











# **PENSION & EXIT SYSTEM**

Prodi Administrasi Bisnis

# Pemberhentian



 **Pemberhentian**

-  **Undang Undang**
-  **Keinginan Perusahaan**
-  **Keinginan Karyawan**
-  **Kontrak kerja berakhir**
-  **Kesehatan karyawan**
-  **Meninggal dunia**
-  **Perusahaan  
dilikuidasi/bangkrut**
-  **Pensiun**

# Undang-Undang

1. Karyawan masih anak-anak (di bawah umur)
2. