

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejalan dengan meningkatnya masyarakat yang memiliki pekerjaan sebagai karyawan perusahaan, timbul suatu kesadaran bahwa hidup mereka ini sangat bergantung pada perusahaan di mana mereka bekerja. Di era tahun 70-an sampai tahun 80-an, masyarakat indonesia berlomba-lomba masuk menjadi pegawai negeri dengan tujuan untuk memperoleh pensiun dimasa tuanya. Pensiun merupakan dambaan memperoleh penghasilan setelah berakhir masa kerja seseorang dan masa itu masyarakat masih berfikir bahwa pada usia menjelang pensiun adalah masa yang sudah tidak produktif lagi. Jika pada era 70-an sampai tahun 80-an belum banyak perusahaan yang menyediakan dana pensiun bagi karyawannya, maka di era tahun 90 menjadi sebaliknya. Apalagi setelah keluarnya UU Nomor 11 tahun 1992 tentang badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun bagi pesertanya. Tujuan pokok dana pensiun adalah sebagai jaminan hidup bagi peserta dan keluarganya.

Pada saat mereka masih bekerja, penghasilan yang didapatkan semasa masih bekerja tidak menjadi kekhawatiran bagi mereka dengan apa yang didapatkan semasa bekerja, tapi yang akan menjadi kekhawatiran disaat mereka tidak lagi bekerja pada perusahaan karena sesuatu hal, misalnya resiko kehilangan pekerjaan, usia yang kurang produktif (lanjut usia), kecelakaan yang mengakibatkan kecacatan fisik atau bahkan meninggal dunia.

Resiko tersebut memberikan dampak finansial, terutama bagi kehidupan karyawan dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan yang bersangkutan akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Untuk mengatasi kemungkinan terjadinya keadaan-keadaan tersebut sehingga diselenggarakannya dana pensiun dalam upaya memberikan jaminan kesejahteraan pada karyawan. Jaminan tersebut diberikan dalam bentuk manfaat atau imbalan pensiun pada saat karyawan tersebut memasuki masa pensiun atau mengalami kecelakaan. Jaminan tersebut akan memberikan ketenangan pada karyawan karena adanya kepastian akan masa depan. Secara psikologis, jaminan masa depan ini meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga akan menguntungkan baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Penyelenggaraan program pensiun sebagai salah satu bentuk kesejahteraan bagi karyawan, baik yang dikelola sendiri atau lewat lembaga lain. Maka dari itu kebanyakan perusahaan swasta berlomba untuk lebih meningkatkan motivasi dan ketenangan kerja dalam rangka peningkatan produktivitas serta untuk memberikan daya guna dan hasil guna yang optimal dalam penyelenggaraan program pensiun sesuai fungsinya. Hal ini menegaskan bahwa semakin pentingnya keberadaan SDM dalam perusahaan yang akan mengoperasikan kegiatan perusahaan. Dengan memberikan program pensiun para karyawan merasa aman, terutama bagi sebagian masyarakat yang merasa masih produktif akan memberikan motivasi bahwa jasa-jasa mereka masih dihargai oleh perusahaan.

Ada dua jenis pembayaran uang pensiun yang bisa dilakukan oleh perusahaan baik untuk program pensiun manfaat pasti maupun program pensiun iuran pasti.

Menurut ketentuan pembayaran pensiun dapat dilakukan dengan dua sistem yaitu sistem pensiun bayar bulanan dan sistem pensiun sekaligus. akibat adanya program dan sistem pemberian tunjangan pensiun yang berbeda ini akan menimbulkan perbedaan dalam perhitungan manfaat pensiun. PTPN V (Persero) Sei. Rokan sebagai lokasi penelitian penulis menggunakan program pensiun manfaat pasti. Oleh karena itu, penulis akan mencoba meneliti dan melihat perbedaan pensiun bayar bulanan atau sekaligus dalam program pensiun manfaat pasti.

