



**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON OLEH
PTPN IV KEBUN AJAMU PANAI HULU SUMATRERA UTARA
KEPADA PEKERJA YANG TELAH MEMASUKI USIA
PENSIUN BERDASARKAN PERJANJIAN
KERJA BERSAMA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah dan Hukum**



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

EGI ASTI ANDIKA NASUTION
NIM.11820710445

PROGRAM S1

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2023 M/1444 H

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON OLEH PTPN IV KEBUN AJAMU PANAI HULU SUMATRA UTARA KEPADA PEKERJA YANG TELAH MEMASUKI USIAN PENSIUN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA**

Yang ditulis oleh:

Nama : Egi Asti Andika Nasution
NIM : 11820710445
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di Munaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Selasa, 28 Maret 2023
Pukul : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 03 April 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr, Hendri Sayuti, SH., MH

h. Dams

Sekretaris
Joni Alizon, SH., MH

ji

Penguji 1
Dr. Hellen Last Fitriani, SH., MH

R

Penguji 2
Lovelly Dwina Dahen, SH., MH

h.d.s.

Mengetahui:

Dean Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Sulhif M. Ag.

197410062005011005

PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi dengan judul "PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON OLEH PTPN IV KEBUN AJAMU PANAI HULU SUMATRA UTARA KEPADA PEKERJA YANG TELAH MEMASUKI USIA PENSIUN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA" yang ditulis oleh :

Nama : EGI ASTI ANDIKA NASUTION

Nim : 11820710445

Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam Sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

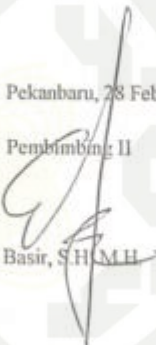
Pekanbaru, 28 Febuari 2023

Pembimbing I



Musrifah, S.H. M.H.

Pembimbing II



Basir, S.H. M.H.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : EGI ASTI ANDIKA NASUTION
NIM : 11820710445
Tempat/ Tgl. Lahir : Kota Pinang, 15 Febuari 2000
Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum
Prodi : Ilmu Hukum

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON OLEH PTPN IV KEBUN
AJAMU PANAI HULU SUMATERA UTARA KEPADA PEKERJA YANG TELAH
MEMASUKI USIA PENSIUN BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya * dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya , *saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan peraturan perundang-undangan. Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.



Pekanbaru, 7 Maret 2023
Yang membuat pernyataan

EGI ASTI ANDIKA NASUTION
NIM : 11820710445

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

Egi Asti Andika Nasution, (2023): Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatera Utara Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usian Pensiun Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya terhadap pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan tingkat dan martabat manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, justru menjadi masalah baru bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, Para pekerja pasti menemukan banyak pemikiran baru mengenai uang pesangon, apakah dengan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini, uang pesangon pensiun akan bertambah dan akan menguntungkan bagi pekerja yang memasuki usia pensiun atau malah sebaliknya.

Metode Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian Yuridis Sosiologis yaitu penelitian yang dilakukan langsung mengumpulkan data kelokasi, penelitian terhadap penetapan aturan hukum terhadap masyarakat. Sedangkan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data ataupun sampel.

Hasil dari penelitian ini adalah dimana lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini tidak membawa pengaruh bagi PTPN maupun bagi Pekerja. Sehingga, untuk PTPN IV Kebun Ajamu Sendiri Pengaturan tentang hak pekerja pensiun diatur dalam Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat di Medan pada tanggal 13 January 2020 antara Direksi PTPN IV (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021. Dalam pelaksanaan pembayaran uang pensiun bagi pekerja pun masih banyak yang tidak sesuai dengan Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Tidak sesuai nya uang pensiun yang dibayarkan serta pembayaran uang pensiun yang memakan waktu yang lama.

Kata Kunci : Uang Pesangon, Tenaga Kerja, Masa Pensiun



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah tiada kata lain selain mengucapkan kata syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan bagi umat islam.

Pada kesempatan kali ini, terciptalah bagi penulis sebuah skripsi guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul **“Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama”**. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Dalam upaya dan proses penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, kepada :

1. Kepada orang tua tercinta ayahanda Ahmad Adam Nasution dan ibunda Sumiati yang telah memberikan dukungan, memberikan motivasi, dan memberikan kasih sayang, serta senantiasa selalu mendo'akan kesuksesan untuk anak-anaknya. Penulis tidak mampu membalas segala kebaikan dan jasa ibunda, penulis hanya dapat mengucapkan *Jazaakumulluhu Khairan*,



serta mendo'akan dan memohon kebaikan serta balasan terbaik bagi ibunda di dunia dan akhirat. Serta Adik tercinta, Muhammad Sandika Astiansah Nasution, M Afdika Asti Alfarizi Nasution dan Salsabila Astika Putri Boru Nasution yang telah memotivasi, memberikan semangat, dan memberikan kasih sayang, serta memberikan dukungan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Bapak Dr. H. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., selaku Wakil Rektor I, Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd., selaku Wakil Rektor II dan Edi Erwan, S.Pt., M.SC.,Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian Skripsi ini

4. Ketua Jurusan Ilmu Hukum, Asril, SH.MH, serta Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum Dr. M. Alpi Syahrin, SH.MH, dan staf Jurusan Ilmu Hukum, yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Musrifah, S.H., M.H, sebagai pembimbing I dan Bapak Basir, S.H., M.H, sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis, memberikan saran dan pendapat dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak /Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis. Sehingga penulis bisa mengerti dari apa yang belum penulis ketahui. Semua ilmu yang telah diberikan sangat berarti dan berharga demi kesuksesan penulis dimasa mendatang.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak Fander Manalu S.H, sebagai Asisten Personalian Kebun Ajamu yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian dan menjadi narasumber dalam wawancara.

8. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Fakultas Syariah dan Hukum bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya.

9. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini

10. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar Ilmu Hukum. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini

11. Terimakasih kepada sahabat dan orang terkasih, Ari Pardede, Royan, Fais Zachary, Hikmal, Saifuddin, Maulana, Nanda dan Toyeng yang telah membantu dan menemani jalannya penlitian ini serta memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Terakhir, ucapan terimakasih kepada diri sendiri untuk tetap semangat dan pantang menyerah dalam kondisi apapun yang dihadapi dalam mengerjakan skripsi ini.

Pekanbaru, Febuary 2023

Penulis

Egi Asti Andika Nasution

11820710445



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kerangka Teoritis	10
B. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	29
C. Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Lokasi	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Sumber Data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Analisa Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara Kepada Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama	39

Hak cipta © 2020 oleh UIN Suska Riau
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta ditamhkan UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

B. Peraturan Pembaayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama	53
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.	
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	
Table 3.1 Data Populasi dan Sampel	36





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Dalam suatu pekerjaan pasti dibutuhkan tenaga kerja karena adanya hubungan timbal balik antara keduanya. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang penting bagi setiap negara. Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja.

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

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku untuk mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya terhadap pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara

Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang adil dan layak sebagai manusia. Itu berarti pekerjaan adalah hak asasi manusia.¹

Pengaturan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan dapat dirumuskan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan setelah hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan atas asas keterpaduan dan kemitraan, oleh karena itu sebagaimana diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang tepat dalam mewujudkan kesejahteraan.

Hukum ketenagakerjaan, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis dalam kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau dapat dikatakan sebagai pekerja dan pengusaha tidaklah sama dan seimbang. Karena sering kali pekerja atau buruh berada pada posisi yang lemah. Oleh karena itu, dalam dunia kerja pekerja atau buruh

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



merupakan orang yang harus diberikan perlindungan atas haknya, baik hak primer maupun hak sekunder.

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

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

Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan bahwa ada 15 alasan pemutusan hubungan kerja yaitu karena undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan pekerja, mencapai usia pensiun, berakhirnya kontrak kerja, kesehatan pegawai, kematian, dan karena putusan pengadilan.³

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi salah satunya karena telah memasuki usia pensiun. Sebagaimana diatur dalam Pasal 167 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun

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

³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, h. 73.



tidak diatur secara tegas dan jelas pada usia berapa bagian batas usia pensiun dapat berlaku. Sepertihalnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, pengaturan mengenai usia pensiun diatur dalam Pasal 15 yang ayat (1) berbunyi “Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam tahun)”.

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

Pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta santunan hak yang seharusnya diterima. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

- Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2003 tentang Ketenagakerjaan, tepatnya dalam Pasal 156 dan Pasal 157.

Komponen upah yang dijadikan dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti yang seharusnya diterima dari upah pokok dan segala macam tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Selain upah, besarnya uang pesangon dan uang penghargaan jasa juga ditentukan oleh masa kerja.⁴

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi akibat pekerja memasuki usia pensiun menarik untuk di cermati karena didalam perusahaan dimungkinkan adanya jaminan pensiun. Perusahaan yang telah melaksanakan program jaminan pensiun sering kali keberatan ketika masih diwajibkan memberikan pesangon kepada pekerja yang memasuki usia pensiun. Sebaliknya, apabila uang pesangon tidak dibayarkan kepada pekerja yang memasuki usia pensiun dengan alasan sudah ada jaminan pensiun, pekerja tersebut berkeberatan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas yang telah melaksanakan program jaminan pensiun mengatur adanya pesangon dalam kebijakan internal perusahaan berupa Surat Keputusan Direksi (SKDireksi). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memang memberikan kesempatan untuk mengatur hal-hal lain mengenai uang pesangon pada perusahaan yang menyelenggarakan program jaminan pensiun, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya Surat Keputusan

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



Direksi oleh perusahaan dianggap sebagai peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh pekerja.⁵

Usia pensiun dan hak pensiun yang seharusnya diperoleh pekerja yang telah diuraikan di atas, dalam prakteknya terdapat kasus yang serupa dalam pengajuan usia pensiun dan hak pensiun. Hal ini terlihat dari sebuah kasus yang pernah diteliti penulis. Kasus ini berawal dari Pak Nurman yang merupakan seorang pekerja yang bekerja di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Kebun Ajamu, beliau pensiun pada tahun 2020 dimana hak yang diterimanya tidak sesuai dengan kesepakatan, sebelumnya Pak Nurman sudah mengetahui dari rekan-rekan yang telah lebih dahulu pensiun, pensiun itu keluar secara bertahap, jadi harus sabar menunggu. Namun nyatanya uang pesangon yang dikeluarkan oleh perusahaan sangat lama, sehingga ia terlambat untuk membangun rumah yang akan ia tempati setelah dinyatakan harus meninggalkan rumah peruntukan dinas yang ia tempati selama bekerja. Hingga saat ini, uang pesangon yang diterima Pak Nurman tidak belum dibayar oleh perusahaan dengan menunggu sangat lama. Namun kekecewaan, besarnya pesangon yang dikeluarkan perusahaan tidak ada, dan tidak sesuai dengan yang sudah diperjanjikan perusahaan sebelumnya, pihak perusahaan menjelaskan memang terkendala dari pusat. Maka dengan itu, Pak Nurman menyatakan kekecewaannya atas keputusan perusahaan tersebut.

Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang mana dengan beredarnya rancangan Undang-

⁵*Ibid*, h. 3



Undang cipta kerja tersebut banyak menimbulkan pertikaian dalam masyarakat dan mahasiswa sehingga terjadi demonstrasi besar-besaran selama pandemi berlangsung tepatnya pada bulan Oktober 2020 silam. Banyak kalangan masyarakat yang menolak lahirnya Undang-Undang cipta kerja tersebut karena banyak Undang-Undang lama yang diperbaharui bahkan dihapus dan diganti dengan aturan yang baru yang terdapat di Undang-undang Cipta kerja tersebut. Contohnya pada Undang-Undang kluster Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana terdapat beberapa pasal yang dihapus dari Undang-Undang ketenagakerjaan tersebut dan banyak yang diganti atau di perbaharui didalam Undang-undang Cipta Kerja. Diantaranya tentang pengupahan pekerja dan hak-hak pekerja. Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini, justru menjadi masalah baru bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, para pekerja pasti menemukan banyak pemikiran baru mengenai uang pesangon.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk menjadikan dasar dalam penyusunan Skripsi, dengan judul: “Pelaksanaan pembayaran uang pesangon oleh PTPN IV kebun ajamu panai hulu Sumatra utara kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama”

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan kekeliruan dan untuk lebih terarahnya penelitian ini maka dalam hal ini penulis merasa perlu memberikan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

batasan terhadap permasalahan ini, maka pembahasan dalam tulisan ini difokuskan pada masalah pelaksanaan pembayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatera Utara kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pembayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara kepada pekerja yang memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama?
2. Bagaimana peraturan pembaayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama?

D. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pembayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara kepada pekerja yang memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama.
2. Untuk mengetahui hambatan pembaayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama.



E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan penulis terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun di Perseroan Terbatas Pekebunan Nusantara IV Kebun Ajamu Panai Hulu, Sumatra Utara adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoris

- a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan khususnya pada ilmu hukum mengenai pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun.
- b. Dapat dipergunakan sebagai acuan terhadap penelitian- penelitian yang sejenis di kemudian hari.
- c. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi semua pihak khususnya se-almamater penulis yaitu Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Tentang ketenagakerjaan dan pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pensiun.

2. Secara Praktis

- a. Untuk mengembangkan pemikiran sebagai bahan dalam menyelesaikan pendidikan S1
- b. Sebagai ilmu pengetahuan untuk dapat di mengerti dalam dunia kerja.

3. Secara Akademis

Kegunaan akademis yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis yang ingin meneliti hal yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Kerangka Teori

1. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Pekerja

Istilah pekerja/buruh sangat populer dalam dunia perburuhan, selain itu istilah buruh juga sudah digunakan sejak lama bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah pekerja yang tidak terampil seperti kuli angkut, mandor yang melakukan pekerjaan manual, orang-orang ini disebut sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan mereka yang bekerja di kantor pemerintahan dan swasta disebut dengan “Karyawan/pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi terhadap perbedaan perlakuan dan hak oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya memecah belah masyarakat adat.⁶

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 33.

Iman soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1954, h. 3.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸

b. Perjanjian Kerja

Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri kepada seorang atau lebih. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* memiliki beberapa arti. Menurut Pasal 1601 KUHPerdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama (Pekerja) mengikatkan dirinya atas perintah pihak lain, majikan, untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Jika dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Wibowo Soedjono menyatakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu persetujuan antara seseorang di satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan imbalan

⁸Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bayaran. Perjanjian kerja merupakan sarana hubungan kerja yang bersifat mendahului, oleh karena itu dalam suatu perjanjian kerja harus ada keadilan antara pekerja dan pengusaha. David.P.Twomey menyatakan bahwa kedudukan perjanjian kerja dalam hubungan kerja sangat menentukan, jika terjadi pelanggaran salah satu pihak (antara pekerja dan pengusaha) dalam hubungan kerja, perjanjian yang dibuat menjadi bukti bagi memperoleh ganti rugi bagi pihak yang dirugikan. Artinya dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat oleh seorang pengusaha dengan pekerjaannya menunjukkan adanya hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja berarti adanya hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja dan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun jika dilihat dari kondisi masyarakat yang beragam, tidak menutup kemungkinan adanya perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja, disarankan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis.⁹

c. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, h. 44.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya

memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja

d. Jenis Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan.

Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat

(1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : “ pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai

© dalam waktu tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- b. Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- c. Pekerjaan yang musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat dari ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah

diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang –undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

1. PKWT yang tidak tertulis bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang–undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), dan (6) Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 15 ayat (1) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004 .
4. PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) Kep. Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004.
5. Dalam hal PKWT dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan (3) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004.
6. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomo 100/Men/VI/2004.

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur 17 penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.¹⁰

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h. 11.



ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam Pasal 62 Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas fairness (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

f. Unsur unsur dalam Perjanjian Kerja

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Adanya Unsur Perintah

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

3. Adanya Upah

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

4. Dalam Waktu Tertentu

Bahwa Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut harus dilakukan dalam waktu tertentu, dan tidak boleh diharuskan untuk dikerjakan selama hidupnya pekerja. Pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.¹¹

g. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Perjanjian yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Sebagai

¹¹ Lalu Husni, *Op.cit*, h. 55-57.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengingatkannya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal yang tertentu
- d. Suatu sebab yang halal¹²

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

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

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

- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

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

¹²R.Subekti, *Op.cit*, h. 371.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

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

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan tersebut maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan.¹³

2. Pengertian Upah

a. Pengertian Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Tujuan penetapan upah minimum adalah untuk meningkatkan taraf hidup pekerja sesuai dengan kebutuhan hidupnya, oleh karena itu penetapan upah minimum didasarkan atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dilihat dari sisi perusahaan, upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal,

¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015, h. 42.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang berpendidikan rendah.¹⁴ Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada karyawan yang pekerjaannya berpindah-pindah.

Didalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga didalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah.¹⁵

Upah diberikan kepada para tenaga kerja atau karyawan sebagai balas jasa yang diberikanya kepada pengusaha atau majikan yang memperkerjakanya. Menurut Afzalur Rahman Upah merupakan pemberian sebagian harta dari tenaga pekerja yang dibayarkan atas jasanya dalam berproduksi.¹⁶

Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin menyimpulkan pengertian upah adalah suatu penghargaan atau balas jasa yang diberikan pengusaha

Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Depok: Huta Media, 2016), h. 7.
 Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi , Teoro Pengantar, Edisi Ketiga* , (Jakarta: Rajawali Pers, 2000) h.350.
 Afzalur Rahman, *Op. cit*, h.361.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawannya atas pekerjaan atau jasa-jasanya kepada pengusaha dalam kurun waktu tertentu. Upah adalah pembayaran kerja untuk jangka pendek. Upah dibayarkan untuk pekerja yang terlibat dalam proses produksi baik langsung maupun tidak langsung.¹⁷

b. Prinsip Prinsip Pengupahan

Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.

3) Upah tidak dibayar apabila buruh tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).

4) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

Tuntutan pembayaran upah buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.¹⁸

Macam Macam Upah

Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan

¹⁷ Endang Dyah Widyastuti Dan Waridin, "Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis," Ekobis, Vol. 17, No. 2, April, 2002, h.12.

¹⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), h. 74.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

Upah Nyata

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang di terima seorang karyawan itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokok nya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya iuran asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

4. Upah Minimum (*minimum wages*)

Sebagai yang diterangkan bahwa pendapatan yang dihasilkan para karyawan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting.

5. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.¹⁹

3. Usia Pensiun

a. Pengertian Usia Pensiun

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan pensiun adalah tidak bekerja lagi karena habis masa jabatannya.²⁰

¹⁹ Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo persada, 2006), h. 89-91.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pensiun adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja beberapa tahun dan telah memasuki usia pensiun atau ada hal lain yang menyebabkan pensiun sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan.

Pensiun adalah bagian dari pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan atau organisasi karena telah mencapai usia yang ditentukan dalam suatu peraturan atau perjanjian. Oleh karena itu, pensiun pegawai atau pegawai merupakan bagian dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus dikelola oleh setiap organisasi dengan baik. Pensiun dilakukan dengan alasan prestasi kerja seseorang pada usia tertentu akan mencapai batas produktivitasnya sehingga hubungan kerja akan mengurangi efisiensi, akibat berkurangnya daya kerja. Oleh karena itu, pensiun dikaitkan dengan usia tua seseorang.²¹

Pensiun adalah penghasilan setelah berakhirnya masa kerja seseorang dan pada saat itu orang masih menganggap bahwa usia sebelum pensiun merupakan masa yang tidak produktif lagi.²² Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian usia pensiun adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha atau perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak ada perbedaan

²¹ <https://kbbi.web.id/pensiun50%%5>, diakses pada tanggal 14 Juli 2022, pkl 21.20
²² Hadi Poerwono, *Tata Personalialia, Dijambatan*, Bandung, 1982, h. 141-147.
 Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008, h. 157.

antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib, dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam undang-undang dana pensiun.²³

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

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

b. Batas Usia Pensiun

Dalam dunia kerja, masa pensiun adalah ketika seorang karyawan tidak mendapatkan upah atau gaji secara penuh karena telah memasuki usia pensiun. Batasan penentuan usia pensiun biasanya mengacu pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan atau undang-undang yang mengatur tentang hak-hak yang berkaitan dengan pensiun, seperti Undang-Undang

²³ Adrian Sutedi, op.cit, h. 79.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SJSN (55 tahun), Undang-Undang dana pensiun (55 tahun) atau Undang-Undang ketenagakerjaan, dan Undang-Undang tentang profesi tertentu.²⁴

Menteri Tenaga Kerja mengatur tentang batas usia pensiun normal yaitu 55 tahun, dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 02/MEN/1995 tentang usia pensiun normal dan batas maksimal usia pensiun, bagi peserta dalam peraturan dana pensiun.²⁵

Selain itu, usia pensiun juga terdapat dalam ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun tidak disebutkan secara pasti berapa usia seorang pekerja agar dapat dikatakan telah mencapai batas usia pensiun. Ketentuan yang mengatur tentang usia pensiun dapat ditemukan dalam pasal 15 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 tahun 2015 yang menyatakan bahwa :

1. Untuk pertama kali usia pensiun di tetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
2. Mulai 1 januari 2019, usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
3. Usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah (1) tahun untuk setiap (3) tiga tahun berikutnya mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

²⁴Zulaini Wahab, *Dana Pensiun Dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, h. 23.

