



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk menyalin, mendistribusikan 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.



**POTENSI MANAJEMEN PENSIUN DINI PADA KARYAWAN BUMN  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN TAMORA REGIONAL III  
TAPUNG HULU KAMPAR PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH  
SKIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Serjana Ekonomi (S.E)

Fakultas Syari'ah dan Hukum



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

**DEWI WULAN BR HARAHAP**

**12020524643**

**PROGRAM S1**

**EKONOMI SYARI'AH FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1445 H / 2023 M**

UIN SUSKA RIAU



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : Dewi Wulan Br Harahap  
 NIM : 12020524643  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Demikian Surat ini dibuat agar dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Juni 2024

Pembimbing 1

**Dr. Zuraidah, M. Ag**  
 NIP. 19710813 199603 2 001

Pembimbing 2

**Afrizal Ahmad, M. Sy**  
 130112053

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



PENGESAHAN

Sertifikasi dengan judul : **POTENSI MANAJEMEN PENSIUN DINI PADA KARYAWAN  
KEBUN PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN TAMORA  
TANGUNG HULU KAMPAR PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH** yang ditulis oleh:

Nama : **Dewi Wulan Br Harahap**

NIM : **12020524643**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

yang dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Selasa, 25 Juni 2024**

Waktu : **08.00 WIB**

Tempat : **R. Peraktek Peradilan Semu (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan  
Hukum**

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

**Pekanbaru, 27 Juni 2024  
TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Petua : **Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag**

Sekretaris : **Desi Devra Devra, S.Hi., M.Si**

Penguji I : **Dr. Syafawi, S. Ag., M.Sh**

Penguji II : **Musnawi, S.E., M.Ak**

*(Handwritten signatures and marks)*



Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. Zulkipli, M. Ag**

NIP. 197410062005011005

- 1. Disertifikasi dengan judul : **POTENSI MANAJEMEN PENSIUN DINI PADA KARYAWAN  
KEBUN PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN TAMORA  
TANGUNG HULU KAMPAR PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH** yang ditulis oleh:
- 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Halaman Diindungi Undang-Undang  
© Hak Cipta Statistik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Dewi Wulan Br Harahap

: 12020524643

gl. Lahir : Tamora/ 01 Maret 2001

: Syariah dan Hukum

: Ekonomi Syariah

Hasil Theses/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya\*:

**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PTP-N V  
Tebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Menurut Perspektif  
Ekonomi Syariah**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Theses/Skripsi/Proposal/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 Theses/Skripsi/Proposal/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan  
bebas dari plagiat.

4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan  
Theses/Skripsi/Proposal /(Karya Ilmiah lainnya )\*saya tersebut, maka saya bersedia  
menerima sanksi sesuai peraturan perundangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan  
dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 September 2023

Yang membuat pernyataan



*[Signature]*  
Dewi Wulan Br Harahap  
NIM / 12020524643

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang pengutipan, sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa  
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.



## ABSTRAK

**Dewi Wulan br Harahap (2024): Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah**

Mencari lapangan pekerjaan pada saat ini merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk didapatkan, pertambahan produk yang semakin meningkat tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, akan tetapi banyak dari karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III kebun Tamora yang masih bertahan dengan pekerjaan yang sudah mereka tekuni dari awal berkarir namun ada juga yang ingin memutuskan untuk berencana melakukan pensiun dini. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui potensi manajemen pensiun dini pada karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk merencanakan pensiun dini serta tinjauan ekonomi syariah potensi manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, yang menjadi subyek penelitian ini adalah informan atau karyawan aktif PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora dan karyawan pensiun dini. Teknik pengumpulan data peneliti ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data, agar memberi kesimpulan yang dapat di mengerti dengan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, untuk metode penulisan, dengan menggunakan metode deskriptif, metode deduktif, metode induktif.

Hasil penelitian yang diperoleh dapat diketahui bahwa ada empat faktor karyawan berencana melakukan pensiun dini, yaitu faktor individu, faktor keluarga, faktor ekonomi, faktor organisasi. Dalam pandangan ekonomi syariah dari empat faktor yang mempengaruhi karyawan merencanakan pensiun dini tersebut sudah sesuai dengan syariat Islam, dan ke empat faktor tersebut murni dari keinginan karyawan itu sendiri dan tidak ada campur tangan dan paksaan dari pihak perusahaan. Sedangkan karyawan yang tetap ingin bekerja di perusahaan tanpa ada rencana untuk pensiun dini merasa sangat puas dari hasil bekerja di perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora.

**Kata kunci:** *Potensi Manajemen, Faktor Pensiun dini, Ekonomi Islam*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

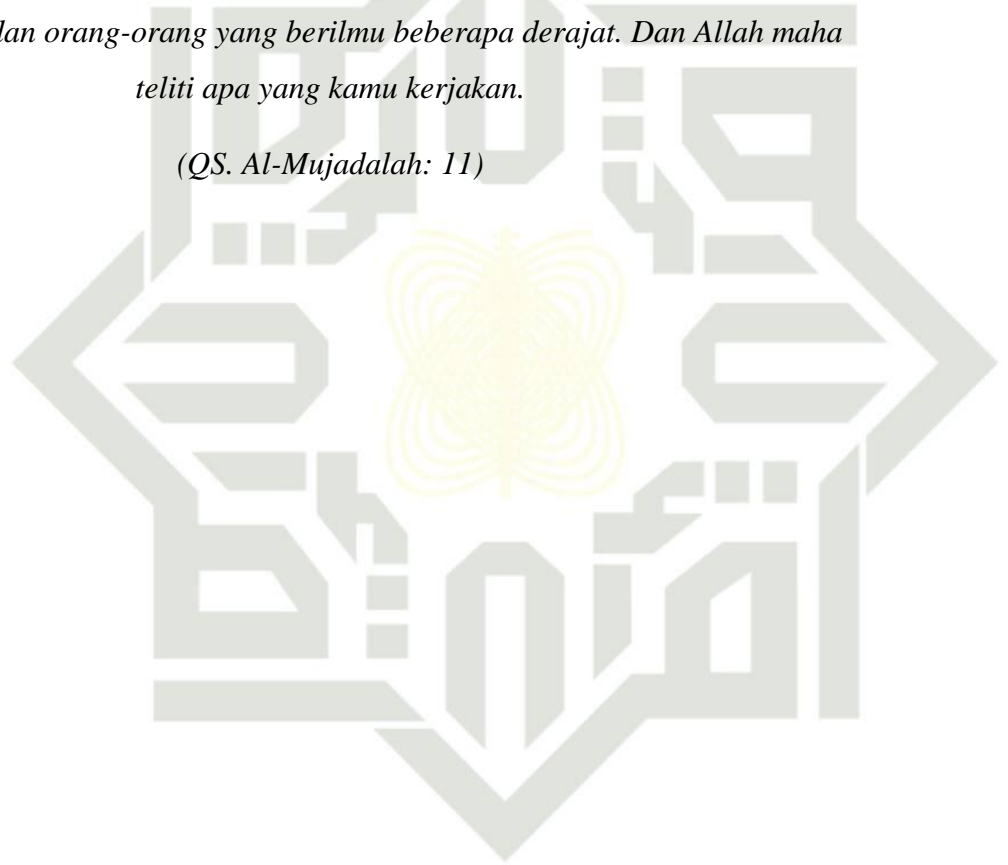
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

## MOTTO

*Tetaplah Tumbuh Walau Runtuh*

*“Wahai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu! “Berilah kelapangan di dalam majelis majelis” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah Kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan.*

*(QS. Al-Mujadalah: 11)*



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.

## KATA PENGANTAR



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah menghantarkan rahmat serta hidayah- Nya, sehingga rasa ingin belajar dan menggali ilmu tidak pernah padam dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tamora Redional III Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah”**. Shalawat beserta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang dipenuhi untuk menyelesaikan pendidikan program S1 Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu apabila pembaca menemukan keanggalan-kejanggalan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan demi kesempurnaan di masa yang akan datang.



#### 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.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta dukungan kepada penulis. Untuk itu penulis ingin menampakan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Teristimewa buat Kedua Orang Tua, Ayahanda M. Yasir Harahap dan Ibunda Nurbaina Ritonga yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mendorong, memotivasi dan memberikan cinta dan kasih sayangnya hingga hari ini. Hal yang sama penulis ucapkan kepada saudara kandung penulis abang Ramon Jamora, Kakak Maisito, Lana Yuni Yanti, Adek Rosita Khairani, Raja Salammuddin.
2. Bapak prof. Dr. Hairunas Rajab, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di kampus Universitas UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag, Bapak Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA selaku wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, M.Si selaku wakil Dekan II, dan Ibu Sofia Hardanu, M Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag., M.Ag Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Ibu Dr. Zuraidah M. Ag dan Bapak Afrizal Ahmad M. Sy, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan



#### 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
- skripsi, arahan dan sumbangan pikiran yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Nurhasanah S., M.M. Selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
  7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
  8. Segenap Karyawan Dan Tata Usaha Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah sabar dan ikhlas membantu penulis dalam segala hal urusan di kampus.
  9. Bapak Manager Kebun Tamora Beserta Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tamora Regional III dan Bapak Manager Distrik Barat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.
  10. Teman-teman seperjuangan Organisasi HMPS Ekonomi Syariah terkhusus keluarga Cemara tempat tumbuh dan berproses yang saling mensupport penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
  11. Teman-teman Ekonomi Syariah kelas H terimakasih telah menjadi partner terbaik selama perkuliahan. Terkhusus untuk Nurul Sakinah yang sudah tulus menemani, membantu penulis selama menyelesaikan skripsi.
  12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini yang telah ikhlas membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.