Dari uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam sebuah karya tulis berbentuk skripsi dengan judul “Analisis Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun pada PTPN V (PERSERO) Sei. Rokan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Apakah sistem pemberian tunjangan pensiun mempengaruhi manfaat pensiun pada PTPN V (persero) Sei. Rokan ?
- b. Apakah ada perbedaan sistem pemberian tunjangan pensiun yang dibayarkan secara bulanan dengan sekaligus terhadap manfaat pensiun PTPN V (persero) Sei. Rokan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian tunjangan pensiun mempengaruhi manfaat pensiun pada PTPN V (persero) Sei. Rokan.

- b. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan pemberian tunjangan pensiun yang dibayarkan secara bulanan dengan sekaligus terhadap manfaat pensiun pada PTPN V (persero) Sei. Rokan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi penulis, menambah wawasan dan pengetahuan tentang program pensiun cara perhitungan iuran pensiun. Selain itu, penulis dapat melihat pengaruh sistem pemberian tunjangan pensiun terhadap manfaat pensiun.
- b. Bagi PTPN V, sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk memilih sistem pemberian tunjangan pensiun dengan mempertimbangkan biaya iuran pensiun yang akan dikeluarkan.
- c. Bagi pihak lain, memberikan sumbangan penelitian dibidang analisis program pensiun ditinjau dari besarnya manfaat pensiun yang akan diterima.

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

Batasan permasalahan yang dikaji peneliti seputar pengaruh dan perbedaan manfaat pensiun normal yang diterima secara sekaligus maupun perbulan oleh karyawan perkantoran PTPN V (Persero) Sei.Rokan yang masih berada di Desa Pagaran Tapah dalam kurun waktu kelima tahun terakhir

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu yang dimasukkan ke dalam daftar pustaka.Peneliti juga menambahkan dan mengolah data secara kontekstual melalui sumber-sumber yang asli (*Otentik*) dari perusahaan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Proses akhir dari penelitian ini setelah data terkumpul dan dianalisa adalah proses penyusunan data-data dalam bentuk laporan akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN, pada bagian ini dijelaskan uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA, pada bagian ini dijelaskan mengenai pengertian Pensiun dan Perusahaan Dana Pensiun, tujuan pensiun, manfaat Pensiun, tunjangan, jenis program pensiun dan sistem pembayaran pensiun.

BAB III: METODE PENELITIAN, pada bagian ini dibahas mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengujian hipotesis dan jadwal penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, bagian ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian melalui kajian pustaka maupun melalui penelitian di lapangan.

BAB V: PENUTUP, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan dan juga dijelaskan mengenai saran bagi para pihak yang terkait berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Pensiun dan perusahaan dana pensiun**

Sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan No. 18 tentang Akuntansi Dana Pensiun memiliki pengertian bahwa: “Dana pensiun merupakan suatu badan hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari pemberi kerja, yang berfungsi untuk mengelola dan menjalankan program pensiun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku”.

Dana pensiun adalah hak seseorang memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan telah memasuki usia pensiun atau ada sebab- sebab lain sesuai dengan perjanjian yang telah di tetapkan ( Kasmir, 2011 ).

Dana pensiun merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktivitas memberikan jaminan kesejahteraan pada masyarakat baik untuk kepentingan pensiun maupun akibat kecelakaan (Arthesa Ade, 2006).

Pengertian perusahaan dana pensiun secara umum dapat dikatakan merupakan perusahaan yang memungut dana dari karyawan suatu perusahaan dan memberikan pendapatan kepada peserta pensiun sesuai perjanjian. Artinya dana pensiun dikelola oleh suatu lembaga dan memungut dana dari pendapatan para karyawan suatu perusahaan, kemudian membayarkan kembali dana tersebut dalam bentuk pensiun setelah jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian antara kedua belah pihak. Pengertian sesuai perjanjian artinya pensiun dapat diberikan

pada saat karyawan tersebut memasuki usia pensiun atau ada sebab lain sehingga memperoleh hak untuk mendapatkan dana pensiun.

Sedangkan menurut UU No 11 Tahun 1992 Dana Pensiun adalah “Badan Hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.” dengan demikian, jelas bahwa dana pensiun merupakan lembaga atau badan hukum yang mengelola program pensiun yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan pada suatu perusahaan terutama yang telah pensiun. Penyelenggaraan program pensiun tersebut dapat dilakukan oleh pemberi kerja atau diserahkan kepada lembaga-lembaga keuangan yang menawarkan jasa pengelolaan program pensiun (Budi Santoso, 2011).

