

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting, yaitu memegang peranan sebagai penggerak produksi, kemajuan peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri pada umumnya tidak jauh dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam perkembangan zaman. Namun masalah sumber daya manusia itu sendiri masih sering disoroti bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam pasar kerja yang semakin bersaing.<sup>1</sup> Perusahaan akan menghadapi beberapa tren yang akan menantang skill atau keahlian dalam pengelolaan dan mengembangkan sumber daya manusia *population Ageing* atau penuaan populasi, berkurangnya jumlah tenaga kerja, angkatan kerja yang semakin beragam, perubahan sifat pekerjaan, dan adanya hubungan yang baru antara perusahaan dengan karyawan.<sup>2</sup>

Dalam waktu yang akan mendatang perlu diperhatikan bahwa perusahaan akan mengalami yang namanya masalah tenaga kerja karena adanya tuntutan untuk menghasilkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas akan mendesak. Beberapa perusahaan cukup banyak mengalami

---

<sup>1</sup> Louis E Boone, David L Kurtz, *Pengantar Bisnis Kontemporer 1*. Edisi 11, Salemba Empat, Jakarta, 2007, Hal. 33

<sup>2</sup> Dikutip dari buku *Wealth Management (2007)* karya Ubaidillah Nugraha, fenomena aging population terjadi dengan diiringi peningkatan usia harapan hidup, meningkatnya kesejahteraan masyarakat, serta adanya perbaikan dibidang pelayanan kesehatan. Revolusi industri adalah keadaan dimana banyak aspek kehidupan berhasil dipengaruhi oleh perubahan global.

masalah dalam mengelola karyawan , terkhususnya dalam mutu tenaga kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja diperusahaan yang tidak merata, karyawan yang sudah mencapai batas kerja maksud dari sudah mencapai batas usia yang produktif dan sering dijumpai dalam perusahaan adanya karyawan yang sudah tidak produktif lagi diperusahaan.

Pembangunan ketenaga kerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan hubungan. 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 menyuruh dan komperensi, antara lain mencangkup pengembangan sumber daya manusia, produktivitas, dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pengertian hubungan kerja tercantum dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja ( selanjutnya disebut UU 11/2020) Jo. Pasal 1 ayat (1) PP No.35 tahun 2021 dijelaskan mengenai hubungan kerja sebagai berikut :

*“hubungan kerja ialah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”<sup>3</sup>*

Menurut Iman Soepomo Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan perusahaan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian,

---

<sup>3</sup> Peraturan pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PP Nomor 35 Tahun 2021, tentang PP Nomor 35 Tahun 2021

disatu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Dengan demikian, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>4</sup>

Pada perusahaan yang memiliki PKB, Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama diperusahaan yang bersangkutan masih ada serikat buruh/pekerja.<sup>5</sup> Dalam hal ini diperusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB.<sup>6</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 6 UU NO. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa perusahaan adalah :

- 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.

---

<sup>4</sup> Anna Triningsih, *"hukum ketenagakerjaan : Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing"*,(Depok : Rajawali Pers, 2020), Hal. 44

<sup>5</sup> Pada perusahaan yang memiliki PKB, Pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan, selama diperusahaan yang bersangkutan masih ada serikat buruh/pekerja.

<sup>6</sup> Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara perusahaan dengan karyawan yang diwakili oleh serikat yang mengatur hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Perusahaan terdiri atas dua macam yaitu perusahaan swasta adalah perusahaan bisnis yang dimiliki oleh organisasi non-pemerintah. Dan perusahaan Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara. Orang-orang yang terlibat langsung maupun tidak langsung di dalam proses produksi, dan memperoleh balas jasa atas pekerjaannya dari perusahaan industri tempat mereka disebut sebagai pekerja. Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja adalah “seetiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>7</sup>

Begitu pula halnya di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja juga pasti memiliki pekerja yang kerap dipanggil dengan pekerja yang memiliki peran penting dalam perusahaan karena kemampuannya menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan berkembang sebagaimana yang diharapkan dalam menjalankan bisnis perusahaan peran pekerja menjadi sangat penting karena salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pekerja sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, pasal 1 angka 6  
Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menyebutkan pekerja adalah “seetiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