**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.

Semoga Allah SWT dengan ridho-Nya membalaskan segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda untuk mereka. Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penelitian skripsi ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan penulis.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Pekanbaru, 17 Mei 2024

Penulis,

Dewi Wulan Br Harahap

12020524643

UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Batasan Masalah.....	9
C.Rumusan Masalah .....	9
D.Tujuan Penelitian .....	9
E.Manfaat Penelitian.....	10
F.Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
<b>A.Landasan Teori</b> .....	13
1.Pengertian Manajemen.....	13
2. Potensi Manajemen dalam Islam.....	15
3. Pensiun.....	17
4. Pensiun Dini.....	25
5. Pensiun Dalam Islam.....	31
6. Karyawan.....	33
<b>B. Penelitian Terdahulu</b> .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
<b>A. Metode Penelitian</b> .....	<b>Error! Bookmark not defined.41</b>
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
2. Lokasi Penelitian.....	41
3. Sumber Data Penelitian.....	45
4. Informan Penelitian.....	42
5. Teknik Pengumpulan Data .....	46
6. Teknis Analisis Data .....	48
7. Metode Penulisan.....	49

**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.

<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	60
a. Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora.....	61
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Merencanakan Pensiun Dini .....	66
c. Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan BUMN PTPN V Kebun Tamora.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>



**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora.....7

Tabel 1.2 karyawan Pensiun Dini Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora.....8

Tabel 2.1 Penelian Terdahulu.....36

Tabel 3.1 Informan Penelitian.....45

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Pensiun Dini Berdasarkan Jenis Kelamin.....62

Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Yang Berencana Mengambil Pensiun Dini.....63

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan Yang Berencana Pensiun Dini.....63

Tabel 4.4 Lama Karyawan Bekerja di Perusahaan.....64

Tabel 4.5 Penghasilan Pokok Karyawan.....65

Tabel 4.6 Jabatan Karyawan yang Berencana Pensiun Dini.....66

Tabel 4.7 Faktor Individu.....68

Tabel 4.8 Faktor Program yang di Tawarkan.....70

Tabel 4.9 Faktor Keluarga.....71

Tabel 4.10 Faktor Personal.....73

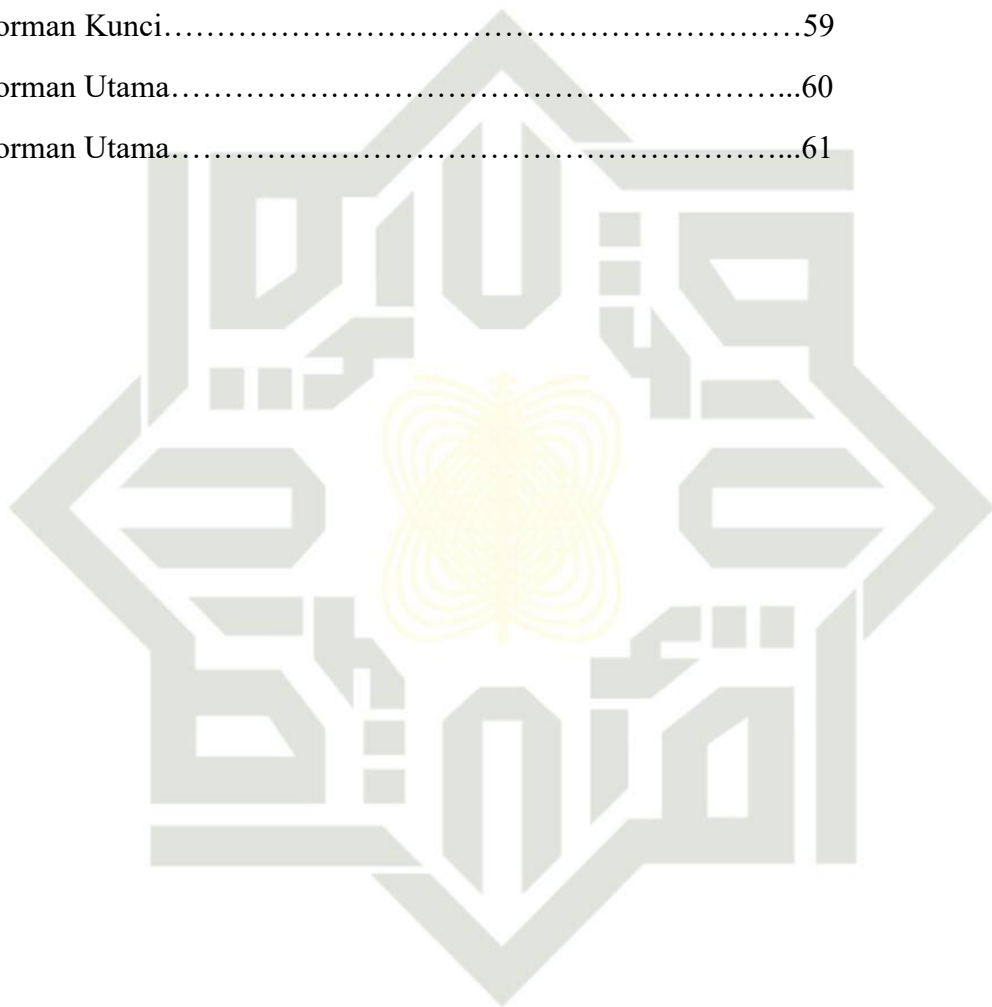
Tabel 4.11 Faktor Organisasi.....74

**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.

## TABEL GAMBAR

Gambar 4.1 Luas Areal PTPN V Kebun Tamora.....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.3 Informan Kunci.....	57
Gambar 4.4 Informan Kunci.....	58
Gambar 4.5 Informan Kunci.....	59
Gambar 4.6 Informan Utama.....	60
Gambar 4.7 Informan Utama.....	61



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.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A Latar Belakang Masalah

Di zaman yang modern seperti ini bekerja bukan lah lagi menjadi sekedar rutinitas melaikan sudah menjadi kebutuhan setiap manusia dewasa baik pria maupun wanita, bekerja sudah menjadi aktivitas dasar yang dijadikan inti kehidupan seperti hal belajar dan bermain pada anak-anak, dalam bekerja manusia akan mendapat tempat lingkungan berkembang dan bersahabat yang akan memberi kebahagiaan dan kepuasan tersendiri pada mereka. Bekerja merupakan hal penting dalam mempersiapkan kehidupan yang akan datang, dengan bekerja seseorang akan mendapatkan ganjaran materil, gaji, fasilitas dan beberapa materil untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa membebani orang lain. Disamping itu bekerja juga tidak soal pemenuhan materi semata namun juga untuk pemenuhan kebutuhan non materil seperti halnya mendapatkan penghargaan, pengakuan, dan status sosial dari lingkungannya. Namun sebaliknya jika seseorang tidak memiliki pekerjaan dan menjadi pengangguran hal tersebut akan sangat sulit didapatkan.<sup>1</sup>

Tenaga kerja merupakan asset yang sangat berharga karena mereka memberikan kontribusinya demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena

---

<sup>1</sup>Nur Saidah br Pulungan, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan PT Penebunan Nusantara V Mengambil Program Pensiun Dini dalam Meningkatkan Perekonomian Menurut perspektif Ekonomi Islam*, (Universitas UIN Suska Riau,2022), h. 1.



#### 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.

itu sudah selayaknya tenaga kerja tersebut mendapatkan perhatian dari perusahaan, dimana perhatian yang paling utama adalah masa depan tenaga kerja itu sendiri. Perhatian tersebut sangat dibutuhkan ketika mereka memasuki usia lanjut dimana mereka sudah tidak produktif lagi atau dapat dikatakan mereka tidak dapat lagi mengandalkan kekuatan fisik atau kegiatan berfikirnya untuk memperoleh penghasilan, salah satu bentuk perhatian perusahaan tersebut adalah melalui dana pensiun. Dalam hal meningkatkan kesejahteraan para karyawan salah satunya yang dilakukan perusahaan yaitu melaksanakan program pensiun seperti yang disebutkan dalam UU NO. 11 Tahun 2023 tentang kertenagakerjaan, bahwa diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, sedangkan dalam penyelenggaraan program pensiun sesuai fungsi UU NO 11 tahun 1992 tentang dana pensiun. Oleh karena itu merupakan suatu komitmen perusahaan untuk mengupayakan suatu sarana yang nantinya diterapkan dapat membantu tenaga kerja kesinambungan penghasilannya dimasa depan.<sup>2</sup>

Pada hakikatnya setiap individu yang bekerja akan tiba pada fase dimana individu tersebut akan berhenti dari pekerjaannya, merelakan untuk melepaskan pekerjaannya, kekuasaan atau jabatan yang dimiliki sebelumnya dan ketika itu juga ia harus menerima masa bahwa masa pensiun itu kini sudah masuk dalam kehidupannya, bahkan mereka pun harus merelakan lingkungan pertemanan yang sudah mereka bangun, pensiun merupakan suatu

<sup>2</sup>Rizka Dwi Putri, *Implementasi Program Pensiun Dini di PT. Telkom Regional 1 Sumatera*, Medan: (Skipsi Universitas Medan Area, 2019) h. 11.



#### 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

keadaan dimana individu sudah tidak lagi bekerja, baik sudah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan atau karena adanya kesepakatan individu yang bersangkutan tempat individu bekerja untuk melakukan pensiun dini.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 45 Tahun 2015.

Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun atau PP 45/2015, usia pensiun karyawan swasta 2023 adalah 57 tahun. Usia ini selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya sampai mencapai usia pensiun 65 tahun. Namun saat ini, usia pensiun tidak disebutkan secara tersurat dalam undang-undang seperti UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Usia pensiun karyawan swasta diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama di perusahaan swasta masing-masing. Dalam PP 45/2015, diatur juga tentang penyelenggaraan program Jaminan Hari Tua (JHT) yang manfaatnya dapat dibayarkan salah satunya ketika pekerja telah mencapai usia pensiun. Dalam aturan JHT, disebutkan bahwa pencairannya dapat dilakukan ketika pekerja memasuki usia 56 tahun. Jadi, berdasarkan aturan-aturan di atas, dapat disimpulkan bahwa usia pensiun tergantung dengan aturan perusahaan. Namun, dapat disepakati bahwa usia pensiun karyawan swasta 2023 adalah antara 56 dan 57 tahun, yang selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 tahun berikutnya hingga usia 65 tahun.<sup>3</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI dalam hal pekerja dalam pasal 2 yang mengatakan bahwa Usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 (lima puluh lima) tahun. Peraturan

<sup>3</sup><https://m.kumparan.com/berita-hari-ini/usia-pensiun-karyawan-swasta-2023-di-indonesia-21WuMulGZMf/full> diakses pada tanggal 28 febuari 2024



- 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

Ketenagakerjaan RI tetap dipekerjakan oleh Pengusaha setelah mencapai usia 55 (lima puluh lima tahun), maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 (enam puluh) tahun.<sup>4</sup>

Pensiun dini adalah pensiun yang terjadi untuk melakukan restrukturisasi pada organisasi dengan memberikan status pensiun karyawan yang seharusnya belum layak pensiun dan diberikan pesangon sesuai masa kerja. Pensiun dini dapat dilihat dari dua sisi, dari keinginan pekerja itu sendiri atau dari kebijakan perusahaan. Kebijakan suatu perusahaan mengadakan program pensiun dini bertujuan untuk mengurangi jumlah karyawan yang tidak produktif lagi, sehingga pekerja yang biasa di tangani dapat diselesaikan oleh karyawan yang lain. Sasaran dari program ini biasa tenaga kerja yang tamat SD ataupun SMP dan mayoritas pekerja yang usianya mendekati 55 (lima puluh lima) tahun.<sup>5</sup>

Islam mendorong umatnya untuk mempersiapkan diri secara finansial agar dapat hidup dengan layak. Jika seorang telah mencapai stabilitas finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, pensiun dini dapat dianggap sebagai cara untuk menjaga kesejateraan. Jika seorang telah mencapai stabilitas finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, pensiun dini dapat dianggap sebagai cara untuk menjaga kesejateraan keluarga.

<sup>4</sup>[https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/peraturan\\_file\\_148.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_148.pdf) diakses pada 27

Januari 2024.

<sup>5</sup>Abdi Lesmana, *Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejateraan Pensiunann Karyawan PRN II (PT. Perkebunan Nusantara II)*, Medan: (Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2017). h. 14.



- 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 Saif Kasim Riau

Al-Quran mengandung banyak ayat yang menekankan pentingnya bekerja, berusaha, dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta zakat dan sedekah. ini dapat dilihat dari petikan surat al-ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (QS. Al Ahqaf 19).<sup>6</sup>

Beberapa tahun belakangan ini, pensiun dini merupakan trend yang dilakukan perusahaan-perusahaan besar dan Karyawan. Tujuannya adalah untuk menciptakan efisiensi perusahaan sehingga pada akhirnya tingkat kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan. Organisasi dapat memanfaatkan pensiun dini untuk mengurangi level senioritas yang tinggi, sehingga mengurangi biaya gaji dan tunjangan, atau untuk membuka kesempatan promosi dengan menurunkan jumlah karyawan manajerial yang levelnya tinggi.<sup>7</sup>

Akhir-akhir ini banyak ditemukan kejadian di masyarakat tentang pensiun dini di negara Indonesia ini. Fenomena yang aktual tentang adanya pensiun dini di tengah-tengah masyarakat yang menjadi perbincangan hangat. Pensiun dini makin marak diperbincangkan di masyarakat karena ada sebagian orang yang bertanya tanya mengapa karyawan dengan umur yang

<sup>6</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Sygma creative co., (November 2007) h. 504.

<sup>7</sup>Restia Setiowati, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Pensiun Dini (Studi Kasus di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung Tahun 2012 dan 2013, *jurnal Pradi Pascaserjana Corporate development*, Vol. 1, No. 3, (2014), h. 1.



#### 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.

masih relatif muda atau masih produktif bisa pensiun dini. Dari sebagian fenomena yang ditemukan terdapat beberapa alasan perusahaan memberhentikan atau memensiunkan karyawannya. Hal tersebut dilakukan karena alasan tidak dapat menampung dan melebihi target yang telah ditentukan oleh Pemerintah. Dengan kondisi perekonomian Indonesia yang saat ini sedang tidak stabil berimbas juga pada sebagian besar perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia saat ini. Pensiun dini itu sendiri ada dua kategori yaitu pensiun dini yang dilakukan atas keinginan sendiri dan pensiun dini yang dilakukan oleh perusahaan.<sup>8</sup>

Fenomena pensiun dini juga terjadi di PT Perkebunan Nusantara Kebu IV Regional III Kebun Tamora. PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora terletak di Jl. Perum Kantor Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora memiliki 6 Afdeling, sekitar 38 tahun PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora berdiri pastinya perusahaan ini sangat mementingkan karyawan yang akan pensiun dan setiap karyawan yang sudah pensiun mereka dikasih dana pensiun dari perusahaan kepada para karyawan yang terdaftar sebagai karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora tersebut, mereka bukan hanya mendapatkan uang pensiun tetapi juga uang beras di setiap bulannya.

<sup>8</sup>Rizka Dwi Putri, *Op cit*, h. 13-14.

**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.

Sejak tahun 2018 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang pensiun dini. Untuk mengetahui jumlah karyawan PT Perkebunan Nusantara Tamora IV Regional III Kebun Tamora dengan jumlah karyawan yang pensiun dini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel I.1**  
**Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV**  
**Ragional III Tahun 2017- 2022**

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2018	425	68	493
2	2019	416	68	484
3	2020	391	60	451
4	2021	352	49	401
5	2022	325	43	368

Tabel I.1 di atas menjelaskan rincian jumlah karyawan perusahaan PTPN V Kebun Tamora pada 5 tahun terakhir, data ini mencakup seluruh tingkat pekerja berdasarkan dapertemen. Data ini diperoleh dari laporan kepegawaian internal perusahaan dan mencerminkan struktur organisasi pada priode tersebut.<sup>9</sup> Sedangkan jumlah karyawan PTPN V Kebun Tamora yang pensiun dini antara lain:

**Tabel I.2**  
**Jumlah Karyawan Pensiun Dini PT Perkebunan Nusantara Kebun**  
**Tamora IV Regional III Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Pensiun Dini	Pensiun Normal	Jumlah	Persentase
1	2018	-	14	14	0%
2	2019	-	15	15	0%

<sup>9</sup>M. Yasir Karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III, *Wawancara*, pada 08 November 2023.



3	2020	11	22	33	27%
4	2021	24	26	50	58%
5	2022	6	27	33	15%
	Jumlah Karyawan	41	104	145	100%

Table I.2 di atas data yang ditemui dari tahun 2018-2022 karyawan yang mengambil keputusan pensiun dini setiap tahunnya meningkat. Berdasarkan data tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian pada PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar demi mengetahui Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan dalam meningkatkan perekonomian sebelum atau sesudah masa pensiun. Peminat program pensiun dini cukup banyak. Tetapi tidak semua karyawan yang mengajukan pensiun dini mendapatkan persetujuan dari PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III. Bagi mereka yang belum disetujui, mereka bekerja secara optimal. Sedangkan bagi karyawan yang memenuhi syarat untuk pensiun dini, manajemen PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III memberikan kompensasi yang memadai. Namun banyak juga sebagian karyawan BUMN memilih untuk tetap mengikuti program pensiun sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BumN Pt Perkebunan Nusantara Kebun Tamora Iv Regional**

#### 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.

### **lil Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”.**

#### **B. Batasan Masalah**

Agar peneliti lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan, maka penulis membatasi masalah peneliti pada Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT. Pekerkebunan Nusantara IV Kebun Tamora Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

#### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Potensi Manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III?
- b. Apa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Merencanakan Pensiun Dini ?
- c. Bagaimana Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan BUMN PTPN V Kebun Tamora?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui potensi manajemen pensiun dini pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

**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.

- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Merencanakan Pensiun Dini.
- c. Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah terhadap potensi manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III.

**E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka ada beberapa manfaat yang akan di dapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang potensi manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN di PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah. Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan dan menambah teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah.
- b. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan program strata 1 (S1) pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**F. Sistematika Penulisan**

Adapun Penelitian ini lebih sistematis dan terarah, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

**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 I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli merupakan dasar dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang dibahas yaitu: Manajemen, Potensi Manajemen dalam Islam, Pensiun, Pensiun Dini, Pensiun dalam Islam, Karyawan.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang, lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data.

**BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan membahas dan menguraikan mengenai hasil dari penelitian yaitu Potensi manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN di PTPN-V Kebun Tamora.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab penutup berisikan kesimpulan dari pembahasan dan saran sebagai sumbangan pemikiran

**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

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Manajemen

Menurut James A.F. Stonner, manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menerut R. Terry manajemen merupakan suatu khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan dan sumber lainnya. Manajemen juga merupakan suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.<sup>10</sup>

Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa manajemen merupakan seni

---

<sup>10</sup>Syaiful Amri, Erviva Farianti dkk, *Pengertian Ilmu Manajemen* (Mataram: Seval Lita Indo Kreasi, Maret 2022) h. 2



dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menjalankan aktifitas-aktifitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan serta efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

## 2. Jenis-jenis Manajemen

Manajemen secara garis besar terbagi menjadi 4 jenis yaitu, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, manajemen pemasaran dan keuangan. Perusahaan, kedinasan, maupun suatu organisasi biasanya menggunakan jenis tersebut dalam jalanya perusahaan tersebut. Pengertian manajemen adalah “pihak-pihak yang menawarkan/ menyediakan jasa untuk bidang yang berhubungan dengan jenis-jenis manajemen”. Manajemen dalam implementasinya sangat berfokus pada keempat jenis manajemen tersebut. Berikut ialah pengertian ke 4 jenis manajemen:

### 1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana SDM yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

### 2) Manajemen Operasional

Manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan

#### 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.

keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi. Manajemen Pemasaran Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan oleh 9 konsumen, dan bagaimana cara pemenuhannya dapat diwujudkan.