²⁵Adrian Sutedi, loc.cit

4. Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

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

c. Hak atas Pekerja/Buruh Pensiun

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

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



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

Jika pekerja/buruh mengikuti program pensiun dan pemberi kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak-hak yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan undang-undang dana pensiun, dimungkinkan mengatur dan menyepakati suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat 4.²⁶

d. Tujuan Penyelenggaraan Program Pensiun

1. Perusahaan
 - a. Kewajiban moral, dimana perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan terhadap masa yang akan datang karena tetap memiliki penghasilan pada saat mereka mencapai usia pensiun.
 - b. Loyalitas, karyawan diharapkan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan serta meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas.
 - c. Kompetisi pasar tenaga kerja, dimana perusahaan akan memiliki daya saing dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan professional di pasaran tenaga kerja.
 - d. Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan perusahaan.

²⁶ Adrian Sutedi, Op.cit, h. 80.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- e. Agar di usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaan.
2. Peserta
 - a. Rasa aman para peserta terhadap masa yang akan datang karena tetap memiliki penghasilan pada saat mereka mencapai usia pensiun.
 - b. Kompensasi yang lebih baik, yaitu peserta mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun/berhenti bekerja.
 3. Penyenggaraan Dana Pensiun
 - a. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan.
 - b. Turut membantu dan mendukung program pemerintah.
 - c. Sebagai bakti social terhadap para peserta.²⁷

B. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah bagian dari *Omnibus Law* dimana Omnibus berasal dari bahasa Latin “omnis” yang berarti banyak, sehingga *Omnibus Law* diartikan sebagai metode untuk mengganti ketentuan dalam undang-undang dan/atau mengatur ulang beberapa ketentuan dalam undang-undang kedalam satu undang-undang tematik yang sering ditafsirkan sebagai Undang-undang Sapu Jagat.²⁸

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sebagai salah satu peraturan perundang-undangan yang dapat dibentuk

²⁷ Andi Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Kencana, 2016, h. 294.
²⁸ Prasetyo Budie Yuwono, “Kajian Singkat Undang-Undang Nomor 11 TAHUN 2020 Tentang Cipta Kerja Terkait Amandemen Undang-Undang 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air” *Jurnal Kediklatan Widya Praja* Vol.1/No.1/2021.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tujuan meningkatkan pendapatan nasional. Sebagaimana disampaikan oleh Presiden Joko Widodo saat pidato pelantikan presiden 2019 bahwa pada tahun 2045 tepat di satu abad Indonesia merdeka, seharusnya Indonesia sudah bisa keluar dari middle income trap dan menjadi negara maju berpendapatan tinggi.

Konsep *Omnibus law* menjadi hal baru bagi sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia, terlebih ketika sistem *Omnibus law* diterapkan dalam pembentukan undang-Undang Cipta Kerja, pada tahun 2020 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menjadi saah satu dalam undang-undang yang akan dipangkas regulasi melalui Konsep *Omnibus law* Undang-Undang Cipta kerja. Pada awal tahun 2020 pemerintah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dengan menggunakan sistem *Omnibus law*. Rancangan Undang-Undang ini disiapkan pemerintah guna bertujuan untuk membangun perekonomian dan lebih menyederhanakan regulasi, agar menjadi lebih baik dan tidak saing tumpang tindih peraturan.²⁹

Beberapa tujuan dibentuknya Omnibus law ini antara lain:

1. Kebijakan pemerintah baik di tingkat pusat maupun didaerah untuk menunjang
2. Mengatasi konflik peraturan perundang-undangan secara cepat, efektif dan efisien;
3. Menyeragamkan iklim investasi;
4. Pengurusan perizinan lebih terpadu, efisien dan efektif;

²⁹ Moh Hamzah Hisbulloh, Ruslina Dwi Wahyuni, "Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law" Jurnal Studi Islam dan Sosial Vol.3/No.1/Juni/2022.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mampu memutus rantai birokrasi yang beramai-ramai;
6. Meningkatnya hubungan koordinasi antar instansi terkait karena telah diatur dalam
7. Kebijakan omnibus regulation yang terpadu;
8. Adanya jaminan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pengambil kebijakan.

Hak konstitusional pekerja/buruh merupakan hak yang diberikan negara kepada masyarakat yang berprofesi sebagai pekerja/buruh, atas dasar penjaminan atas kehidupan berbangsa dan bernegara. Disisi lain hak konstitusional berarti pengakuan negara terhadap warga negara yang merupakan subyek dari hak konstitusional. Indonesia merupakan negara yang menganut sistem demokrasi, sistem yang bertujuan menghadirkan kemaslahatan di semua warga masyarakat Indonesia. *Indonesia is a democratic country, in which the society play an important role in every part of it.* Undang-Undang Dasar 1945 menjadi pijakan awal mengenai hukum-hukum atau aturan-aturan yang berlaku di Indonesia, termasuk dalam ranah pengaturan mengenai hak warga negara. Sehingga hak konstitusional warga masyarakat Indonesia diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945.³⁰

C. Penelitian Terlebih Dahulu

Penelitian Terdahulu adalah sarana peneliti untuk mengungkapkan penelitian terlebih dahulu yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya terhadap tema atau topik yang hampir mirip dengan penelitian yang

³⁰ Ibid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

direncanakan. Kajian penelitian terdahulu ini bertujuan untuk melihat dan menilai perbedaan penelitian yang direncanakan dengan penelitian sebelumnya.