Menuanya populasi tenaga kerja adalah sebagai salah satu tantangan dalam perusahaan saat ini. Penuaan populasi adalah peningkatan proporsi jumlah karyawan lanjut usia disuatu perusahaan. Fenomena ini ditandai dengan gaji karyawan akan meningkat atau naik karena karyawan lanjut usia sudah lama bekerja dalam perusahaan dan tantangan dalam perusahaan, perusahaan akan lebih banyak mengeluarkan dana yang cukup besar, dan salah satu cara lain untuk meningkatkan efektivitas perusahaan itu bisa dengan mengurangi beberapa karyawan yang sudah senior dan tidak produktif lagi.<sup>9</sup>

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 adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja , mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu pengusaha, dengan upah selama waktu yang tertentu.<sup>10</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja. Hubungan kerja dapat terjadi karena menjalankan pekerjaan dan menjalankan perusahaan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwasanya, setiap hubungan kerja yang terjalin diatur mengenai perjanjian kerja terlebih

---

<sup>8</sup> Pekerja sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam arti pekerja sebagai aset bukan biaya.

<sup>9</sup> Undang-Undang NO. 19 Tahun 2003 *Tentang Badan Usaha Milik Negara, Pasal 1 Angka 1*

<sup>10</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601 a.

dahulu.<sup>11</sup> Pengaturan mengenai perjanjian kerja memuat beberapa hal, diantaranya :

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

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan atau majikan. Artinya harus adanya hal alasan tertentu yang mendasari pengakhiran hubungan kerja diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, UU tersebut mengatakan bahwa pengusaha dan pekerja harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja jika tidak dapat dihindari, PHK wajib dirundingkan lebih dulu oleh pengusaha dan pekerja hal ini ditekankan dalam (pasal 151 ayat (1) UU 13/2003 jo. Pasal 37 ayat (1) PP 35/2021.<sup>12</sup>

Menurut pasal 61 UU 13/2003 Jo. UU 11/2021 perjanjian kerja dapat berakhir atau artinya hubungan kerja berakhir, apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak telah berakhir
3. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu

---

<sup>11</sup> Abdul R. Salimin, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori*

<sup>12</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 151 ayat 1

4. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

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.<sup>13</sup>

Apabila terjadi PHK, pengusaha wajib membayar kompensasi yang besarnya sesuai dengan alasan PHK yang dijatuhkan. Adapun kompensasi tersebut berupa : uang pesongon, uang penghargaan masa kerja, uang pergantian hak, dan uang pisah, dengan ketentuan berikut ;

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
2. Masa kerja 1 tahun, 1 bulan upah;
3. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;

---

<sup>13</sup> Nikodemus Maringan, Tinjauan Yuridis *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

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

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

Pekerja memasuki usia pensiun merupakan salah satu dari antara cara PHK yang telah disebutkan diatas. Pensiun adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri. Seseorang pensiun biasanya memiliki hak atas dana pensiun atau pesangon. Seorang berpendapat bahwa pengertian pensiun menurutnya adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun, biasanya diberikan dalam bentuk uang dan besarnya tergantung peraturan yang ditetapkan.<sup>14</sup>

Dalam UU NO.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak mengatur kapan saatnya pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun dan berapa Batas Usia Pensiun (BUP) untuk pekerja sektor swasta. Dalam pasal 167 ayat 1 UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa salah satu alasan pemutusan hubungan kerja

---

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung 2007, hal. 187



(PHK) adalah karena pekerja telah memasuki usia pensiun. Akan tetapi tidak diatur secara jelas dan tegas pada usia berapa batas usia pensiun berlaku.<sup>15</sup> Ketentuan mengenai batas usia pensiun ditetapkan dalam perjanjian kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perundangan yang berkaitan dengan masa pensiun menurut pasal 154 huruf c UU Ketenagakerjaan.

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Pulau raja beralamat di kecamatan Pulau Rakyat Tua, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara yang berkantor pusat di Pekanbaru Riau. PT PN IV Pulau Raja salah satu perkebunan yang dibuka oleh pemerintah dalam usaha meningkatkan devisa negara dibagian dan juga merupakan bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah perkebunan kelapa sawit yang ada di Sumatera Utara. Perkebunan yang dibuka tersebut adalah PT PN IV Pulau Raja.<sup>16</sup>

Saat ini terdapat dua program pensiun yang berlaku di Indonesia, yaitu program pensiun wajib dan program pensiun sukarela 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 dikemudian hari. Berdasarkan kondisi dan uraian latar belakang tersebut menjadi daya tarik bagi penulis untuk melakukan penelitian dan membahasnya lebih lanjut mengenai bagaimana aturan pensiun sukarela pada PT Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja ditinjau berdasarkan UU ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kemudian menuangkannya dalam bentuk penelitian dengan judul : “

---

<sup>15</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 167 ayat 1

<sup>16</sup> Profil PT Perkebunan Nusantara IV, diakses pada tanggal 30 Januari 2023, Pkl 20.30 dari <https://ptpn4.com/profil-visi-dan-misi/>.

