹⁾

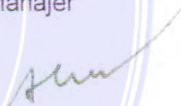
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya, dalam kondisi sehat serta tanpa paksaan dari siapapun serta saya bersedia dituntut di muka hukum apabila dikemudian hari saya mengingkari apa yang telah saya nyatakan tersebut.

Kebun Tanjung Medan, 26 Desember 2020

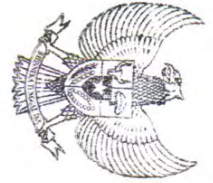
Hormat Saya
Yang Membuat Pernyataan

Diketahui Oleh
Manajer


Mardius


Ir. Alboin Sinambela





K. 1407.0218339

KARTU KELUARGA

No. 1407082704100019

Nama Kepala Keluarga : **MARDIUS**
 Alamat : JL. PTP. N. V PERK. TD. MEDAN
 RT/RW : 002 / 002
 Desa/Kelurahan : PERKEBUNAN TANJUNG MEDAN

Kecamatan : **PUJUD**
 Kabupaten/kota : **ROKAN HILIR**
 Kode Pos : 28983
 Provinsi : **RIAU**

No	Nama Lengkap	NIK	Jenis Kelamin	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Agama	Pendidikan	Jenis Pekerjaan
1	MARDIUS	140708307273004	L	SALAM	30-12-1970	ISLAM	TAMATI SOSIALISASI	KARYAWAN BUMI
2	RINI ANGGELINA	1407084708860006	P	PAJANG ULUH	07-08-1985	ISLAM	TAMATI SOSIALISASI	MENGURUS RUMAH TANGGA
3	REVA PUTRAMALIA	1407089409080004	P	PEREMBUAN TANJUNG MEDAN	14-08-2008	ISLAM	TIDAK BELUM SEKOLAH	BELUM TI LAK BEKERJA
4	TAMASA ANGELA	1407089002120001	P	PEREMBUAN TANJUNG MEDAN	10-07-2017	ISLAM	TIDAK BELUM SEKOLAH	BELUM TI LAK BEKERJA
5								
6								
7								
8								
9								
10								

Dikeluarkan Tanggal : **29-10-2013**
 LEMBAR

I. Kepala Keluarga
 II. RT
 III. Desa/Kelurahan
 IV. Kecamatan

KEPALA KELUARGA

KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
 PENCATATAN SIPIL

 TI. H. AMIRUDDIN, MM
 NIP. 195801211985031003

MAPDIUS

No Rekening : 108-00-1036044-5

KEBUN TANJUNG MEDAN

PTPN V KEBUN T MEDAN PUJUD

PUJUD

Pujud UJUNGTANJUNG 28984

KCP Baganbatu 10808

Tgl Cetak 21/11/2009 1080850

mandiri

Tanda Tangan Pejabat Bank

Produk dan Jasa Bank Mandiri

Buku ini menjelaskan produk Bank Mandiri sebagai berikut: [http://www.bankmandiri.co.id](#)

- Tabungan Mandiri Rupiah dan Valas
- Tabungan Rencana Mandiri Rupiah dan Valas
- Tabungan Bisnis Mandiri Rupiah dan Valas
- Tabungan Haji Mandiri
- Tabungan Karyawan dan Pelajar
- Tabungan TKI
- Giro Rupiah dan Valas
- Mandiri Debit
- Mandiri SMS
- Mandiri internet
- Call Mandiri
- Setoran Haji
- Transfer Rupiah dan Valas
- Inkaso Rupiah dan Valas
- Transfer Western Union
- Direct Debit
- Safe Deposit Box

- Ekuitas & BTGS
- Pembayaran Gaji Karyawan
- Pembayaran Pajak
- Pembayaran Tagihan Listrik, Telepon, dll
- Cek Perjalanan Rupiah
- Travelers Cheque Valuta Asing
- Kredit Investasi
- Kredit Modal Kerja
- Kredit dengan Jaminan Tunai
- Kredit Pemilikan Rumah
- Kredit Pemilikan Kendaraan
- Kredit Multi Guna
- Jaminan Bank
- Referensi Bank
- Layanan Ekspor Impor
- Jual Beli Banknotes
- Jasa-jasa Surat Berharga dan lain-lain

call mandiri 14000

www.bankmandiri.co.id

Untuk keterangan lebih lanjut, hubungi kantor Bank Mandiri



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardius
No.SAP : 5012404
Golongan : IB/05
Tempat/Tanggal Lahir : Galang, 30-12-1970
Jabatan : Krani Penimbang Berondolan
Distrik/Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa saya mengundurkan diri dari kepesertaan Program Pensiun Sukarela yang telah saya ikuti sampai dengan tahap wawancara.

Adapun alasan saya mengundurkan diri sebagai peserta Program Pensiun Sukarela karena faktor ekonomi dan merasa belum ada kesiapan menjalani pensiun.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya, dalam kondisi sehat serta tanpa paksaan dari siapapun serta saya bersedia dituntut di muka hukum apabila dikemudian hari saya mengingkari apa yang telah saya nyatakan tersebut.

Kebun Tanjung Medan, 30 Maret 2021

Hormat Saya
Yang Membuat Pernyataan



Mardius

Mengetahui
Istri

Rini Anggelina

Tentang
**PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT DENGAN HAK PENSIUN
PROGRAM PENSIUN SUKARELA**
Sdri. Pariani

DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Direksi Nomor: No. 5/SDM/SK/33/VII/2020 tanggal 23 Juli 2020 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantara V.
 2. Surat Permohonan Pensiun Sukarela **Sdri. Pariani** Tanggal 10 Desember 2020 perihal Permohonan Pensiun Sukarela.
 3. Surat Rekomendasi Manajer Kebun Tanjung Medan Nomor : U-5.TME/SI/112/XII/2020 tanggal 10 Desember 2020 perihal Rekomendasi.
 4. Surat Intern No. G-5.SDM/D3/SI/192/XII/2020 tanggal 31 Desember 2020 perihal Laporan Hasil Verifikasi, Konseling, Evaluasi, Analisa Dampak Operasional Perusahaan Program Pensiun Sukarela Periode Desember 2020.

- Menimbang :
1. Bahwa **Sdri. Pariani** dengan jabatan terakhir sebagai Petugas Pemeliharaan Aideling V Kebun Tanjung Medan PT Perkebunan Nusantara V Riau yang lahir tanggal 31 Desember 1969, telah memenuhi syarat untuk diberhentikan dengan hormat dalam Program Pensiun Sukarela.
 2. Bahwa masa kerja yang bersangkutan sebagai Masa Dinas untuk pensiun = 32 tahun 1 bulan (tmt. 21 November 1988 s.d. 31 Desember 2020).
 3. Bahwa untuk tertib administrasi pemberhentian **Sdri. Pariani** perlu ditetapkan dalam Surat Keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara V.

- Mengingat :
1. Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 2. Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
 3. Undang-Undang RI No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
 4. Undang-Undang RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 5. Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tanggal 17 September 2014, tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III.
 6. Akta Pendirian No. 38 tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH Notaris di Jakarta dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI melalui surat No. C2-8333/HT.01.01.TH.96 tanggal 08 Agustus 1996, sebagaimana dirubah terakhir kali dengan Akte No. 06 tanggal 26 Juni 2020 dibuat dihadapan Budi Suyono, SH Notaris di Pekanbaru dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI melalui Surat No. AHU-AH.01.03.0261594 tanggal 26 Juni 2020.
 7. PKB antara Direksi PT Perkebunan Nusantara V dengan SPTP-BUN PT Perkebunan Nusantara V Periode Tahun 2020 - 2021.
 8. Peraturan Dana Pensiun Perkebunan yang disahkan Dewan Komisaris Otoritas Jasa Keuangan dengan Keputusan Nomor: KEP-530/ME/2015 tanggal 3 Juli 2015.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Memberhentikan dengan hormat **Sdri. Pariani** sebagai karyawan PT Perkebunan Nusantara V tmt. **31 Desember 2020**, dengan golongan IC/12 dan memasuki masa pensiun tmt. **01 Januari 2021**.
2. Memberikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas jasa-jasanya yang telah disumbangkan kepada perusahaan.
3. Memberikan Santunan Hari Tua dengan perhitungan sesuai lampiran Surat Keputusan ini.
4. Memberikan bantuan perawatan dan pengobatan kepada **Sdri. Pariani** sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Memberikan bantuan beras setiap bulannya sebesar 8 Kg.
6. Berdasarkan usia Saudara saat ini, berhak atas uang pensiun dengan hak yang sama dengan **Pensiun Dipercepat** sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang dihitung dan dibayarkan oleh Dapenbun Cabang PTPN V.
7. Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, maka segala sesuatunya akan diubah dan diatur kembali sebagaimana mestinya.
8. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan diindahkan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2021