#### 3) Manajemen Keuangan

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas manajemen keuangan diantaranya merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh, dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan<sup>11</sup>

### 3. Potensi Manajemen dalam Islam

Potensi adalah kemampuan dan kekuatan yang dimiliki oleh individu, baik fisik maupun mental mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan bila dilatih dan ditunjang dengan sarana yang baik. Dalam Islam, pada prinsipnya penegembangan manusia telah dibekali oleh Allah SWT. Karena didalam diri manusia itu memiliki potensi yang dapat dibangun melalui pengembangan guna meningkatkan

<sup>11</sup> *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.

kompetensi diri manusia itu sendiri. Potensi tersebut yaitu potensi jasmani, kalbu, akal dan hidup. Potensi jasmani merupakan potensi yang memungkinkan manusia memiliki kemampuan dan keterampilan teknis. Potensi kalbu merupakan potensi yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk berkhayal, beriman dan merasakan kebesaran Illahi. Potensi akal merupakan potensi yang memungkinkannya memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi Dan potensi sosial merupakan potensi yang memungkinkannya memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup dan menghadapi tantangan.<sup>12</sup>

Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu: Kebenaran, kejujuran, keterbukaan, keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankannya mendapatkan hasil yang maksimal. Yang paling penting dalam manajemen berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak "menganiaya" bawahan dan bawahan tidak merugikan pimpinan maupun perusahaan yang ditempati. Bentuk penganiayaan yang dimaksudkan adalah mengurangi

<sup>12</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif ekonomi syariah*, (Bekasi Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsih, juli 2021), cet. ke-1, h. 205-206



#### 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.

atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Seyogianya kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah menzalimi bawahannya. Dan ini sangat bertentangan dengan ajaran agama Islam.<sup>13</sup>

## 4. Pensiun

### 1. Pengertian Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang ataupun keinginan dari karyawan itu sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>14</sup> Pensiun adalah peran baru dalam hidup seseorang yang berhenti dari pekerjaan formal dan tidak bekerja lagi serta mengalami perubahan ekonomi berupa pendapatan yang jauh berkurang dari sebelumnya. Dibutuhkan aspek kesiapan mental dalam menghadapi perubahan sosial serta membutuhkan penerimaan diri yang baik, sehingga tidak menimbulkan depresi, frustrasi dan stres pada diri individu.

<sup>13</sup>Iwan Aprianto, Muhammad Qodri, *Etika Konsep Manajemen Bisnis Islam*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, September 2020), cet. Ket-1, h. 54.

<sup>14</sup>Rusdiana, "Manajemen Sumber Daya Manusia, SDM Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif, Arsad, H. 205

**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 Hutapea saat memasuki masa pensiun seseorang akan mengalami berbagai masalah, di antaranya mengenai kepuasan kerja dan pekerjaan, usia, kesehatan, dan status sosial sebelum pensiun. Masalah yang akan diderita seorang pensiun tidak jauh dari kepuasan kerja dan pekerjaan, usia yang sudah semakin menua, dan status sosial sebelum pensiun.<sup>15</sup>

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat simpulkan pensiun dapat diartikan sebagai peran baru dalam hidup seseorang yang berhenti dari pekerjaan formal dan tidak bekerja lagi serta mengalami perubahan ekonomi berupa pendapatan yang jauh berkurang dari sebelumnya.

## 2. Program Pensiun

Program Pensiun adalah setiap program yang mengupayakan Manfaat Pensiun bagi Peserta, terdapat 2 macam program dana pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) dan Program Pensiun Iuran Pasti (PIIP).

### a. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

- 1) Pendiri atau Pemberi Kerja dan atau Peserta membayar iuran normal dan peserta membayar iuran ke penyelenggara program pensiun. Namun, bila kekayaan bersih dana pensiun lebih rendah dari kewajiban aktuarial, maka Pendiri atau Pemberi Kerja harus menambah iuran agar kekayaan bersih minimal sama dengan kewajiban aktuarial dengan cara membayar iuran

<sup>15</sup>[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/981/5/108600249\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/981/5/108600249_file5.pdf) diakses 09 November 2023, h. 9.

#### 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.

tambahan. Kewajiban aktuarial (harus dihitung oleh aktuaris) adalah total dana yang yang dibutuhkan untuk membayar kewajiban pembayaran manfaat pensiun hingga pensiun habis, dihitung dengan nilai sekarang.

- 2) Kekayaan program pensiun harus diinvestasikan dan hasil investasinya setelah dikurangi dengan biaya-biaya, baik biaya investasi maupun biaya operasional, akan menambah kekayaan program pensiun tersebut.
  - 3) Manfaat pensiun dibayarkan sesuai dengan yang telah diatur dan diperjanjikan.<sup>16</sup>
- b. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

PPIP adalah manfaat pensiun berupa akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya. Besar manfaat pensiun tergantung dari hasil investasi yang dilakukan oleh penyelenggara program pensiun. Selanjutnya, penyelenggara program pensiun melakukan investasi untuk pengembangan dana pesertanya dan masing-masing peserta diberi rekening pribadi yang akumulasi iuran dan hasil investasinya bisa dicek secara berkala.

- 1) Pemberi kerja dan peserta membayar iuran ke penyelenggara program pensiun. Tanggung jawab pemberi kerja selesai dengan membayar iuran. Peserta memiliki buku catatan tentang iuran. Aset program pensiun terdiri dari total aset dikurangi biaya-

<sup>16</sup>Mohammad Nasir, "Buku 6 Program Pensiun", (Jakarta : Tirta Segera : Juli 2019) h.

#### 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.

biaya operasional dan sisanya adalah iuran untuk peserta dan hasil pengembangannya yang didistribusikan kepada rekening Peserta secara proporsional.

- 2) Iuran yang masuk kemudian diinvestasikan. Hasil investasi harus dikembalikan ke program pensiun, setelah dikurangi biaya operasional dicatatkan ke rekening masing-masing peserta secara proporsional.
- 3) Manfaat pensiun dibayar sesuai dengan akumulasi iuran dan hasil pengembangannya setelah dikurangi biaya operasional secara proporsional<sup>17</sup>

### 3. Tujuan dan Manfaat Pensiun

Menurut pernyataan Standar Akutansi Keuangan No. 18 tentang Manfaat Pensiun, manfaat pensiun adalah pembayaran bekal yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun.

Secara umum manfaat pensiun dibedakan sebagai berikut:

#### a. Pensiun normal

Usia pensiun normal tersebut usia paling lama rendah dimana karyawan berhak untuk pensiun tanpa perlu persetujuan dari pemberi kerja, dengan memperoleh pensiun penuh.

<sup>17</sup> Ibid, h. 41.

**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.

## b. Pensiunan dipercepat

Program pensiun biasanya mengizinkan karyawan untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun normal. Karena ada suatu alasan lain, karyawan mengajukan permohonan kepada pemberi kerja agar masa pensiunya dipercepat.

## c. Pensiun ditunda

Pengertian pensiun ditunda sebagai diatur dalam pasal 1 ayat (13) UU No.11 Tahun 1992 adalah hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti normal yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan dana pensiun. Selanjutnya menurut ketentuan ini peserta dana pensiun yang mengikuti program pensiun manfaat pasti, apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal tiga tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak menerima pensiun ditunda yang besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumus pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat pemberhentian.

Sedangkan bagi peserta dana pensiun yang menyelenggarakan program pensiun iuran pasti, apabila berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan minimal tiga tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak atas jumlah iurannya sendiri dan iuran pemberi kerja beserta hasil



#### 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.

pengembangannya yang harus dipergunakan untuk memperoleh pensiun ditunda.

#### d. Pensiun cacat

Pensiun yang diberikan bukan karena usia, tetapi lebih disebabkan peserta mengalami kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan. Pembayaran pensiun biasanya dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun normal di mana masa kerja diakui seolah-olah sampai usia pensiun normal dan penghasilan dasar pensiun ditentukan pada saat peserta yang bersangkutan dinyatakan cacat.<sup>18</sup>

Tujuan penyelenggaraan dan penerimaan pensiun dapat dilihat dari dua atau tiga pihak yang terlibat. Jika hanya dua pihak berarti antara pemberi kerja dan karyawannya sendiri. Sedangkan jika tiga pihak, yaitu pemberi kerja, karyawan, dan lembaga pengelola dana pensiun, dimana kemudian masing-masing pihak memiliki tujuan tersendiri. Bagi pemberi kerja tujuan untuk menyelenggarakan dana pensiun bagi karyawannya adalah :

- 1) Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan diri di perusahaan tersebut.
- 2) Agar dimasa usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja di perusahaan.

<sup>18</sup>Sri Yuniwati, "Analisis Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun pada PTPN V (Persero) Sei Rokan", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 5 No. 2, (Juli 2015), h. 120.

**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.

- 3) Memberikan rasa aman dari segi batiniah sehingga dapat menurunkan turnover karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 5) Meningkatkan citra perusahaan dimata masyarakat dan pemerintah.
- 6) Memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.<sup>19</sup>

**4. Asas Program Pensiun**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992, penyelenggaraan program pensiun didasarkan pada asas-asas sebagai berikut:

- a) Asas keterpisahan kekayaan Dana Pensiun dari kekayaan badan hukum pendirinya.
- b) Asas penyelenggaraan dalam sistem pendanaan.
- c) Asas pembinaan dan pengawasan.
- d) Asas penundaan manfaat.
- e) Asas kebebasan untuk membentuk untuk tidak membentuk dana pensiun.<sup>20</sup>

<sup>19</sup>Ibid, h. 119.

<sup>20</sup>Andrew Shandy Utama, “Penyelesaian Sangketa Dana Pensiun Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992”, *Journal Of Juridesche Analyse*, Vol.1 No. 2 (2022), h. 65.



#### 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. Jenis - jenis Pensiun

Saat ini perusahaan baik swasta maupun pemerintah menetapkan pensiun yang didasarkan pada usia tertentu. Jenis pensiun yang didasarkan pada penetapan batas usia menurut Allen dibagi atas dua jenis yaitu:

### a. *Normal Retirement Age*

Merupakan jenis pensiun yang umum dikenal yaitu pensiun yang sesuai dengan batas usia yang ditetapkan tempat pegawai bekerja.

### b. *Early Retirement Age*

Pensiun sebelum batas usia yang ditetapkan oleh tempat pegawai bekerja. Dalam jenis ini pensiun dapat atas inisiatif pegawai itu sendiri dan atas permintaan tempat pegawai bekerja. Biasanya pensiun ini dikarenakan faktor-faktor tertentu seperti kesehatan yang tidak memungkinkan lagi atau perusahaan bangkrut.<sup>21</sup>

Dalam penelitian ini, jenis penetapan batas usia pensiun (BUT) yang sesuai dengan konteks penelitian adalah Early Retirement Age sejalan dengan konteks penelitian karena dalam penerapan Golden Shakehand pihak PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar telah memensiunkan karyawannya sebelum akhir masa

<sup>21</sup>Abdi Lesmana, *Op cit*, h. 23.