Lembaga dana pensiun menawarkan jasa berupa persiapan dana pensiun. Bagi pegawai perusahaan swasta, jasa dana pensiun dapat memberikan ketenangan dan jaminan hari tua, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Lembaga dana pensiun juga merupakan sumber dana potensi bagi dunia usaha. Sebab, sama seperti perusahaan asuransi, kewajiban dana pensiun baru jatuh tempo dalam waktu yang sangat panjang, sehingga dapat menjadi sumber dana jangka panjang (Rahardja Pratama, 2008). Jenis kelembagaan dana pensiun menurut pasal 2 Undang-undang Nomor 11 tahun 1992 Bab II, dapat dibatasi dalam dua jenis, yaitu :

1. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

Lembaga ini dibentuk oleh orang atau badan yang memperkerjakan karyawan, selaku pendiri dan untuk menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti atau

program pensiun iuran pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawan sebagai peserta, dan menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

## 2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan ( DPLK)

Pasal 1 butir 4 Undang-undang nomor 11 tahun 1992, menyatakan bahwa dana pensiun lembaga keuangan adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa, untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan. Baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan yang diperkenankan untuk mendirikan dana pensiun hanyalah bank umum dan perusahaan asuransi jiwa. Oleh karena itu bank umum dan perusahaan asuransi dapat menyelenggarakan kedua jenis kelembagaan dana pensiun (Budisantoso,2011).

Dana pensiun lembaga keuangan maupun untuk dana pensiun pemberi kerja harus terdaftar secara hukum sehingga para peserta pensiun tetap mendapatkan kepastian hukum dari program yang diikutinya. Jadi kegiatan perusahaan dana pensiun adalah memungut dana dari iuran yang dipotong dari pendapatan karyawan suatu perusahaan. Iuran ini kemudian diinvestasikan lagi kedalam berbagai kegiatan usaha yang dianggap paling menguntungkan. Hal ini dilakukan pemerintah dalam rangka pengembangan program pensiun kepada masyarakat luas, seperti yang tertuang dalam peraturan perundang – undangan di bidang perpajakan yang memberikan fasilitas penundaan pajak penghasilan pajak

penghasilan seperti dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 tentang pajak penghasilan yang berbunyi :

“Turun yang diterima atau diperoleh dana pensiun yang disetujui menteri keuangan, baik yang dibayar oleh pemberi kerja maupun oleh karyawan dan penghasilan dana pensiun dari modal yang ditanamkan dalam bidang-bidang tertentu berdasarkan keputusan menteri keuangan tidak termasuk dari objek pajak“ (Kasmir, 2011).

## **2.2 Tujuan Pensiun**

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 di perusahaan tersebut.
2. Agar dimasa usia pensiun karyawan tersebut tetap dapat menikmati hasil yang diperoleh setelah bekerja diperusahaan.
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.

Sedangkan bagi karyawan yang menerima pensiun, manfaat yang diperoleh dengan adanya pensiun adalah :

1. Kepastian memperoleh penghasilan dimasa yang akan datang sesudah pensiun.
2. Memberikan rasa aman dan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja.

Selanjutnya bagi lembaga pengelola dana pensiun tujuan penyelenggaraan dana pensiun adalah :

1. Mengelola dana pensiun untuk memperoleh keuntungan dengan melakukan berbagai kegiatan investasi.
2. Untuk membantu dan mendukung program pemerintah(Kasmir,2011).

### **2.3 Manfaat Pensiun**

Menurut pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 18 tentang Manfaat Pensiun, “Manfaat pensiun adalah pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan sesuai dengan yang ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Proses pelaksanaan pensiun dapat dilaksanakan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Para penerima pensiun dapat memilih salah satu dari berbagai alternatif manfaat pensiun yang ada sesuai dengan tujuan masing-masing. Manfaat pensiun yang ditawarkan dapat dilihat dari berbagai kondisi atau dapat pula disesuaikan dengan kondisi yang ada (Kasmir, 2011). Manfaat pensiun pada

prinsipnya berkaitan dengan usia dimana peserta berhak untuk mengajukan pensiun dan mendapatkan manfaat pensiun(Dahlan, 2005).