**TINJAUAN YURIDIS ATURAN MENGENAI PENSIUN SUKARELA DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV PULAU RAJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ”.**

**B. Rumusan masalah**

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

1. Bagaimana penerapan aturan mengenai pensiunan sukarela di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja?
2. Bagaimana penyelesaian jika terjadi permohonan pensiun sukarela yang tidak diterima oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan aturan mengenai pensiun sukarela di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja.
2. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian jika terjadi permohonan pensiun sukarela yang tidak diterima oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat ini mampu diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, pengetahuan dan keilmuan mengenai hukum. Serta memperkaya pengetahuan bagi penulis dan pembaca dibidang hukum khususnya tentang pensiunan sukarela yang baik kepada pekerja atau karyawan sebagaimana dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan masukan dibidang tentang bagaimana pengaturan pensiunan sukarela untuk kalangan pekerja atau karyawan pada perusahaan, dan untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang bagaimana pembuatan suatu aturan pensiunan sukarela yang mengatur tentang syarat dan akibat hukum yang timbul dalam suatu perbuatan hukum dan juga untuk menemukan pengaturan atau ketentuan aturan yang baik bagi masyarakat baik pihak perusahaan, pekerja atau karyawan.

##### **3. Manfaat Bagi Diri Sendiri**

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu dapat menambah pengetahuan tentang tinjauan yuridis mengenai aturan pensiunan sukarela bagi pekerja/karyawan, serta sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar Sarjana (S-1) di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nomensen Medan.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan alur logika berpikir untuk menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel. Kerangka pemikiran berguna untuk membentuk hipotesis atau kesimpulan sementara penelitian. Adapun kesimpulan sementara penelitian ini adalah :

- a. Penerapan aturan mengenai pensiunan sukarela PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja Kabupaten Asahan yang paling utama adalah kemampuan perusahaan atau PT dalam menerapkan pensiunan sukarela harus sesuai dengan aturan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan didalam perusahaanya.
- b. Apabila terjadi permohonan pensiunan sukarela yang tidak diterima oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja ialah harus sesuai dengan ketentuan aturan tentang pedoman pemberlakuan program pensiunan sukarela di Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara Pulau Raja adalah karyawan secara otomatis akan tetap melakukan tugasnya sebagai pekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

##### 1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>17</sup>

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. 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.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Hukum Ketenagakerjaan*, Lalu Husni Hasan,. Hal. 63, 64.

<sup>18</sup> Susilo Andi Darma, kedudukan Hubungan Kerja : *Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Privat*, skripsi- Devi Anggela Rumapea – tinjauan yuridis mengenai aturan pensiun sukarela.

Pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

## **2. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang – Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003.

*“Dalam pasal 1 angka 14 Undang – Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.*

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. 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 upah.

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52

ayat 1 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas berdasar :

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan untuk kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.<sup>19</sup>

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*).<sup>20</sup>

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 )

Didalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja

---

<sup>19</sup> *Pengantar Hukumketenagakerjaan Indonesia*, Lalu Husni, Hal. 67

<sup>20</sup> 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*).

tersebut. Pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

<sup>21</sup>Yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang – undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

b. Di bawah perintah (*gezag verhouding*).

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah – perintah yang berkaitan dengan dengan pekerjaannya. Kedudukan kerja 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 ).<sup>22</sup>

Pasal 1603 KUHPerdara menyebutkan “ pekerja wajib menaati aturan tentang hal yang melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan dalam perusahaan pengusaha yang diberikannya kepadanya oleh atau atas nama pengusaha dalam batas-batas aturan perundang – undangan atau bisa tidak ada kebiasaan”.

c. Adanya upah tertentu (*loan*).

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja ( perjanjian kerja ), bahkan dapat dikatakan tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada

---

<sup>21</sup> Menurut Iman Soepomo “berpendapat bahwa pekerjaan yang merupakan perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik jumlah maupun mutu”.

