

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN TERHADAP
MANFAAT PENSIUN PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

Sri Yunawati

Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Email : djuna@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan tulisan ini adalah untuk mengetahui perbedaan antara pemberian tunjangan pensiun sekaligus dengan sistem bayar bulanan serta seberapa besar pengaruh manfaat pensiun terhadap penerimanya. Hal ini sangat berguna bagi perusahaan dalam penghitungan yang lebih praktis dalam penerapan pensiun yang lebih baik. Sejumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang berasal dari hasil wawancara beberapa narasumber perkenbunan dan data sekunder berupa arsip perkebunan PTPNV (Persero) Sei. Rokan, baik foto copy maupun soft copy. Hipotesis diuji dengan statistic non-parametic berupa uji Mann-Whitney. Populasi yang digunakan adalah seluruh pensiunan PTPN V (Persero) Sei. Rokan dan sampelnya adalah beberapa pensiunan lima tahun terakhir, mengingat keterbatasan akses keterjangkauan ruang dan waktu. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa tidak ada perbedaan sistem penerimaan pensiun sekaligus dan bulanan serta manfaat yang diperolehnya, dan disini menemukan bahwa PTPN V (Persero) Sei. Rokan memberikan sistem penerimaan pensiunan secara bulanan namun bagi karyawan yang masa kerjanya lebih lama bisa mendapatkan pensiun dibayar sekaligus dan tetap mendapatkan uang pensiun perbulan serta bantuan beras setiap bulannya dalam bentuk uang seumur hidup sehingga para peserta pensiun dengan masa kerja lebih lama (> 30tahun) mendapatkan manfaat ganda dari kedua sistem tersebut.

Kata Kunci : Sistem Pensiun, Perbedaan Sistem, Manfaat Pensiun

PENDAHULUAN

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

ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN TERHADAP MANFAAT PENSIUN PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN

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.

KAJIAN TEORI

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 ditetapkan (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:

“Iuran 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).

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

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSUN TERHADAP MANFAAT PENSUN
PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

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).

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

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN TERHADAP MANFAAT PENSIUN
PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

pensiu ditentukan pada saat peserta yang bersangkutan dinyatakan cacat (Dahlan, 2005).

Tunjangan

Disamping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan benefits atau tunjangan. Benefits program adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. (M. Kadarisman,2012).

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.

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.

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

Sistem Pembayaran Pensiun

1. Pada saat akan menerima pensiun, biasanya perusahaan dapat menawarkan dua macam sistem pembayaran kepada karyawannya. 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: Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)

Perhitungan menggunakan rumus sekaligus bagi PPMP sebagai berikut:

$$MP=FPD \times MK \times PDP$$

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:

$$MP=FpexMK \times PDP$$

2. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) Perhitungan menggunakan Rumus sekaligus bagi PPIP adalah sebagai berikut:

$$IP=3 \times FPdxPD$$

Sedangkan perhitungan dengan rumus bulanan adalah:

$$IP=3 \times FPexPDP$$

Rafika Sari (2008) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun dan Tingkat Kepuasan Pensiunan pada PTPNIV(Persero) Medan*” dengan hasil bahwa Penggunaan sistem pensiun berbeda akan mempunyai dampak yang juga berbeda terhadap kepuasan pensiunan dan manfaat pensiun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda dengan menggunakan uji t dan uji F

Uji U Mann-Whitney

Untuk penghitungan masa kerja menggunakan contoh rumus di bawah ini.

Mulai Pensiun Normal : 01-12-2011

Mulai Kerja : 20-08-1979

Masa Kerja : 32 Tahun 4 Bulan

Dan rekapitulasi hasilnya dari delapan orang peserta pensiun sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rekapitulasi Penghitungan Masa Kerja (MK)

No	Nama	Masa	
		Bln	Thn
1	Nyamianto	9	31*
2	Dikun	9	31*
3	Parto	9	31*
4	Painem	9	31*
5	Sudarmansyah	9	31*
6	Sutarman	9	31*
7	Maruddin Silaban	9	31*
8	Efendi	9	31*

*)Masa kerja diakui maksimal 32 tahun,

- Peserta yang pensiun dengan masa kerja < 32 tahun diakui sesuai dengan masa aktif pemberhentian.

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIU TERHADAP MANFAAT PENSIU
PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

- Kecuali meninggal dunia, masa kerja kurang dari 32 tahun tetap diakui maksimal 32 tahun.