SEVP Business Support


Rurianto

Tembusan : - Distrik Timur
- PT. Nusa Lima Medika
- Dapenbun Cabang PT PN V
- Yang bersangkutan
- Personal Map yang bersangkutan

**PERHITUNGAN PEMBAYARAN HAK
BAGI KARYAWAN PENSIUN SUKARELA**

Sesuai : SK nomor : 5/SDM/SK/33/VII/2020
tentang Pedoman Pelaksanaan Program Pensiun Sukarela di Lingkungan PTPN V

I. Data Karyawan

- a. Nama : Pariani
- b. No SAP : 5010290
- c. NRK : 11881269010801
- d. Jabatan : Petugas Pemeliharaan Afdeling V
- e. Bagian/Kebun/PKS : Kebun Tanjung Medan
- f. Golongan Saat Aktif : IB/13
- g. Golongan Saat Memasuki Pensiun Sukarela : IC/12
- h. Jenjang : Karpel
- i. Tanggal Lahir : 31 Desember 1969
- j. Umur Saat Ini : 51 tahun bulan
- k. TMT Kerja : 21 November 1988
- l. Tgl Pensiun Sukarela : 01 Januari 2021
- m. Masa Kerja Pensiun Sukarela : 32 tahun 1 bulan
- n. Gaji Pokok Untuk Perhitungan SHT : Rp 2.556.762
- o. Gaji Untuk Perhitungan Pengosongan Rumah dan PMK (jika ada) : Rp 3.409.016
- p. Nomor Peserta Dapenbun : 0520-6912-5002

II. Daftar Batih Karyawan

No	Batih	Nama	Tgl Lahir	Status
1	Suami / Istri	Ngadino	10/11/1968	Karyawan
2	Anak 1	Andri Wahyudi	22/03/1997	Tidak Tanggungan
3	Anak 2	-	-	-
4	Anak 3	-	-	-

III. Perhitungan Santunan Hari Tua

- a. Masa Kerja 20 Tahun Pertama : 20 30
 - b. Masa Kerja selanjutnya : 12 30
 - c. Sisa Bulan Kerja : 1 0,20
 - d. Kompensasi IID/6 *) : Rp 2.556.762 x 60,20 x 1,20 Rp 184.700.486
 - e. Kompensasi Ketentuan UU No 13 Tahun 2003 **) : Rp 3.409.016 x 0,00 Rp -
- | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|--|--|--|--|
| | Jumlah | Jumlah | | | | |
| | Rp 184.700.486 | Rp 184.700.486 | | | | |
| | PPh (Rp 50.000.000 - Rp 100.000.000) x 5% | Rp 2.500.000 | | | | |
| | PPh (Rp 100.000.000 - Rp 500.000.000) x 15% | Rp 12.705.072 | | | | |
| | PPh (di atas Rp 500.000.000) x 25% | Rp - | | | | |
| | Jumlah PPh | Rp 15.205.072 | | | | |
| | Jumlah Seluruh | Rp 199.905.558 | | | | |
| | Jumlah Dibayar | Rp 184.700.486 | | | | |

Terbilang :

(seratus delapan puluh empat juta tujuh ratus ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah)

IV. Pengosongan Rumah (Pasal 60 PKB 2020/2021)

Tidak Dibayar Rp x 0,00 Rp -

Catatan : Pembayaran Pengosongan Rumah sesuai dengan Ketentuan dalam Pasal 60 PKB 2020/2021 yakni :

1. Apabila suami istri sebagai karyawan, maka pengosongan rumah hanya diberikan satu kali kepada suami sebagai kepala keluarga.
2. Pembayaran dilakukan di Kebun/PKS melalui DPU setelah karyawan mengosongkan dan mengembalikan rumah ke perusahaan dengan pernyataan tertulis.

V. Penghargaan Masa Kerja 20 Tahun (Pasal 59 PKB 2020/2021)

PMK 20 Tahun x 4,00 Rp -

VI. Perhitungan Uang Pensiun (PHDP)

- Penghasilan Dasar Pensiun (PHDP) : Ditentukan oleh Dapenbun
- Besarnya Manfaat Pensiun : Ditetapan dan dibayarkan oleh Dapenbun Cabang PT PN V