<sup>22</sup> *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Lalu Husni, Hal 65.



pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seseorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel. 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 pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.<sup>23</sup>

d. Dalam waktu (*tijd*)

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang – undangan. Oleh karena itu 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 buka perjanjian kerja.

e. Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja,

---

<sup>23</sup> Menurut M. Khadarisma upah adalah “balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau jasa – jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan upah merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan”

hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

### **3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan pemutusan hubungan kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.<sup>24</sup>

Pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa tenaga kerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktik, pemutusan hubungan kerja masih juga terjadi di mana – mana. Masalah hubungan pemutusan kerja/pemberhentian kerja merupakan hal yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak,

---

<sup>24</sup> F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Hal. 44

karena memerlukan modal atau dana pada waktu penerimaan maupun pada saat karyawan berhenti.<sup>25</sup>

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 pesongan atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian.<sup>26</sup> Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan pengusaha.<sup>27</sup>

PHK dapat terjadi karena kondisi alamiah seperti meninggalnya pekerja/buruh, pekerja dengan sukarela mengundurkan diri karena kepentingan pribadinya, atau karena selesai/berakhirnya perjanjian kerja, karena memasuki usia pensiun, namun tidak jarang diawali dengan adanya perselisihan hubungan industrial.

Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti hilangnya mata pencaharian mereka, dan ini merupakan awal bagi segala kesengsaraan. Secara teoritis PHK dapat diajukan oleh buruh namun dalam prakteknya PHK sering dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya. Sedangkan bagi majikan yang memutuskan hubungan

---

<sup>25</sup> Koesparmono Irsan Armansyah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hal .94

<sup>26</sup> Sri Zuhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Hurmaniora, Vol. 1, No 1, 2010, Hal. 77-78

<sup>27</sup> Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aksara Timur, Makassar 2018, Hal. 132

kerja dengan buruhnya, tidak terlalu menderita sebagaimana buruh menderita, karena ia dapat segera mencapai pengganti buruh yang di PHK nya. Oleh karena itu PHK tidak boleh dilakukan secara semena – mena melainkan harus ada aturan mainnya.<sup>28</sup>

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.

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 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 memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Prof Iman Soepomo, PHK dapat dibagi dalam 4 macam, yakni :<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Koesparmono Irsan Armansyah, *Suatu Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hal. 94

<sup>29</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, Hal. 66-69

### **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, pengabungan, 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));
- 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 yaang 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 pesongan yang sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, satu kali uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.<sup>30</sup>

Perjanjian kerja berakhir karena hal – hal 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,

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 atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya

---

<sup>30</sup> Ari Hermawan, *Keberadaan Uang Pesongan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum di Perusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum UMA, Hal. 18

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 pihak 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 pengelapan 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 narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau penjudian dilingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam dan mengintimidasi teman kerja 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.



## 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.<sup>31</sup> 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.<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup> 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.<sup>34</sup>

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

---

<sup>31</sup> Pengertian Pensiun Menurut KBBI, diakses pada tanggal 2 Maret 2023, pukul 21:29 dari <https://kbbi.web.id/pensiun50%5>

<sup>32</sup> Aditya Wardhana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Karyamanunggal Lithomas, Bandung, 2014, Hal. 165

<sup>33</sup> Anwar P Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009, Hal. 165

<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup>

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.<sup>36</sup>

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.

---

<sup>35</sup> Joannes Widjajanto, *PHK dan Pensiun Dini, Siapa Takut?*, Peneber Swadaya, Jakarta, 2009, Hal.6

<sup>36</sup> Mathis 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.<sup>37</sup> 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.<sup>38</sup> 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.<sup>39</sup>

- a) 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.

---

<sup>37</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhallindo, Jakarta, 2002

<sup>38</sup> Mathis dkk., *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, Hal.92

<sup>39</sup> Steven H. Appelbaum dkk., *The Early Retirement Incentive Program : A Downsizing Strategy*, *Journal Of European Industrial Training*, Vol. 27, No 1, 2003

b) 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.

c) 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. Pensiunan Sukarela Menurut UU Ketenagakerjaan**

Pensiunan adalah suatu kondisi dimana seseorang pekerja tidak mampu lagi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja faktor usia, faktor kesehatan, dan harus berhenti bekerja. Karena seseorang yang sudah tidak

mampu lagi bekerja tidak bisa dikatakan sebagai tenaga kerja.<sup>40</sup> Sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan pada Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa “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 tidak mampu lagi dalam bekerja karena faktor kesehatan maupun faktor lainnya, karena sudah tidak layak lagi menjadi pekerja karena faktor usia yang sudah tidak produktif lagi. Pemberhentian sebagaimana dimaksud merupakan pemberian pensiunan bagi pekerja yang sudah tidak mampu lagi untuk bekerja.