#### 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.

jabatan, di karenakan pihak terkait PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora kurang menginginkan adanya keterkaitan dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora sebelumnya dikarena mereka ingin sepenuhnya menguasai pengelolaannya tenaga kerja yang memuaskan selama kontrak belaku.

## 5. Pensiun Dini

### 1. Pengertian Pensiun Dini

Menurut Carel dalam pratiwi “pensiun didefinisikan sebagai program yang ditawarkan oleh perusahaan untuk merangsang karyawan agar keluar dari perusahaan”,<sup>22</sup> Menurut Haryani “pensiun dini merupakan salah satu bentuk pensiun yang terjadi atas kemauan karyawan itu sendiri atau dorongan organisasi yang dilakukan lebih awal dari ketetapan pensiun semestinya, pensiun dini dimaksud untuk mendorong karyawan yang lebih senior untuk meninggalkan organisasi lebih awal dari seharusnya”.<sup>23</sup>

Menurut Pratiwi “pensiun dini merupakan program yang berkeprimanusiaan karena karyawan diberhentikan bukan dengan dengan cara pemecatan, melainkan keluarnya karyawan dari perusahaan tetap diberi penghargaan berupa kompensasi”. Sebagai

<sup>22</sup>Ade Rio Martha, Djamur Hamid, “Faktor-faktor yang Mendorong Karyawan Mengambil Program Pensiun Dini (studi pada Karyawan PT) Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Jatim Selatan Malang Yang Lulus Program Pensiun Dini)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 45 No. 1 (April 2017), h. 82.

<sup>23</sup> *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.

insentif dari pensiun dini ini, pemberi kerja dalam hal ini perusahaan memberikan kompensasi tambahan pada karyawan sehingga mereka tidak merasa dirugikan secara ekonomi sampai dan pensiun dan tunjangan karyawan tersebut keluar.<sup>24</sup>

Jadi dapat penulis simpulkan pensiun dini yaitu keputusan seseorang untuk berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun resmi, yang biasanya ditentukan oleh hukum atau peraturan perusahaan.

## 2. Jendela Pensiun Dini

Menurut Dessler, mengemukakan bahwa jendela pensiun dini adalah sejenis penawaran dimana karyawan didorong untuk pensiun lebih awal, insentifnya adalah tunjangan pensiun bebas dan barangkali ditambah dengan sebuah pembayaran tunai. Beberapa rencana mengambil bentuk pengaturan jendela pensiun dini dimana karyawan tertentu sering berumur 50 tahun atau lebih memenuhi syarat untuk berpartisipasi. "Jendela" disini berarti bahwa untuk suatu waktu terbatas, perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk pensiun lebih awal dari biasanya.<sup>25</sup>

Jadi dapat penulis simpulkan jendela pensiun dini adalah yang digunakan dalam konteks perencanaan pensiun. Ini mengacu pada priode waktu dimana seseorang dapat memutuskan untuk pensiun

<sup>24</sup> *Ibid*

<sup>25</sup> Annisa Okiwianti, Annisa Miranty Nurendra, "Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensi Pensiun Dini", *Jurnal Psikodimensia*, Vol. 16 No. 2, (Tahun 2017), h. 160.



#### 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.

sebelum mencapai usia pensiun resmi yang ditetapkan oleh pemerintah atau perusahaan tempat mereka bekerja. Pensiun dini sering kali melibatkan beberapa pertimbangan, seperti pengumpulan dana yang mencukupi, kesehatan yang memadai, dan keputusan pribadi. Pensiun dini dapat memberikan fleksibilitas bagi seseorang untuk menikmati masa pensiun lebih awal, tetapi juga perlu dipertimbangkan secara matang karena dapat memengaruhi manfaat pensiun dan keuangan jangka panjang.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pensiun Dini

Burnay menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa seseorang mengambil keputusan untuk pensiun dini. Beberapa alasan tersebut adalah sebagai berikut.<sup>26</sup>

#### 1) Alasan Individu dan Keluarga (*Individual and Family Reasons*)

Menurut Burnay, faktor individual yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk pensiun dini adalah kesehatan. Kesehatan merupakan salah satu alasan terbesar untuk meninggalkan pekerjaan. Selain kesehatan, faktor individu lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah jenis kelamin dan usia. Terkadang penuaan dapat mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan lebih awal, akan tetapi penuaan terkadang justru memiliki efek yang sebaliknya, di mana menjadi kecenderungan untuk tetap

<sup>26</sup> Annisa Okiwianti, Annisa Miranty Nurendra, Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensi Pensiun Dini, *jurnal Psikodimensia*, Vol. 16; No. 2, (2017), h. 160-161.



bekerja. Hal tersebut dikarenakan faktor usia tidak dapat dijadikan sebagai faktor tunggal, dan untuk dapat lebih memahami faktor usia, maka harus dikombinasikan dengan faktor-faktor lain seperti kondisi kerja dan kondisi keluarga. Sedangkan alasan keluarga yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pensiun dini adalah adanya kesulitan keuangan dan kondisi keluarga.

## 2) Alasan Organisasi (*Organizational Reasons*)

Ketatnya persaingan profesional di dalam organisasi juga dapat menjadi alasan seseorang memilih pensiun dini. Menurut Hansez terdapat 3 faktor organisasional yang mempengaruhi pensiun dini. Pertama, adanya perubahan konteks organisasi dan perubahan struktur organisasi. Kedua, adanya perubahan kondisi kerja juga mempengaruhi pensiun dini, khususnya ketika terdapat peningkatan resiko psikososial dalam pekerjaan. Ketiga, adanya kesempatan karir, social recognition, dan pengembangan pribadi juga berkontribusi terhadap pensiun dini.

## 3) Alasan Sosial (*Societal Reasons*)

Terdapat beberapa stereotip tertentu yang sudah tertanam dalam pikiran beberapa individu mengenai pekerja yang lebih tua. Beberapa stereotip tersebut adalah adanya kesulitan fisik, adanya kesulitan dalam berfikir, adanya penolakan untuk berubah, adanya

### 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.



kesulitan untuk bekerjasama dengan pekerja yang lebih muda, serta adanya kesulitan untuk belajar.

Berdasarkan suatu hasil penelitian yang dikemukakan oleh Mein, pada karyawan di salah satu departemen pemerintahan Inggris mengemukakan beberapa prediktor karyawan mengambil pensiun dini yaitu masalah keuangan, jabatan pegawai, kondisi kesehatan, kepuasan dalam bekerja dan satuan marital, prediktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Masalah keuangan: karyawan yang memiliki masalah keuangan lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang tidak memiliki masalah keuangan.
- b. Jabatan karyawan: karyawan yang memiliki jabatan yang rendah cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan dengan karyawan yang berada dalam jabatan yang lebih tinggi.
- c. Kondisi kesehatan: karyawan yang memiliki penyakit yang berarti cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan dengan karyawan yang memiliki penyakit ringan.
- d. Kepuasan dalam bekerja: karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya.
- e. Statusal marital: karyawan yang tidak menikah atau janda/duda lebih cenderung mengambil pensiun dini dibandingkan karyawan yang berkeluarga.

#### 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.

Selanjutnya *Beehr* dalam *Taylor* juga mengemukakan faktor-faktor karyawan untuk pensiun dini, yaitu:

- a. Faktor personal: mengacu pada kesehatan dan keadaan keuangan.
- b. Faktor psikologi: sikap terhadap pensiun, harapan terhadap aspek sosial pensiunan dan orientasi terhadap waktu luang.
- c. Faktor kerja dan organisasi: termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan besarnya fasilitas dari perusahaan yang diberikan untuk para karyawan.

Schaufeli dan Bakker, menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek dalam tuntutan pekerjaan. Aspek tersebut adalah sebagai berikut:<sup>27</sup>

1. Tuntutan fisik (*physical*) Maksud dari tuntutan fisik adalah adanya tuntutan yang muncul dari tugas atau pekerjaan terhadap karyawan untuk mengorbankan dan mencurahkan kemampuan yang berkaitan dengan fisik yang lebih dari biasanya untuk dapat menyelesaikan tugas.
2. Tuntutan psikis (*psychological*) Tuntutan psikis yang dimaksud adalah adanya tuntutan pengorbanan yang diinginkan perusahaan berkaitan dengan psikis karyawan. Seringkali pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan menuntut karyawan untuk mencurahkan pemikiran, ide, dan kreativitas secara lebih.
3. Tuntutan organisasi (*organizational*) Tuntutan organisasi yang dimaksud adalah adanya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan

<sup>27</sup>*ibid*, h. 161-162.



terkait dengan pengorbanan terhadap lingkungan sosial di perusahaan atau organisasi kepada karyawan. Misalnya ketika terjadinya mutasi kerja dan juga perpindahan lokasi kerja.

Hasil penelitian lainnya dikemukakan oleh Shacklock dan Brunetto bahwa usia, keadaan keuangan, kesehatan, praktik dan kebijakan organisasi, fleksibilitas dalam pengaturan kerja serta faktor intrinsik lainnya yaitu mengenai kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan untuk pensiun dini.

#### **Pensiun Perspektif Islam**

“Tidaklah termasuk golongan ummatku orang yang tidak menghormati orang yang berusia lanjut dan tidak menyayangi anak-anak” (HR. Ahmad). Dari hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa, selaku Muslim meski menghormati orang tua dengan cara dan bentuk apapun. Terkait dengan dana pensiun yakni setiap perusahaan meski memperhatikan kesejahteraan karyawannya yang sudah tidak produktif atau yang telah berusia lanjut. Mereka berhak mendapat apa yang menjadi haknya, yakni berupa tunjangan hari tua agar mereka terus dapat bertahan hidup meski sudah tidak bekerja lagi. Dengan demikian, pendirian dana pensiun dapat dipandang sebagai pengamalan terhadap sebagian ajaran sosial ekonomi Islam tentang penghormatan terhadap mereka yang menjalani hari tua.