1. Julfiani Rizki Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengurangan Atau Pemotongan Upah Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Putusan Nomor: 49/Pdt.Sus-Phi/2017/PN.Mdn). Skripsi, Universitas Medan Area, Tahun 2020. Persamaan dengan Penelitian terdahulu sama-sama membahas mengenai tentang Pemutusan Hubungan Kerja mengenai Pemotongan Upah Pekerja. Sementara itu letak perbedaannya adalah disini penulis melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara Kepada Pekerja yang Telah Memasuki Usia Pensiun Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Abdi Lesmana Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PTPN II (PT. Perkebunan Nusantara II). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Tahun 2020. Persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama membahas tentang karyawan pensiun di PTPN II. Sementara itu letak perbedaannya disini penulis melakukan Penelitian tentang Pelaksanaan Pembayaran Uang Pensiun Yang telah Memasuki Usia Pensiun.
3. Atika Mawaddah Azahra Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat

Pasca Putusan Mahkamah. Skripsi, Universitas Sumatra Utara, Tahun 2021.

Persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama membahas tentang hak hak pekerja. Sementara perbedaannya disini penulis melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Pembayaran uang Pesangon Oleh PTPN IV Kepada Pekerja Yang Memasuki Usia Pensiun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Penelitian hukum adalah merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari suatu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis, yaitu penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, penelitian ini sangat relevan di negara-negara berkembang seperti Indonesia, penelitian ini mensyaratkan penelitiannya di samping mengetahui ilmu hukum juga ilmu sosial, dan memiliki pengetahuan dalam penelitian ilmu sosial.³¹
2. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif Analitis yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul dan kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang di pakai dalam penelitian ini adalah pendekatan efektivitas hukum yaitu orang benar- benar berbuat sesuai dengan norma-norma hukum sebagaimana mereka harus berbuat, bahwa norma-norma itu benar-benar diterapkan dan dipatuhi. Adapun dalam hal ini penelitian

³¹ Zainudin Ali, Metode Penelitian Hukum (Jakarta: Sinar Grafika,2016), h.31



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan kajian terhadap masalah yang diteliti sangat kompleks dan peneliti bermaksud memahami situasi secara lebih mendalam tentang pelaksanaan pembayaran yang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajamu Panai Hulu Sumatra Utara kepada pekerja yang telah memasuki usia pensiun berdasarkan perjanjian kerja bersama. Jika dilihat dari metode yang digunakan dalam penelitian ini, maka penelitian yang digunakan adalah metode *observational* dengan cara meneliti langsung lapangan.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh masalah penelitian berlangsung. Pertimbangan lokasi penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang informasi yang dibutuhkan. Sesuai dengan permasalahan yang ditentukan, penelitian ini dilakukan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara VI Kebun Ajamu, Kecamatan Panai Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara.

Adapun alasan penulis dalam menetapkan lokasi penelitian penulis karena lokasi yang dipilih sebagai tempat pengumpulan data lapangan untuk menentukan jawaban atas masalah yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel memberikan batasan jumlah sampel yang akan digunakan selama penelitian. Pimpinan atau Asisten, Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, dan Karyawan Pensiun 10 orang, inilah yang menjadi sampel dan penelitian ini adalah 9 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :



UIN SUSKA RIAU

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel
Tahun 2020-2021

No	Instansi	Populasi	Sampel	Presentase
1	Pimpinan atau Asisten	1	1	100%
2	Kepala Bagian Sumber Daya Manusia	1	1	100%
3	Karyawan Pensiun	18	7	38,8%
	Jumlah	20	9	35%

E. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber data utama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti melalui informan.

b. Data Skunder

Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen- dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian.³² Dengan menggunakan bahan hukum sebagai berikut:

Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang terkait dengan objek penelitian. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana

³² *Ibid*, h. 106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Pelaksanaan Program Jaminan Pensiun.

1) Bahan Hukum Skunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang berasal dari buku hukum, jurnal hokum, pendapat para ahli yang terkait dengan objek penelitian.

2) Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan-bahan yang berasal dari kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa inggris, ensiklopedia, majalah, surat kabar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta yang mengenai dunia kenyataan yang di peroleh observasi.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana Penulis mengajukan pertanyaan kepada informan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan hasilnya merupakan data sekunder.

c. Penelitian Kepustakaan

Penelitian Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan berdasarkan bahan-bahan bacaan, dengan cara membaca buku - buku,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang, Jurnal dan para pendapat dari para ahli hukum dan akademisi yang bersifat ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan ini.

d. Penelitian Lapangan

Penelitian Lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objeknya, melakukan dan mengadakan pengumpulan data dengan mendapatkan data-data, informasi serta keterangan-keterangan dari instansi terkait, dengan cara melakukan wawancara, dan lain-lain.³³

G. Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh, lalu dipilih, dan disusun secara sistematis, kemudian dianalisa secara kualitatif untuk mendapatkan deskriptif tentang rumusan masalah. Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menganalisis data mengenai Pelaksanaan pembayaran uang pesangon oleh PTPN IV Kebun Ajanu Panai Hulu Sumatra Utara yang memasuki usia pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