Secara umum manfaat pensiun dibedakan sebagai berikut :

1. Pensiun normal (Normal Retirement)

Usia pensiun normal adalah usia paling rendah dimana karyawan berhak untuk pensiun tanpa perlu persetujuan dari pemberi kerja, dengan memperoleh manfaat pensiun penuh. Usia normal tersebut biasanya ditentukan dalam suatu peraturan dana pensiun, dimana karyawan berhak untuk pensiun penuh.

2. Pensiun 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 pensiunnya dipercepat. Jenis pensiun ini diberikan untuk kondisi tertentu, ketentuan pensiun dipercepat ini biasanya telah diatur dalam peraturan dana pensiun di mana karyawan dimungkinkan untuk pensiun lebih awal daripada usia pensiun normal dengan persyaratan khusus juga yaitu setelah mencapai usia tertentu misalnya 50 tahun, harus memenuhi masa kerja minimum misalnya 10,15 atau 20 tahun, dan memerlukan persetujuan dari pemberi kerja.

3. Pensiun ditunda

Pengertian pensiun ditunda sebagaimana diatur dalam pasal 1 ayat (13) UU No.11 Tahun 1992 adalah hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti

bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan 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 pengembangannya yang harus dipergunakan untuk memperoleh pensiun ditunda.

#### 4. 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 (Dahlan, 2005).

## 2.4 Tunjangan

Disamping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan benefits atau tunjangan. Benefits program adalah kompensasi lain di luar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plant* atau *cafeteria benefitsplan*. *Retirement plans* merupakan rencana pensiun pekerja. Bentuknya dapat berupa potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayarannya dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya. Sementara itu, *cafetria benefit plans* merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu per pekerja, tetapi mereka boleh memilih variasi dari bentuknya. Tujuan variasi ini adalah memberi fleksibilitas kepada pekerja untuk memilih yang paling sesuai dengan kebutuhannya.

Masing-masing pekerja diperbolehkan mengembangkan dan mengalokasikan paket jaminan sosial secara pribadi. Pekerja diberi informasi tentang total jaminan sosial yang diperbolehkan dan boleh membagikan tunjangan menurut preferensinya. Gaya kafeteria ini memberikan keuntungan yang berbeda yang berbeda. Pertama, memperbolehkan pekerja bermain secara aktif daripada peran pasif dalam menentukan alokasi fringe benefits. Kedua, pekerja menerima tunjangan yang mempunyai nilai pribadi tinggi bagi mereka. Ketiga, gaya kafeteria membuat nilai ekonomis jaminan sosial jelas bagi setiap pekerja (M. Kadarisman, 2012).

## 2.5 Jenis Program Pensiun

Program pensiun yang umumnya dipakai di perusahaan swasta dan perusahaan milik negara maupun bagi karyawan pemerintah terdiri atas dua jenis yaitu Program pensiun manfaat pasti dan program pensiun iuran pasti.

### 1. Program pensiun manfaat pasti

Menurut pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 18 tentang Akuntansi Dana Pensiun, “Dalam PPMP, besarnya pembayaran manfaat pensiun yang dijanjikan kepada peserta ditentukan dengan rumus manfaat pensiun yang telah ditetapkan dalam peraturan pensiun. Rumus tersebut dipengaruhi oleh masa kerja, faktor penghargaan per tahun masa kerja dan penghasilan dasar pensiun

Menurut Program pensiun manfaat pasti atau sering disebut *defined benefit plan* adalah suatu program pensiun yang memeberikan formula tertentu atas manfaat yang diterima karyawan pada saat mancapai usia pensiun. Atas dasar formula manfaat tersebut, besarnya iuran yang diperlukan dihitung aktuaris. Perbandingan iuran karyawan dan pemberi kerja bervariasi tergantung pada kesepakatan yang dicapai. Namun pada umumnya iuran pemberi kerja lebih besar daripada iuran karyawan. Formula yang umum digunakan untuk menentukan besarnya manfaat pensiun untuk program pensiun manfaat pasti terdiri atas :