Secara umum dana pensiun syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang mempunyai karakteristik untuk dapat digunakan dalam rangka

#### **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.



menjaga kesinambungan penghasilan seseorang ketika sudah purna kerja.<sup>28</sup>

Salah satu firman Allah SWT terkait dana pensiun syariah terdapat dalam QS. Al-Hasyr (59) :18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (١٨)

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Hasyr 59: Ayat 18)<sup>29</sup>

Kaitan ayat tersebut dengan dana pensiun syariah adalah karena pada ayat tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia diperintahkan untuk menyiapkan hari esok serta segala sesuatu yang akan terjadi dikemudian hari. Hal ini sejalan dengan tujuan yang dimiliki dana pensiun syariah. Dalam konteks ini, fungsi program dana pensiun syariah tidak berbeda dengan program dana pensiun konvensional. Perbedaan utama antara dana pensiun syariah dengan dana pensiun konvensional adalah kegiatan pada dana pensiun syariah harus memperhatikan prinsip-prinsip syariah, misalnya adanya akad pada saat menjadi peserta atau pada saat pembayaran iuran.

<sup>28</sup>M Johari, "Dana Pensiun Dalam Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Muamalat*, Vol. 8 No.2 (Desember 2016).

<sup>29</sup>Dapertemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, op.cit, h. 548

- 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.

Selain itu, kegiatan investasi dana pensiun syariah juga harus memperhatikan prinsip-prinsip syariah.<sup>30</sup>

## 7. Karyawan

Dalam Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan yang mengerjakan dimana hasil karyanya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak terlaksana.

Menurut Bambang karyawan juga merupakan asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.<sup>31</sup>

Menurut Abadi dan Latifah Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau intansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas,

<sup>30</sup>Mulyono Jamal, Muhammad Arief Al- Hakim dkk, “Implementasi Sharia Compliance pada Program Pensiun dengan Akad Wakalah Bil Ujrah di Bank Muamalat Magelang”, Vol. 07 No.01, *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, (Juni 2022), h. 103.

<sup>31</sup>[https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1121/5/128600194%20\\_file%205.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1121/5/128600194%20_file%205.pdf) diakses 08 November 2023.

### 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.

perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut.<sup>32</sup>

Menurut Subri karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada pemerintahan terhadap tenaga kerja mereka.<sup>33</sup> jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok yaitu karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak :

#### a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam Manajemen Karir jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen).<sup>34</sup>

Karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dan juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.

<sup>32</sup> *Ibid*

<sup>33</sup> Nur Saidah Br Pulungan, *Op cit*, h.11.

<sup>34</sup> Rais Dera Pua Rawi, dkk, “*Manajemen Karir*”, Teori dan Peraktek (Surabaya: Cipta Media Nusantara CMN, 2021), cet. Ke-1, h. 7.



#### 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. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

#### b. Karyawan Kontrak

Karyawan kontrak yaitu karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jehani menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.



#### 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. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
  - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.<sup>35</sup>

#### B. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/judul	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Abdi Lesmana (2017) / Dampak Pensiun Dini Terhadap	Sesuai dengan data yang di peroleh peneliti tentang,	Lokasi penelitian yang berbeda serta subjeknya	Penelitian Abdi Lasmana objek kajiannya adalah Latar belakang pensiun yang

<sup>35</sup>Sandri Putri Pertiwi dkk, “Analisis Perbandingan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (studi kasus Divisi Budidaya dan Devisi Pemberian di PT. Mitra Dua Tujuh Jember), (Jember : universitas muhammadiyah Jember, 2021), h 5-6

## 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.

	Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PTPN II (PT. Pekebunan Nusantara II) (studi kasus Karyawan di Desa Basilam Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat)	Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunan Karyawan PTPN II dari ketiga argumen informan di atas maka sangat jelas bahwasanya sikap pensiunan karyawan PTN II di Desa Basilam dalam kebijakan pensiun dini tersebut sebagian besar mengalami kekhawatiran dikarenakan kurangnya sependapat dengan kebijakan yang sudah ditetapkan, sehingga kurangnya persiapan dalam menghadapi kebijakan pensiun dini tersebut.	penelitian terdahulu berbeda yaitu dampak pensiun dini	terjadi untuk melakukan restrukturisasi pada organisasi dengan memberikan status pensiun pada karyawan yang seharusnya belum layak pensiun dan diberikan pesangon sesuai dengan masa kerja. Pensiun Dini dapat dilihat dari dua sisi, dari keinginan pekerja (labor) itu sendiri atau dari kebijakan perusahaan.
2	Restia Setiwati (2014)/ Faktor-faktor yang Mempengaruhi	Karyawan yang berhak mengambil program pensiun dini adalah	Penelitiannya Restia Setiwati menggunakan metode kuantitatif	Peneliti terdahulu dan penelitian penulis saat ini adalah samasama melakukan penelitian tentang

## 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.

	i Pengambilan Pensiun Dini (studi kasus di kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung Tahun (2012-2013)	karyawan yang memenuhi persyaratan tertentu, biasanya berumur 50 tahun untuk dapat melakukan pensiun dini		karyawan pengambil keputusan untuk melakukan pensiun dini
3	Ade Rio Martha (2017)/ Faktor-faktor yang Mendorong Karyawan Mengambil Program Pensiun Dini (studi pada pensiunan Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang yang Lulus Program Pensiun Dini	Bahwasanya intensi turnover merupakan niat seseorang untuk berhenti dari perusahaan karena alasan baik secara sukarela (berasal dari dalam diri sendiri) maupun secara tidak sukarela (pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan), yang terjadi pada karyawan PT.Telkom merupakan berasal dari dalam diri karyawan tersebut dan murni tanpa adanya intervensi dari pihak perusahaan	Lokasi penelitian dan objek kajiannya	Rio Martha yang dilakukan juga sama-sama menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode penelittia yang digunakan juga sama yaitu menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi

4	Nursaidah Br Pulungan (2022)/ Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan PT. Pekebunan Nusantara V Kebun Tapun Mengambil Program Pensiun Dini dalam Meningkatkan Perekonomian Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sai Tapung tidak ada unsur riba, maisir, gharar didalamnya. Serta didalam pensiun dini ini tidak ada unsur paksaan sama sekali dari pihak perusahaan, melainkan dari kemauan dari karyawan itu sendiri dan dapat dilihat perekonomian karyawan setelah pensiun dini.	Perbedaan dalam penelitian ini lokasi penelitian	Penelitian Nursaidah Pulungan dengan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif dan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, wawancara, dan observasi.
---	---	--	--	---

**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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Dimana penelitian yang akan dilakukan secara langsung di lapangan. Pendekatan kualitatif adalah metode pendekatan empiris (empirical approach) di mana penelitian ini bertitik tolak pada penggalian, pemaparan, penjelasan, penafsiran dan estimasi terhadap gejala-gejala sosial dan fenomena empiris. Penelitian kualitatif umumnya bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif, dilakukan dengan situasi yang wajar (natural setting) dan data di kumpulkan umumnya bersifat kualitatif.<sup>36</sup> Dengan penelitian kualitatif peneliti ingin melihat potensi manajemen pensiun dini pada karyawan mengambil program pensiun dini di Perum Kebun Kantor Tamora Tapung Hulu Kampar.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III yang berlokasi Perum Kantor Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Provinsi Riau. Adapun pertimbangan penulis untuk memilih lokasi ini sebagai tempat penelitian yaitu karena penulis melihat banyaknya jumlah karyawan yang mengambil program pensiun dini dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Pada awalnya palaku pensiun dini ini masih

<sup>36</sup>Azhari Akmal Tarigan, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan : La- Tansa Press, 2014) h.19



#### 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.

terbilang cukup langka di dalam perusahaan tersebut menimbang penghasilan yang diterima oleh karyawan cukup menjamin di setiap bulannya untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Namun 5 tahun terakhir ini pensiun dini menjadi topik di PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang apa yang menjadi Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan PTPN IV Kebun Tamora Regional III.

#### C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah sesuatu yang diteliti baik orang, benda, ataupun lembaga organisasi. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian.<sup>37</sup> Informan sebagai subjek penelitian ini adalah karyawan aktif PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora dan karyawan yang telah melakukan pensiun dini dan objek penelitian ini adalah potensi manajemen pensiun dini pada karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar.

#### D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah seseorang yang dianggap mengetahui dengan baik terhadap masalah yang sedang diteliti oleh peneliti dan bersedia untuk memberikan informasi kepada peneliti. Dalam penelitian kualitatif posisi informan sangat penting, informan merupakan

<sup>37</sup>Ruslam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Medan : La-Tansa Prees, 2014), h 19.



pengumpulan data bagi peneliti dalam mengungkap permasalahan penelitian karena dapat memberikan informasi sebanyak-banyaknya mengenai objek penelitian tersebut.

Menurut Moleong dalam Ardianto mendefinisikan informan penelitian sebagai berikut : “Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang di teliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian”.<sup>38</sup>

Pengertian informan adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informan terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Informan kunci
2. Informan utama
3. Informan Pendukung

Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci bukan hanya mengetahui tentang kondisi/fenomena pada masyarakat secara garis besar, juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam pemilihan informan kunci tergantung dari unit analisis yang akan diteliti.

#### 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.

<sup>38</sup>Unikom Andreas Kurniawan [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/786/9/Unikom\\_4124109\\_Andreas%20Kurniawan\\_BAB%20III.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/786/9/Unikom_4124109_Andreas%20Kurniawan_BAB%20III.pdf) diakses pada 29 januari 2023 pada jam 20.09



#### 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.

- a. Harus menjadi peserta aktif dalam kelompok, organisasi, atau budaya yang diteliti, atau telah melalui tahap enkulturasi
- b. Harus terlibat dalam budaya yang diteliti “saat ini”. Penekanan “saat ini” sangat penting, karena jangan sampai informan kunci lupa dengan masalah yang akan diteliti.
- c. Harus memiliki waktu yang memadai. Informan kunci tidak cukup hanya memiliki kemauan, namun dapat memberikan informasi kapan pun saat dibutuhkan
- d. Harus menyampaikan informasi dengan bahasa sendiri (natural). Sebaiknya informan yang menyampaikan informasi dengan “bahasa analitik” dihindari karena informasi yang dihasilkan sudah tidak natural.