³³ Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung, 2015, h.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pembayaran uang pesangon di PTPN IV Kebun Ajamu disesuaikan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat di Medan pada tanggal 13 Januari 2020 antara Direksi PTPN IV (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat pembayaran uang pesangon yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang dimana hak pekerja pensiun belum benar dilaksanakan sesuai buku panduan perjanjian kerja bersama.
2. Peraturan tentang pembayaran uang pesangon oleh Perusahaan PTPN IV Berdasarkan Buku Perjanjian Kerja Bersama tetap sama seperti sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yaitu berpedoman pada Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dimana lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini tidak membawa pengaruh bagi PTPN maupun bagi Pekerja. Sehingga untuk PTPN IV Kebun Ajamu Sendiri Pengaturan tentang hak pekerja pensiun diatur dalam Buku Pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat di Medan pada tanggal 13 Januari 2020 antara Direksi PTPN IV (Persero) dengan Serikat Pekerja Perkebunan, Periode 2020/2021. Peraturan pembayaran uang pesagon oleh perusahaan, antara lain :
 - a. Akan ada hal pemberitahuan bahwa pekerja atau karyawan akan memasuki usia pensiun. Biasanya karyawan yang akan memasuki usia

pensiun akan diberitahu 1 tahun sebelum karyawan memasuki masa bebas tugas.

- b. Kemudian kedua, masuk pada masa bebas tugas atau MBT.
- c. Turunnya dana pensiun yang disebut santunan hari tua.
- d. Uang penghargaan masa kerja.
- e. Mendapatkan BPJS yang berlaku sampai meninggal dunia.

B. Saran

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



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



DAFTAR PUSTAKA

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- A. Buku**
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Andi Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Kencana, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2015.
- Buku *Perjanjian Kerja Bersama (PKB)-Direksi PTPN IV Persero*, 2020-2021.
- Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Bandung : Djambatan, 1982.
- Iman soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1954.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada, 2000.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teoro Pengantar*, Edisi Ketiga, Jakarta : Rajawali Pers, 2006.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Medan : Kelompok Study Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, 2007.
- Suratman dan Phillips Dillah, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung : Alfabeta 2015.
- Tim Visti Yustisia, *Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Depok : Huta Media, 2016.
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta : PT.Raja Grafindo persada, 2006.
- Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2014.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

B. Jurnal

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

Dyah Widyastuti Dan Waridin, "Pengaruh Imbalan, Kondisi Fisik Lingkungan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Tenaga Medis", *Ekobis*, Vol. 17, No. 2, (April, 2002).

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

Moh Hamzah Hisbulloh, Ruslina Dwi Wahyuni, "Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law" *Jurnal Studi Islam dan Sosial* Vol.3/No.1, (Juni-2022).

Prasetyo Budie Yuwono, "Kajian Singkat Undang-Undang Nomor 11 TAHUN 2020 Tentang Cipta Kerja Terkait Amandemen Undang-Undang 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air" *Jurnal Kediklatan Widya Praja* Vol.1/No.1 (2021).

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

C. Web

Kanus Besar Bahasa Indonesia, Artikel diakses pada tanggal 14 Juli 2022, <https://kbbi.web.id/pensiun50%%5>

Sekretaris Kabinet, Diakses Tanggal 1 Oktober 2022, <http://setkab.go.id>

<https://www.ptpn4.co.id/menajemen.php?h=tentang-kami>, diakses pada tanggal 28 Desember 2022, pk1 9.58

Sumber: Data Perusahaan PTPN IV Kebun Ajamu\



D. Wawancara

2. Albius Siagian, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu bagian Teknik, pada tgl 30 desember 2022.
- Faridder Manalu, *wawancara*, Asisten Personalia Kebun PTPN IV Kebun Ajamu pada tgl 22 desember 2022.
- Kamal, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu bagian SDM, pada tgl 22 desember 2022.
- Nurman, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu bagian Teknik, pada tgl 30 desember 2022.
- Nurasiah, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu, pada tgl 24 desember 2022.
- Narifandi, *wawancara*, Staf Bagian Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu, pada tgl 22 desember 2022.
- Sarmin Jufri, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu bagian Teknik, pada tgl 30 desember 2022.
- Sulastri, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu, pada tgl 31 desember 2022.
- Saiman, *wawancara*, karyawan Pensiun PTPN IV Kebun Ajamu bagian SDM, pada tgl 22 desember 2022.

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Data Pensiun Tahun 2020-2021