#### a. *Final Earning Pension Plan.*

Perhitungan besarnya manfaat pensiun menurut formula *final earning pensionplan* ini dihitung berdasarkan persentase tertentu dari gaji terakhir peserta pada saat mancapai usia pensiun, yang biasanya ditetapkan maksimum masa

kerja (*past services*) misalnya 30 tahun. Formula perhitungan adalah sebagai berikut :  $2,5\% \times \text{past services} \times \text{Final Earnings}$

b. ***Final Average Earning.***

Perhitungan manfaat menurut formula *final average earning* pada dasarnya hampir sama dengan formula *finalearnings*, namun perhitungan dilakukan berdasarkan rata-rata gaji pada beberapa tahun terakhir, misalnya 3 atau 5 tahun terakhir. Formula yang digunakan :  $2,5\% \times \text{past service} \times \text{Final Average Earnings}$ . Konsep final earnings atau final average earning ini sangat menguntungkan karyawan karena dalam kenyataannya, banyak peserta yang gajinya semakin besar dan mungkin dipromosikan ke tempat yang lebih tinggi pada tahun-tahun menjelang pensiun. Sehingga, secara otomatis akan menambah penghasilannya, dan pada gilirannya akan memperbesar manfaat yang diterimanya.

c. ***Career average earnings.***

Konsep perhitungan manfaat pensiun berdasarkan formula *career avarege earning* dibandingkan dengan dua formula terdahulu dapat dikatakan kurang populer bagi peserta, terutama pada industri menengah dan besar serta lembaga-lembaga keuangan besar. Konsep perhitungan career average earning ini dihitung berdasarkan persentase tertentu terhadap masa kerja dan gaji rata-rata selama masa karir karyawan, dengan formula :  $2,5\% \times \text{Past Services} \times \text{Career Average Earnings}$

d. ***Flat Benefit.***

Manfaat pensiun dengan program flat benefit didasarkan atas jumlah uang tertentu, untuk setiap tahun masa kerja atau lebih, ditetapkan nilai manfaat pensiun untuk semua karyawan yang pensiun setelah memenuhi masa kerja minimum. Misalnya, besarnya pensiun Rp30.000 per bulan untuk setiap tahun masa kerja dengan ketentuan minimum 10 tahun masa kerja. Sekiranya, karyawan yang pensiun dengan masa kerja 25 tahun jumlah pensiun yang diterimanya perbulan dihitung dengan mengalikan besarnya pensiun yang ditetapkan dengan lamanya masa kerja yaitu :  $Rp30.000 \times 25 = Rp\ 750.000$  perbulan.

2. Program Pensiun Iuran Pasti

Menurut pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 18 tentang Akuntansi Dana Pensiun, “Dalam PPIP, jumlah yang diterima oleh peserta pada saat pensiun tergantung pada jumlah iuran pemberi kerja, atau iuran peserta dan pemberi kerja atau iuran peserta, dan hasil usaha

Program pensiun iuran pasti atau benefit contribution pension plan adalah program pensiun yang menetapkan besarnya iuran karyawan dan perusahaan. Sedangkan benefit yang akan diterima karyawan dihitung berdasarkan akumulasi iuran, ditambah dengan hasil pengembangan atau investasinya. Program pensiun iuran pasti terdiri atas :

1. ***Money Purchase Plan.***

Program pensiun *money purchase* ini menetapkan jumlah iuran yang dibayarkan oleh karyawan dan pemberi kerja, bukan formula perhitungan manfaat

pensiun sebagaimana pada *defined benefit plan* yang telah dijelaskan. Program ini menguntungkan bagi pemberi kerja karena iuran merupakan suatu persentase tertentu dari total daftar gaji.