Dalam penelitian kualitatif tidak harus terdiri dari tiga jenis informan di atas, hal ini tergantung pada konteks permasalahan penelitian. Penggunaan ketiga jenis informan di atas adalah untuk tujuan validitas data menggunakan metode triangulasi. Peneliti sebaiknya mengumpulkan informasi dari informan tersebut secara berurutan mulai dari informan kunci, informan utama, dan informan pendukung.<sup>39</sup>

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu:

No	Keterangan	Jenis Informan	Jumlah
1	Asistem Personalia Kebun PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Ragional III	Informan Kunci	3

<sup>39</sup>Martha, E., & Kresno, S. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rajawali Press, 2016) h. 22



#### 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	Karyawan pensiun dini PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III	Informan Utama	2
---	--	----------------	---

### E Sumber Data Penelitian

Ada 2 jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian studi kasus ini yaitu data primer dan data skunder sebagai penguatnya.

#### a. Data Primer

Data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan wawancara secara langsung terhadap pensiunan karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar yang dijadikan sampel atau informan dalam penelitian. Yang mana nantinya sebagai acuan dari keseluruhan populasi pensiunan karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III.

#### b. Data Skunder

Sedangkan Data Skunder adalah data yang diambil dari dokumen-dokumen geografis seperti foto dokumentasi maupun keadaan sekitar informan dan lain-lain yang dapat memperkaya data primer. Kemudian juga berupa argumen eks karyawan terkait yang juga ikut termasuk ke dalam penerima Golden Shakehand. Kemudian juga data sekunder ini adalah data yang sudah tersedia dan di kumpulkan oleh pihak lain, penulis tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya.<sup>40</sup>

<sup>40</sup>Nursaidah Br Pulungan, *Op cit*, h. 40.



#### 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.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data, antara lain:

### a. Teknik Observasi (Pengamatan)

Menurut Sangadji dan Sopiah Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata.<sup>41</sup>

Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya kepada Karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III yang telah terkena dampak pensiun dini, sepengetahuan peneliti mereka mempergunakan dana pensiun dini sebagai aktivitas pendukung perekonomian keluarganya dengan berbagai profesi yang di tekuni seperti petani, berdagang, beternak dan sebagainya.

### b. Wawancara

Wawancara dilakukan peneliti dengan alasan agar peneliti mampu mengajukan pertanyaan dengan bertatap muka langsung pada partisipan. Dengan penggunaan teknik wawancara, partisipan juga lebih bisa menyampaikan informasi secara langsung sehingga peneliti

<sup>41</sup>Husnul Khaatimah, Restu Wibawa, "Efektifitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated and Composition Terhadap Hasil Belajar", *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 2 No. 2 (Oktober 2017), 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.

mampu mendapatkan jawaban lebih rinci dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepada partisipan.<sup>42</sup>

Dalam bentuk wawancara ini, pedoman wawancara ditulis secara rinci, lengkap dengan pertanyaan dan penjabaran dalam kalimat. Peneliti diharapkan dapat melaksanakan wawancara sesuai sekuensi yang tercantum, serta menanyakan dengan cara yang sama pada informan yang berbeda. Penulis mendapatkan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan PT Perkebunan Nusantara Kebun Tamora IV Regional III yang mengambil program pensiun dini.

#### c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Menurut Arikunto menyebutkan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, jurnal, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data mengenai permasalahan penelitian yaitu Mekanisme faktor-faktor yang memengaruhi karyawan mengambil program pensiun dini menurut perspektif ekomi syariah.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnan dkk, "Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi Covid-19", *Journal Lifelog Learning*, Vol. 4 No. 1, (Juni 2021), h. 4.

<sup>43</sup>Suci Arischa, "Analisa Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru", *Jom Fisip*, Vol 6, (2019), h.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.

### Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menata data dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara secara sistematis untuk menemukan informasi yang penting dan memilih area yang memerlukan studi lebih lanjut agar dapat memberikan kesimpulan yang dapat dimengerti.

#### 1. Reduksi Data

Reduksi data mengacu pada proses perbaikan data melalui pemilihan kelompok fokus dan abstraksi data mentah, sehingga menghasilkan informasi berkualitas tinggi yang memfasilitasi pengambilan keputusan.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian-penyajian data yang dibutuhkan pada data kualitatif adalah bentuk naratif, yaitu penyajian-penyajian data tersusun secara sistematis dan mudah dipahami

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap terakhir dari analisis data yang dilakukan untuk melihat hasil reduksi dan mengambil keputusan mengenai suatu masalah yang belum begitu jelas. Data yang telah terkumpul dibandingkan antara satu dengan yang lainnya untuk mengetahui dampak dari permasalahan yang ada<sup>44</sup>

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam pengelolaan data, maka analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah

<sup>44</sup>Wikipedia Ensiklopedia Bebas, "25 Bab III Metode penelitian", artikel dari <https://eprints.uny.ac.id/22988/5/5.%20BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 29 Desember.

**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.

pengelolaan data melalui analisis deskriptif kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka serta dijelaskan dengan kalimat sehingga data yang diperoleh dapat dipahami maksud dan maknanya.

**H. Metode Penulisan**

1. Metode Deskriptif

Metode Deskriptif Analitis dengan jalan mengemukakan data-data yang diperlukan apa adanya, lalu dianalisa sehingga dapat disusun menurut kebutuhan yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Metode Deduktif

Metode Deduktif adalah penulis mengungkapkan data umum yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diadakan analisis sehingga dapat diambil kesimpulan secara khusus.

3. Metode Induktif

Metode Induktif adalah mengungkapkan data khusus atau fakta-fakta yang bersifat khusus, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diadakan analisis sehingga dapat diambil kesimpulan umum.<sup>45</sup>

<sup>45</sup>Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : Andi, 2014), h. 48.

**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

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dan juga telah melakukan pembahasan mengenai potensi manajemen pensiun dini pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora, maka dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Potensi yang mendorong Karyawan untuk berencana pensiun dini mereka yang memutuskan untuk mengakhiri masa kerja mereka lebih awal dari usia pensiun resmi atau normal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pemerintah. Namun karyawan yang bisa mengikuti program pensiun dini itu karyawan yang sudah memasuki masa kerja selama 20 tahun.
2. Faktor yang menjadi penyebab karyawan berencana mengambil pensiun dini, karena banyak dari karyawan yang kesehatannya semakin menurun, adanya tawaran program pensiun dni dari pihak perusahaan. Faktor keluarga juga menjadi alasan karyawan berencana mengambil pensiun dini karena anak-anak yang semakin dewasa dan mandiri membuat tanggungan keluarga tidak begitu berat lagi, faktor personal di mana mereka sudah merasa puas akan pencapaian mereka selama bekerja dan ingin menikmati masa tua.
3. Dalam prespektif ekonomi syariah, yang mempengaruhi karyawan berencana mengambil pensun dini, tidak ada yang bertentangan



dengan syariat Islam, kerana didalam program pensiun dini pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora tidak ada unsur riba, maisir dan gharar di dalamnya. Serta di dalam program dini ini tidak ada unsur paksaan sama sekali dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan yang mengambil program pensiun dini sudah memenuhi persyaratan yang tercantum dalam perusahaan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Kec. Tapung Hulu Kab. Kampar maka diberikan saran untuk melengkapi hasil penelitsn ini yaitu:

1. Program pensiun dini yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora terus dipertahankan dari dilaksanakan untuk mengurangi karyawan yang kurang produktif dalam bekerja.
2. Pelaksanaan program pensiun dini ke depannya disarankan mempunyai jadwal yang tersusun dan menginformasikan dengan jelas kepada karyawan tentang apa saja persyaratanya, agar tidak ada karyawan yang pada saat ingin mengikuti program pensiun dini ada alasan kuota penuh dan lain sebagainya.

#### 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.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amran Paramansyah, Ade Irvi Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif ekonomi syariah*, Bekasi Jawa Barat: Pustaka Al-Muqsih, juli 2021, cet. ke-1.
- Azhari Akmal Tarigan, *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Medan: La- Tansa Press, 2011.
- Iwan Aprianto, Muhammad Qodri, *Etika Konsep Manajemen Bisnis Islam*, Yogyakarta: CV Budi Utama, September 2020, cet. ke-1.
- Martha, E., & Kresno, S. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Mohammad Nasir, *Buku 6 Program Pensiun*, Jakarta : Tirta Segera : Juli 2019
- Rais Dera Pua Rawi, Ali Anwar Yusuf dkk, *Manajemen Karir*, Teori dan Peraktek Surabaya : Cipta Media Nusantara CMN, 2021, cet. Ke-1.
- Rusdiana, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*”, Arsad.
- Ruslam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Medan: La-Tansa Prees, 2011
- Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2014.
- Syaiful Amri, Erviva Farianti dkk, *Pengerian Ilmu Manajemen* Mataram: Seval Literindo Kreasi, Maret 2022.

### Jurnal

- Ade Rio Martha, Djamur Hamid, Faktor-faktor yang Mendorong Karyawan Mengambil Program Pensiun Dini (studi pada Karyawan PT) Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang Yang Lulus Program Pensiun Dini., *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 45 No. 1 April 2017.
- Andrew Shandy Utama, Penyelesaian Sangketa Dana Pensiun Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992, *Journal Of Juridesche Analyse*, Vol. 1 No. 2, 2022.
- Annisa Okiwianti dan Annisa Miranty Nurendra, Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensi Pensiun Dini, *jurnal Psikodimensia*, Vol. 16; No. 2, 2017.