Tabel 4.2 Ketentuan Pengambilan Manfaat Pensiun

Keterangan	Keterangan
20% dari total manfaat pensiun diterima langsung.	Perhitungan Manfaat Pensiun sekaligus \geq Rp 100.000.000,-
Sisanya diterima bulanan	Perhitungan Manfaat Pensiun bulanan \geq Rp 750.000,-
Manfaat Pensiun diterima sekaligus	Perhitungan Manfaat Pensiun sekaligus \leq Rp 100.000.000,- Perhitungan Manfaat Pensiun bulanan \leq Rp 750.000,-

Untuk manfaat perbulan, di PTPNV (Persero) Sei. Rokan sudah dirumuskan dalam laporan amprah dana pensiunan (terlampir), dan rekapitulasinya untuk delapan peserta pensiun dalam waktu 5 tahun terakhir (tahun 2010 s.d. 2014) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Manfaat Pensiun Per Bulan PTPNV (Persero) Sei. Rokan

No	Nama	Gaji Pensiun/Tunjangan Pensiun/Manfaat Pensiun (MP)					Jmlh (Rp)	Rata-Rata (Rp)
		2010	2011	2012	2013	2014		
		(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)	(Rp)		
1	Nyamianto	291.270	420.870	318.870	212.175	133.600	1.376.785275.357	
2	Dikun	456.130	531.330	425.330	385.280	66.800	1.864.870372.974	
3	Parto	222.850	347.650	241.650	192.415	259.215	1.263.780252.756	
4	Painem	222.850	347.650	241.650	192.415	259.215	1.263.780252.756	
5	Sudarmansyah	433.075	562.675	460.675	192.415	494.670	2.143.510428.702	
6	Sutarman	272.450	422.000	300.050	192.415	259.215	1.446.130289.226	
7	MaruddinSilaban	272.450	402.050	300.050	192.415	326.015	1.492.980298.596	
8	Efendi	300.060	375.260	269.260	221.405	288.205	1.454.190290.838	
Jumlah		2.471.135	3.409.485	2.567.535	1.780.935	2.086.935	12.306.025.2461.205	

Selain perkiraan penghitungan manfaat pensiun normal sekaligus, hasil wawancara penulis mencatat sejumlah uang yang diterima sekaligus para peserta pensiun dari perusahaan pertama kali menempuh masa pensiun. Diperoleh persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = -113,5 + 2,2X_1 - 1,7X_2$$

Dengan demikian diasumsikan estimasi rata-rata perubahan nilai Y proporsional dengan perubahan nilai variabel bebas (X_1, X_2) dan akibatnya konstanta (a) tidak dipergunakan untuk mengukur estimasi rata-rata nilai Y, maka diperoleh persamaan baru sebagai berikut: $Y = 2,2X_1 - 1,7X_2$. Persamaan regresi yang dihasilkan belum dapat digunakan untuk mengestimasi rata-rata nilai Y, karena belum dilakukan pengujian signifikan terhadap nilai koefisien regresi dan hanya nilai koefisien regresi yang signifikan saja yang digunakan untuk estimasi nilai Y.

Pengujian Koefisien Regresi

Regresi Parsial

Menentukan H_1 dan H_2

- H_1 : Sistem pemberian tunjangan Pensiun Bulanan berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun

- H_2 : Sistem pemberian tunjangan Pensiun Sekaligus berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun

Menghitung nilai t_1 Berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 0,00166. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,447. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, berarti Sistem pemberian tunjangan Pensiun Bulanan tidak berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun.

Menghitung nilai t_2 Berdasarkan hasil perhitungan t_{hitung} sebesar -1,468. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,447. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, berarti Sistem pemberian tunjangan Pensiun sekaligus tidak berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun.

Regresi Simultan

Menentukan H_a

H_a = sistem pemberian tunjangan Pensiun Bulanan dan Sekaligus berpengaruh signifikan terhadap Manfaat.

Menghitung nilai F_{hitung} Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar -7,41. Sedangkan nilai F_{tabel} adalah 5,79.

Pada uji F, F_{hitung} nilai kurang dari F_{tabel} , sehingga H_a ditolak, berarti secara simultan sistem pemberian tunjangan Pensiun Bulanan dan Sekaligus tidak berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun.

Uji U Mann-Whitney

H_a = Adanya perbedaan antara system pembayaran tunjangan pensiun bulanan dan sekaligus terhadap manfaat pensiun.

Nilai $U_{cari} = U_{cari\ terkecil} = 0$

Nilai U_{tabel} Mann Whitney; $m=8, n=8$, adalah $13 U_{cari} \leq U_{tabel} = 0 < 13$, H_a ditolak, berarti (tidak ada perbedaan Sistem Bulan dengan Sekaligus terhadap Manfaat Pensiun).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari serangkaian kegiatan penelitian yang dilakukan di PTPNV (Persero) Sei. Rokan, penulis menarik beberapa kesimpulan, diantaranya adalah:

1. Secara Parsial Sistem pemberian tunjangan Pensiun Bulanan tidak berpengaruh signifikan terhadap

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN TERHADAP MANFAAT PENSIUN
PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

Manfaat Pensiun. Demikian juga Sistem pemberian tunjangan Pensiun sekaligus tidak berpengaruh signifikan terhadap Manfaat Pensiun.