## **2. *Profit Sharing Plan.***

Profit sharing plan adalah program pensiun yang sumber pembiayaannya atau iurannya berasal dari persentase tertentu dari keuntungan yang diperoleh perusahaan sebelum pajak. Total iuran tahunan pemberi kerja menurut program pensiun profit sharing ini biasanya dikaitkan dengan laba perusahaan, dengan formula :  $25\% \times \text{Laba kotor setelah dipotong cadangan } 10\% \text{ dari total modal}$ . Program pensiun ini tidak menjanjikan keamanan atau jumlah pensiun yang memadai bagi peserta pada saat masa pensiun.

## **3. *Saving Plan.***

Program pensiun dengan saving plan adalah program pensiun yang pada prinsipnya memiliki bentuk yang hampir sama dengan money purchase plan. Perbedaan terletak dalam hal iuran seluruhnya, dimana dalam program pensiun dengan saving plan karyawanlah yang menentukan jumlah iuran tersebut(Dahlan,2005)

## **2.6 Sistem Pembayaran Pensiun**

Pada saat akan menerima pensiun, biasanya perusahaan dapat menawarkan dua macam sistem pembayaran kepada karyawannya. Pembayaran ini ditujukan

sesuai dengan kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Dengan kata lain, setiap sistem pembayaran mengandung suatu maksud tertentu yang saling menguntungkan. Ada dua jenis pembayaran uang pensiun yang biasa dilakukan oleh perusahaan baik untuk program pensiun manfaat pasti maupun program pensiun iuran pasti. Ketentuan ini sesuai dengan keputusan menteri keuangan nomor 343/KMK.017/1998 tanggal 13 juli 1998. Menurut ketentuan ini pembayaran pensiun dapat dilakukan dengan dua rumus yang tersedia yaitu rumus bulanan atau sekaligus. Adapun rumus bulanan atau sekaligus dalam program pensiun manfaat pasti dan program pensiun iuran pasti yaitu :

1. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

Pembayaran pensiun sekaligus dilakukan oleh perusahaan dengan pertimbangan antara lain bahwa :

- a. Perusahaan tidak mau pusing dengan karyawan yang sudah pensiun
- b. Untuk memberikan kesempatan kepada pensiunan agar dapat mengusahakan uang pensiun yang diperolehnya untuk berusaha, karena biasanya penerima pensiun sekaligus uangnya dalam jumlah besar.
- c. Karena permintaan pensiunan itu sendiri.

Perhitungan menggunakan rumus sekaligus bagi PPMP sebagai berikut :

$$MP = FPD \times MK \times PDP \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

MP = Manfaat Pensiun

FPD = Faktor penghargaan dalam desimal

MK = Masa kerja

PDP = penghasilan dasar pensiun bulan terakhir atau rata-rata beberapa bulan terakhir.

Dalam hal manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan rumus sekaligus besar faktor penghargaan per tahun masa kerja tidak boleh melebihi 2,5% dan total manfaat pensiun tidak boleh 80 kali penghasilan dasar pensiun. Sedangkan perhitungan dengan rumus bulanan bagi PPMP sebagai berikut :

$$MP = Fpe \times MK \times PDP \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

MP = Manfaat Pensiun

FPe = Faktor penghargaan dalam persentase (%)

MK = Masa kerja

PDP = penghasilan dasar pensiun bulan terakhir atau rata-rata beberapa bulan terakhir.

## 2. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)

Pembayaran manfaat pensiun dari program pensiun iuran pasti dan hasil pengembangannya lebih kecil dari Rp 36.000.000,- dapat dibayar sekaligus. Iuran peserta dalam 1 tahun untuk program pensiun iuran pasti yang menggunakan rumus sekaligus maksimal 3 kali faktor penghargaan per tahun masa kerja yang dinyatakan dalam desimal kali penghasilan dasar pensiun per tahun, sedangkan rumus bulanan maksimal 3 kali faktor penghargaan per tahun masa kerja yang dinyatakan dalam persentase kali penghasilan dasar pensiun per tahun(Kasmir,2005).