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

- Annisa Okiwianti, Annisa Miranty Nurendra, Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Intensi Pensiun Dini, *Jurnal Psikodimensia*, Vol. 16 No. 2, Tahun 2017.
- Husnul Khaatimah, Restu Wibawa, Efektifitas Model Pembelajaran Cooperative Integrated and Composition Terhadap Hasil Belajar, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 2 No. 2 Oktober 2017.
- M Johari, Dana Pensiun Dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Muamalat*, Vol. 8 No. 2 Desember 2016.
- Mulyono Jamal, Muhammad Arief Al- Hakim dkk, "Implementasi Sharia Compliance pada Program Pensiun dengan Akad Wakalah Bil Ujah di Bank Muamalat Magelang", Vol. 07 No. 01, *Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, Juni 2022.
- Sri Yuniwati, *Analisis Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun pada PTPN V (Persero) Sei Rokan*, *Jurnal Ilmia Cano Ekonomos*, Vol. 5 No. 2, Juli 2016.
- Sri Zulhartati, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, Vol. 1 No. 1, April 2010.
- Suci Arischa, *Analisa Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru*, *Jom Fisip*, Vol 6, 2019.
- Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnan dkk, *Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi Covid-19*, *Journal Lifelog Learning*, Vol. 4 No. 1, Juni 2021.
- Skripsi**
- Abdi Lesmana, *Dampak Pensiun Dini Terhadap Kesejahteraan Pensiunann Karyawan PRPN II (PT. Perkebunan Nusantara II)*, (Skripsi Universitas Islam Negri Sumatra Utara, 2017)
- Nur Saidah br Pulungan, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Mengambil Program Pensiun Dini dalam Meningkatkan Perekonomian Menurut perspektif Ekonomi Islam*, (skripsi Universitas UIN Suska Riau, 2022)
- Restia Setiowati, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Pensiun Dini (Studi Kasus di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (persero) Bandung Tahun 2012 dan 2013*, *jurnal Prodi Pascaserjana Corporate development*, Vol. 1, No. 3, 2014.
- Riska Dwi Putri, *Implementasi Program Pensiun Dini di PT. Telkom Regional 1 Sumatra*, (Universitas Medan Area, 2019)

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.

Sandri Putri Pertiwi, Nurul Qomaria dkk, “*Analisis Perbandingan Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (studi kasus Divisi Budidaya dan Devisi Pemberian di PT. Mitra Dua Tujuh Jember)*”, (Skripsi universitas muhammadiyah Jember, 2021)

### Website

[https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data\\_puu/peraturan\\_file\\_148.pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_148.pdf) diakses pada 27 Januari 2024.

[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/981/5/108600249\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/981/5/108600249_file5.pdf) diakses 09 November 2023 pukul 15.23

<https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1121/5/128600194%20file%205.pdf> diakses 08 November 2023 pukul 23.54

Unikom Andreas Kurniawan

[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/786/9/Unikom\\_41814109\\_Andreas%20Kurniawan\\_BAB%20III.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/786/9/Unikom_41814109_Andreas%20Kurniawan_BAB%20III.pdf) diakses pada 29 januari 2023 pada jam 20.09

Wikipedia Ensuklopedia Bebas, “25 Bab III Metode penelitian”, artikel dari <https://eprints.uny.ac.id/22988/5/5.%20BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 29 Desember

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.



## PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana bapak/ibu mengelola beban kerja yang tinggi di lingkungan BUMN PTPN V Kebun Tamora?
2. Apakah bapak/ibu merasa ada peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan di masa depan?
3. Apakah tekanan kerja telah mempengaruhi pertimbangan bapak/ibu untuk pensiun dini?
4. Apakah bapak dan ibuk berencana melakukan pensiun dini ?
5. Pada umur berapa bapak/ibu melakukan pensiun dini?
6. Apakah bapak/ibu memiliki minat pribadi di luar pekerjaan yang ingin bapak/ibu kejar setelah pensiun dini?
7. Sejauh mana minat tersebut sehingga bapak ingin mengambil keputusan pensiun dini ?
8. Pekerjaan apa yang ingin bapak/ibu lakukan setelah pensiun dini?

## PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN KUNCI

1. Bagaimana bapak/ibu menilai kesejahteraan keuangan dan bagaimana hal itu mempengaruhi pertimbangan pensiun dini?
2. Apakah perubahan organisasi di BUMN PTPN V Kebun Tamora memengaruhi pertimbangan bapak/ibu untuk pensiun dini?
3. Apakah ada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan di BUMN PTPN V Kebun Tamora yang mungkin menyebabkan ketidakpuasan?
4. Apakah ada kebijakan atau program keuangan dari perusahaan yang memengaruhi keputusan pensiun dini Anda?
5. Bagaimana kesehatan bapak/ibu berkontribusi terhadap keputusan untuk mempertimbangkan pensiun dini?

**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

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.

**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.





**PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Kripsi dengan judul : **POTENSI MANAJEMEN PENSIUN DINI PADA KARYAWAN UIN PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III KEBUN TAMORA APUNG HULU KAMPAR PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH** yang ditulis oleh:

Nama : **Dewi Wulan Br Harahap**

Nis : **12020524643**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

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

**Pekanbaru, 25 Juni 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag

Sekretaris  
Desi Devrika Devra, S.Hi., M.Si

Penguji I  
Dr. Syafawi, S. Ag., M.Sh

Penguji II  
Musnawati, SE., M.Ak

*(Handwritten signatures of the review team members)*

Mengetahui  
Wakil Dekan I

**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc, MA**  
NIP. 19711006 200212 1 003

UIN SUSKA RIAU

© 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.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 18 Maret 2024

: Un/04/F.I/PP.00.9/3464/2024

: Biasa

: 1 (Satu) Proposal

: **Mohon Izin Riset**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Manager  
PTPN V Kebun Tamora

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : DEWI WULAN BR HARAHAP  
NIM : 12020524643  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : VIII (Delapan)  
Lokasi : PTPN V Kebun Tamora kec. Tapung Hulu Kab. Kampar

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan BUMN PTPN V Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah.

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan

Dr. Zulkipli, M. Ag  
NIP.19741006 200501 1 005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau



Distrik Barat, 26 April 2024

DBR/X/36/IV/2024

**Izin Riset**

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Syariah & Hukum**  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Mendaklami Surat Saudara No : Un.04/F.I/PP.00.9/3464/2024 tanggal 18 Maret 2024 dan Surat Manajer Kebun Tamora No : 3KTM/3DBR/M-102/III/2024 tanggal 30 Maret 2024 hal IZIN Riset, dapat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan melaksanakan riset mahasiswa saudara yang :

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Dewi Wulan Br Harahap	12020524643	Ekonomi Syariah

Untuk pelaksanaannya dimulai tanggal 29 April s/d 18 Mei 2024 di Kebun Tamora PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Kepada peserta diwajibkan memakai tanda pengenalan/identitas.
2. Sebelum melakukan kegiatan peserta diharuskan melapor terlebih dulu ke Kantor Distrik Barat PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III.
3. Data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada institusi terkait.
4. Setelah selesai melakukan kegiatan, peserta yang bersangkutan wajib memberikan laporan tertulis tentang hasil riset kepada Distrik Barat dan Kebun Tamora PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III.
5. Segala biaya yang timbul selama melakukan riset ditanggung sendiri oleh peserta dan harus mematuhi ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III termasuk kerahasiaannya.
6. Jika terjadi kecelakaan terhadap peserta di dalam ataupun diluar PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III tidak menjadi tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III.

Demikian disampaikan agar maklum.

Group Manager Distrik Barat



Sugianto

- Tembusan : - 3 SDM  
 - 3 PTM ✓  
 - Pendinggal

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

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8  
 Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1  
 Telp : +62 21 3419000  
 Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional III - Pekanbaru  
 Jl. Rambutan No 43 Pekanbaru, 28294  
 Telp: -761 66565  
 Email: ptpn5@ptpn5.co.id

Hak Cipta Dilindungi undang-undang  
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan, atau 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 UIN Suska Riau  
 © Hak Cipta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052  
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 19 Februari 2024

Un/04/F.I/PP.01.1/2412/2024

Penting

Pembimbing Skripsi

Kepada Yth.

1. Nuraidah, M.Ag ( Pemb I Materi )
2. Afrizal Ahmad, S.Ag., M.Sy ( Pemb II Metodologi )

Dosen Fakultas Syariah dan Hukum

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan Hormat,

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau menunjuk saudara sebagai Pembimbing Skripsi sebagai berikut :

Nama	DEWI WULAN BR HARAHAP
NIM	12020524643
Jurusan	Ekonomi Syariah S1
Judul Skripsi	Potensi Manajemen Pensiun Dini pada Karyawan BUMN PTPN V Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah
Lama Membimbing	Maksimal 6 bulan (19 Februari 2024 – 19 Agustus 2024)
Ketentuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembimbing diharuskan menerima surat penunjukan sebelum bimbingan dimulai.</li> <li>2. Bimbingan dilaksanakan minimal 5 kali sesuai jumlah kolom kartu kontrol bimbingan skripsi.</li> <li>3. Evaluasi akan dilakukan bila bimbingan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.</li> </ol>

Demikian disampaikan atas kerjasama Saudara, terima kasih.

a.n. Dekan

Plt. Wakil Dekan I

Dr. Hj. Sofia Hardani, M.Ag

NIP. 19630530 199303 2 001



Tembusan:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis bernama Dewi Wulan Br Harahap lahir di Tamora, 01 Maret 2001. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan bapak M. Yasir Harahap dan ibu Nurbaina. Penulis tumbuh dan berkembang di lingkungan yang sederhana dan bersekolah di TK Cepaka Terantam kemudian melanjutkan sekolah SDN 023 Kasikan, setelah 6 tahun belajar di SD lalu penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Royyan Al-Islami selama 7 tahun. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Syariah Dan Hukum mengambil Program S1 Ekonomi Syariah.

Pada tahun 2022 penulis melakukan Peraktek Kerja Lapangan (PKL) di Kementerian Agama Provinsi Riau. Selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) kurang lebih dua bulan di desa Telayap Kecamatan Pelalawan Kabupaten Pelalawan. Pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan melaksanakan ujian munaqasah dan berhak menyandang gelar serjana Ekonomi Syariah (S.E) di bawah bimbingan ibu Dr. Zuraidah, S.Ag dan bapak Afrizal Ahmad, M.Sy dengan judul **“Potensi Manajemen Pensiun Dini Pada Karyawan BUMN PT Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Tamora Tapung Hulu Kampar Perspektif Ekonomi Syariah”**.

### 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.