DAFTAR NAMA-NAMA KARYAWAN YANG MENJALANI MBT / PENSIUN TAHUN 2020 -2021

N.K.	Nama	Golongan	Bidang	Tanggal Lahir	Tanggal Masuk Kerja	Tanggal Masuk MBT	Tanggal Masuk Pensiun	Keterangan		
10154	4016953	Junita	IIA/6	SDM	28.06.1965	22.06.1988	01.01.2020	01.07.2020	Normal	
654	4017253	Sarmin Jufri	ID/0	TEKNIK	06.07.1965	07.06.1961	01.02.2020	01.08.2020	Normal	
25312	4017352	Ruslan	IC/5	III	06.07.1965	03.09.1989	01.02.2020	01.08.2020	Normal	
1031	4017310	Sulastrri	IC/1	III	01.07.1965	03.09.1989	01.02.2020	01.08.2020	Normal	
1127	4017311	Tamsirno	IC/2	V	01.07.1965	01.11.1995	01.02.2020	01.08.2020	Normal	
6	133158	4017430	Marince Sinaga	IC/3	KTU	18.09.1965	21.11.1988	01.04.2020	01.10.2020	Normal
7	656	4017379	Mustamar Wijaya	IC/4	SDM	07.09.1965	06.06.1992	01.04.2020	01.10.2020	Normal
8	1127	4017353	Siman	IC/5	SDM	28.09.1965	01.11.1995	01.04.2020	01.10.2020	Normal
9	10990	4016942	Nurman	IIA/3	TEKNIK	09.09.1965	21.10.1994	01.04.2020	01.10.2020	Normal
10	11338	4017132	Sugiharmi	IC/9	KTU	13.11.1965	01.06.1996	01.06.2020	01.12.2020	Normal
11	10389	4017255	Kamal	ID/0	SDM	10.11.1965	01.08.1990	01.06.2020	01.12.2020	Normal
12	10980	4017263	Sarjono	IC/5	V	31.12.1965	01.10.1994	01.07.2020	01.01.2021	Normal
13	395977	4017378	Nurasiah	IC/3	V	31.12.1965	08.04.1994	01.07.2020	01.01.2021	Normal
14	00049	4017067	Aslaida	ID/6	SDM	12.04.1966	21.03.1988	01.11.2020	01.05.2021	Normal
15	11006	4017002	Miswanto	IIA/0	ASKA	16.04.1966	21.11.1994	01.11.2020	01.05.2021	Normal
16	10587	4017133	Karyadi	ID/3	III	04.04.1966	21.10.1991	01.11.2020	01.05.2021	Normal
17	252165	4017037	Albius Sinaga	ID/4	TEKNIK	25.05.1966	25.09.1988	01.12.2020	01.06.2021	Normal
18	1056	4016957	Marsugi	IIA/6	KTU	02.05.1966	21.08.1991	01.12.2020	01.06.2021	Normal

Lampiran 2 : Dasar Cara Perhitungan Uang Pengepakan Rumah

**DAFTAR PESANGON RUMAH
UANG PINDAH PENGEPAKAN
KARYAWAN YANG MBT
KEBUN AJAMU**

Sesuai PKB Tahun 2020-2021 Pasal 66 Ayat 5

NO	NAMA		Gaji Pokok	Jumlah (Rp)
	Marince Sinaga			
1	Uang Pindah	3 X	3,269,087	9,807,261
	Uang Rumah	6 X	694,146	4,164,876
	Pengepakan			385,000
Total				14,357,137

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 3 : Dasar Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja

DAFTAR PENERIMA PENGHARGAAN MASA PENGABDIAN TAHUN 2020 KEBUN AJAMU

No	Nama	Jenis Kelamin	NIK	Masa Kerja	Gol	Gaji (Rp)		Sanksi					Jumlah (Rp)	Uang Penghargaan				Total (Rp)	
						Gaji Pokok	Tunj. Tetap	Sewa Rumah	Air	Transport	Listrik	20 Tahun		25 Tahun	30 Tahun	35 Tahun			
																	8		9
1	Maria Sinaga	Laki-Laki	133108	32/2	IC/3	3.269.087	817.355					4.086.440				20.432.200			20.432.200

Lampiran 4 : Dasar Perhitungan uang Santunan Hari Tua

DAFTAR DASAR PERHITUNGAN UNTUK MANFAAT PENSUN DAN SANTUNAN HARI TUA

NO	NAMA KARYAWAN	STATUS	NIK	TANGGAL		BAGIAN/UNIT	GOL	GAJI POKOK	TMT PENSUN	MASA KERJA		PERKALIAN	JUMLAH SHT KUM (SKL3)	PAJAK SHT PP	RAMPUNG SHT RP	PPH P4/21 Beban Perusahaan	BERAS kg	
				LAHIR	KERJA					TAHUN	BULAN							
																		5
1	6	Maria Sinaga	Karyawan	133108	18.09.1965	21.11.1980	KGGI	IC/3	3.269.087	01.10.2020	32	2	49.35	160.329.443	125.930.935	35.398.508		8

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 : Struktur Organisasi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





PEDOMAN WAWANCARA

Adapun beberapa pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Berapa batas usia pensiun bagi karyawan di PTPN IV Kebun Ajamu?
2. Apa Saja hak-hak yang yang diterima Karyawan Pensiun di PTPN IV Kebun Ajamu?
3. Berapa lama jangka waktu proses keluarnya dana pensiun?
4. Apakah pernah terjadi keterlambatan terkait keluarnya dana pensiun?
5. Bagaimana cara penghitungan uang pesangon bagi karyawan pensiun?
6. Bagaimana penyelesaian keluarnya dana pensiun?
7. Apakah lahirnya UU Cipta Kerja membawa Pengaruh Bagi PTPN IV Kebun Ajamu?
8. Berapa lama saudara/i bekerja di PTPN IV Kebun Ajamu ?
9. Apa saja yang saudara/i terima dari ptpn IV Kebun Ajamu ?
10. Apa benar sebelum saudara/i memasuki pensiun saudara/i menjalani MBT selama 6 Bulan dengan tetap menerima gaji perbulannya selama 6 bulan tersebut ?
11. Apa saudara/i merasa puas atas semua hak-hak yang diterima dari PTPN IV Kebun Ajamu ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.