Perhitungan menggunakan Rumus sekaligus bagi PPIP adalah sebagai berikut:

$$IP = 3 \times FPd \times PDP \dots\dots\dots(3)$$

Dimana :

IP = Iuran Pensiun

FPd = Faktor penghargaan per tahun dalam desimal

PDP = Penghasilan Dasar Pensiun

Sedangkan perhitungan dengan rumus bulanan adalah :

$$IP = 3 \times FPe \times PDP \dots\dots\dots(4)$$

Dimana :

IP = Iuran Pensiun

FPd = Faktor penghargaan per tahun dalam pesentase (%)

PDP = Penghasilan Dasar Pensiun

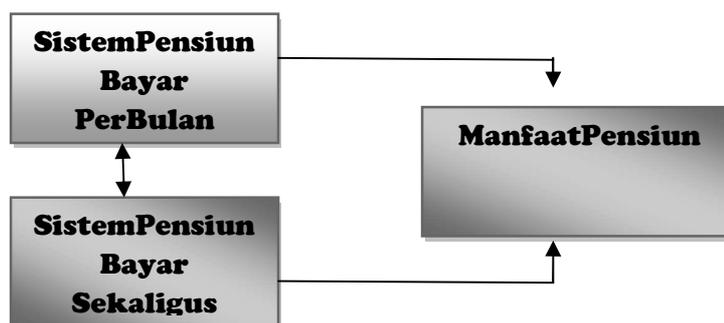
## 2.7 Penelitian Terdahulu

1. Nama Peneliti : **Rafika Sari**

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun dan Tingkat Kepuasan Pensiunan pada PTPN IV (Persero) Medan.

Hasil Penelitian : Penggunaan sistem pensiun berbeda akan mempunyai dampak yang juga berbeda terhadap kepuasan pensiunan dan manfaat pensiun. Ternyata kepuasan pensiunan lebih dipengaruhi oleh pemilihan sistem pensiun daripada manfaat pensiun dan kepuasan yang lebih tinggi tercapai dengan penggunaan sistem pensiun bayar perbulan.

## 2.8 Kerangka Pemikiran



## 2.9 Hipotesis

Untuk mencari titik temu terhadap permasalahan penelitian diatas sebagai jawaban sementara yang mana nilai-nilai yang dikandungnya dapat diuji kebenarannya, maka penulis menurunkan suatu hipotesa sebagai berikut:

- a.  $H_1$  diduga sistem pemberian tunjangan pensiun tidak mempengaruhi manfaat pensiun pada PTPN V (Persero) Sei. Rokan
- b. Diduga tidak adanya perbedaan sistem pemberian tunjangan pensiun yang dibayarkan secara bulanan dan sekaligus terhadap manfaat pensiun PTPN V (Persero) Sei. Rokan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam proposal ini adalah menganalisis sistem pemberian tunjangan pensiun terhadap manfaat pensiun pada PTPN V (Persero) Sei. Rokan yang berlokasi di Desa Pagaran Tapah Darussalam. Aktivitas PTPN V (Persero) memproduksi tandan buah segar.

### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian komparatif. (Sugiono:2012) Penelitian ini ditujukan untuk membandingkan antara 2 sampel dan diuji dengan analisis varian satu jalan (*one anova*) . Jadi disini ada variabel independen dan dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan antara sistem pemberi tunjangan pensiun terhadap manfaat pensiun.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas Populasi yang akan diteliti adalah para pensiunan pegawai PTPN V (Persero) Sei. Rokan. Dikarenakan luasnya populasi dan keterbatasan akses, penulis akan mengambil seluruh populasi pensiunan normal yang termasuk dalam wilayah pemberian pensiun di PTPN V (Persero) Sei. Rokan. Dalam

penelitian ini, penulis mengambil sampel karyawan perkebunan yang sudah pensiun dan masih menetap di area lokasi Desa Pagaran Tapah dan sekitarnya.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama atau yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Sebagai contoh jawaban dari pertanyaan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data informasi dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang dikumpulkan penulis adalah hasil wawancara.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari perusahaan, antara lain adalah Laporan dana pensiun PTPN V (Persero) Sei. Rokan

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara melalui tanya jawab langsung antara penulis dengan pihak PTPN V (Persero) Sei. Rokan yang ada kaitannya dengan penelitian ini

### **3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Variabel penelitian terdiri dari :

a. Variabel independent,

Variabel Independent disebut sebagai Variabel Bebas. Variabel Bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi Variabel Terikat, yaitu sistem pemberian tunjangan pensiun.

b. Variabel dependent

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, yaitu manfaat pensiunan PTPN V (Persero) Sei. Rokan.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu menganalisa, menjelaskan dan mendeskripsikan informasi yang dikumpulkan selanjutnya disesuaikan dengan tujuan penelitian kemudian dianalisa dengan menghubungkan beberapa teori yang relevan untuk diambil satu kesimpulan.