2. Secara simultan sistem pemberian tunjangan pensiun bulanan dan sekaligus tidak berpengaruh signifikan terhadap manfaat pensiun.
3. Tidak adanya perbedaan antara sistem pemberian tunjangan pensiun bulanan dan sekaligus terhadap manfaat pensiun.
4. Sistem pensiun di PTPN V (Persero) Sei.Rokan dibayar perbulan dan bagi pensiunan yang telah mencapai Masa Kerja (MK) selama kurang dari atau sama dengan 32 tahun atau sesuai dengan ketentuan perusahaan akan menerima dana pensiun awal sebesar 20% dari penghitungan pensiunan normal bayar sekaligus dan sisanya dibayar per bulan dan apabila ingin di bayar penuh (sekaligus), peserta pensiun dapat membuat permohonan ke perusahaan.
5. Perusahaan juga tetap memberikannya secara bantuan beras berbentuk uang, walaupun angkanya relative, namun cukup bermanfaat dalam waktu yang lama dan para pensiun tetap merasa memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan ketika menerimanya, dan bantuan tunjangan ini diakumulasikan kedalam penghitungan dana pensiun bulanan (Manfaat Pensiun Bulanan)

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan nantinya sebelum melakukan penelitian di perusahaan, terlebih dahulu mencari informasi lisan melalui masyarakat sekitar tentang sistem pensiun yang diberlakukan perusahaan, sehingga nantinya mendapatkan gambaran dalam menetapkan judul proposal lebih mendekati kepada hipotesis yang diharapkan.
2. Bagi peserta pensiun, bila perusahaan menawarkan pilihan sistem penerimaan pensiun, pilihlah sistem sesuai

kebutuhan dan tentunya masa abdi kerja telah melebihi capaian angka maksimal masa kerja. Untuk para pensiunan, PTPN V (Persero) Sei. Rokan tetap membayar per bulan dan berdampak kepada sistem keuangan dan kesejahteraan pensiunan dimasa mendatang yang lebih lama. Bagi karyawan lama (Masa Kerja 32 tahun atau sesuai ketentuan perusahaan), bila tidak ingin mengambil resiko, jangan mengambil pensiun dibayar sekaligus, karena PTPN V (Persero) Sei.Rokan menawarkan dan atau memberikan dana awal sebesar 20% dan sisanya tetap di dibayar perbulan dengan ditambah tunjangan beras berbentuk uang dalam penerimaan manfaat pensiun bulanan.

3. Bagi perusahaan selaku pemberi dana pensiun untuk dapat tetap memberikan uang pensiun sekaligus 20% sesuai kebutuhan karyawan pensiun dan sisanya tetap diberikan perbulan+ tunjangan lain dan PTPN V (Persero) Sei. Rokan telah melaksanakannya sesuai dengan saran pemerintah menurut undang- undang ke pensiunan

DAFTAR PUSTAKA

- Arthesa, Edia Handiman, 2009, *Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*, PT. Indeks Permata Putri media, JakartaBarat.
- Budi Santoso, Sigit Triandaru, 2011, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, Edisi 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Dahlan Siamat, 2005, *Manajemen Lembaga Keuangan*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Danang Sunyoto, 2012, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*, Alfabeta Bandung, Cetakan Kesatu, Bandung
- Dwi Rizki, 2007, *Pelaksanaan Perjanjian Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Pusat di Jakarta*, Jurnal.
- Kasmir, 2011, *Bank dan Lembaga Keauangan Lainnya*, cetakan ke 11, Jakarta.

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN TUNJANGAN PENSIUN TERHADAP MANFAAT PENSIUN
PADA PTPN V (PERSERO) SEI ROKAN**

- Kadarisman Muhammad, 2012, *Manajemen Lembaga Keuangan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nazir, Moh, 2014, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Cetakan 9, Bogor.
- Rafika Sari, 2008, *Pengaruh Sistem Pemberian Tunjangan Pensiun Terhadap Manfaat Pensiun dan Tingkat Kepuasan Pensiunan pada PTPN IV (Persero) Medan*, Jurnal.
- Rahardja Pratama, Mandala Manulung, 2008, *Teori Ekonomi Makro Suatu Pengantar*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Ridwan, 2012, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, ALFABETA, Cetakan ke-8, Bandung.
- Salim Abbas, 2007, *Asuransi & Management Risiko*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.