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

---

<sup>40</sup> Eko Sigit Winarno, Skripsi ; “*Pengantar Hak Pensiun Bagi Pekerja Tetap*”, Hal. 29

Namun didalam 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 :<sup>41</sup>

1. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapat uang pesongan sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (3), tetapi tetap berhak atas uang penganti 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 pesongan 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang pergantian 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 pesongan yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha.

---

<sup>41</sup> Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 167

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 pesongan sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
6. Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja 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.<sup>42</sup> UU Ketenagakerjaan mengisyaratkan bahwa penentuan Batas Usia 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”.

---

<sup>42</sup> Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 154 huruf c

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 pesongan yang besarnya diatur dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan. Hal ini bisa dikatakan sebagai pensiun sukarela yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.<sup>43</sup>

Sedangkan pekerja yang mengalami sakit yang berkepanjangan, ataupun 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 pesongan yang besarnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini diartikan sebagai pensiun sukarela yang dilakukan oleh pekerja kepada pengusaha.

---

<sup>43</sup> Eko Sigit Winarno, Op. Cit., 58



### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian skripsi ini, sangatlah perlu ditegaskan mengenai batasan atau ruang lingkup penelitian. Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk membatasi sejauh mana masalah yang dibahas, agar penelitian ini lebih terarah pada sasaran dan tidak mengambang dari permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini. Adapun ruang lingkup yang dibahas dalam permasalahan ini adalah tentang tinjauan yuridis aturan pensiunan sukarela ditinjau dari aturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penerapan mengenai pensiunan sukarela di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja dan menjelaskan ruang lingkup tentang bagaimana penyelesaian jika terjadi permohonan pensiunan sukarela yang tidak diterima oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja.

#### **B. Pendekatan Masalah**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif dan penelitian kualitatif deskriptif. Deskriptif analisis terhadap undang – undang yang mengatur ketentuan pensiunan sukarela ditinjau berdasarkan aturan atau ketentuan UU No, 13 Tahun 2003 di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek dan objek penelitian, sebagai upaya menemukan jawaban yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah termasuk keabsahannya, Adapun pengertian penelitian adalah suatu proses pengambilan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu

yang dilakukan secara ilmiah, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun non-eksperimental, interaktif maupun non-interaktif.<sup>44</sup>

Menurut Sugiyono metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Pada umumnya alasan menggunakan metode kualitatif karena permasalahan belum jelas secara holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijangkau dengan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen seperti tes, kuisioner, pedoman wawancara. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukis tentang apa yang sedang diteliti dan berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas secara mendalam tentang fenomena yang menjadi pokok permasalahan.<sup>45</sup>

### **C. Bahan Penelitian**

Adapun sumber data dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Bahan Hukum primer**

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif, artinya mempunyai otoritas didalam penulisan. Bahan hukum primer yang diperoleh penulis adalah peraturan Perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **b. Bahan Hukum Sekunder**

---

<sup>44</sup> *Ibid*

<sup>45</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Cet 5, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada 2003

Bahan hukum sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh peneliti untuk kebutuhan penelitian yang dilakukannya. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam petunjuk kemana peneliti melangkah. Data sekunder merupakan sumber - sumber pustaka yaitu menganalisa buku-buku, pendapat pakar hukum, undang-undang yang berkaitan dengan masalah, dan bahan -bahan kepustakaan lainnya.

c. Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum tersier adalah berupa dokumen yang berisi konsep-konsep keterangan yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Literatur-literatur Media Massa, Ensiklopedia, Karya Ilmiah, Website resmi instansi terkait dalam internet dan sebagainya.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penulisan ini penulis menggunakan alat pengumpulan data, yakni :

- a. library research (penelitian kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni Undang – Undang, buku – buku, penelitian ilmiah, artikel ilmiah, media massa, website dan jurnal hukum yang berhubungan dengan materi yang dibahas dalam penulisan ini, dalam penelitian ini mengandung data primer.
- b. field research (penelitian lapangan) yaitu melakukan penelitian langsung kelapangan. Dalam hal ini peneliti langsung melakukan penelitian ke PT. Perkebunan Nusantara IV Pulau Raja dengan melakukan wawancara sesuai dengan pedoman pensiunan sukarela di Lingkungan PT Perkebunan Nusantar IV Pulau Raja Kabupaten Asahan dengan Narasumber bapak Otniel Tampubolon S.H.

### **E. Teknik Analisis Data**

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian kepustakaan. Metode penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengambil data dari buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, 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 IV Pulau Raja yang ditinjau dari perspektif Undang – Undang ketenagakerjaan.