Untuk melihat pengaruh sistem pemberian tunjangan pensiun terhadap manfaat pensiun digunakan model persamaan regresi dan korelasi linier berganda sebagai berikut :

- Regresi Linear Berganda

Regresi (ramalan) adalah salah satu cara untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan antara sistem pemberian tunjangan pensiun terhadap manfaat pensiun Penghitungan dilakukan secara berganda karena melibatkan dua variable independen dan satu variable dependen agar memudahkan dalam penghitungan.

Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebanyak  $2 + 1 = 3$ , yaitu:

$$1. \quad \sum Y = a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \dots \dots \dots (9)$$

$$2. \quad \sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \dots \dots \dots (10)$$

$$3. \quad \sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2 \dots \dots \dots (11)$$

Dan koefisiennya dilihat dari hasil penghitungan persamaan dengan menggunakan sistem eliminasi yang kemudian hasil koefisiennya disubstitusikan kedalam persamaan di bawah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Di mana:  $Y$  = Manfaat Pensiun

$a$  = Konstanta

$b_1$  = koefisien  $X_1$

$b_2$  = koefisien  $X_2$

$X_1$  = Sistem Pensiun Bulanan

$X_2$  = Sistem Pensiun Sekaligus

Dan untuk menghitung perbedaan mean dari kedua koefisien sistem tersebut menggunakan alat Uji t ( Parsial) dan F (Simultan) dengan rumus:

- ***Uji t untuk Regresi Linear Berganda***

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1}, \quad Sb_1 = \frac{Ss}{\sqrt{\sum(X_1 - \bar{X}_1)^2}} \quad Se = \sqrt{\frac{\sum(Y - Y')^2}{n-2}}$$

Keterangan: Se = Standar Error of Estimate

- ***Uji F untuk Regresi Linear Berganda***

$$F_{hitung} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)} R = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

### 3.8 Pengujian hipotesis

- ***Uji Mann-Whitney***

Uji Mann-Whitney merupakan alat untuk menguji beda *mean* dari dua sampel. Uji U ini tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan homogenitas variance, yang diperlukan hanya data adalah kontinu dan mempunyai skala ordinal.

Jika terdapat dua kelompok data, kemudian disatukan dan dibuat *ranking*-nya, maka dapat di cari beberapa kali sebuah *rank* dari satu sampel didahului oleh *rank* dari sampel yang satu lagi. Jumlah inilah yang diberi nama U.

Jika  $n_1$  adalah besar sampel B dan  $n_2$  adalah besar sampel A, maka dapat kita lihat bahwa:

$$U_1 = n_1 \cdot n_2 - U_2$$

$$U_2 = n_1 \cdot n_2 - U_1$$

Nilai dari U dapat dicari dengan rumus berikut:

$$U_1 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_2(n_2+1)}{2} - \sum R_2 \dots \dots \dots (7)$$

$$U_2 = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_1(n_1+1)}{2} - \sum R_1 \dots \dots \dots (8)$$

Di mana:

$R_1$  = Jumlah *rank* untuk sampel 1

$R_2$  = jumlah *rank* untuk sampel 2

Dengan kriteria:

- $H_A$  diterima, jika  $U_{cari} > U_{tabel}$
- $H_A$  ditolak jika  $U_{cari} \leq U_{tabel}$

### 3.9 Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal penelitian yang direncanakan:

**Tabel 3.1**  
**Rencana Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan								
		Tahun 2014		Tahun 2015						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan Judul									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pelaksanaan Seminar Proposal									
4	Analisis Data									
5	Penyusunan Skripsi									
6	Laporan Penelitian									
7	Seminar Hasil Penelitian									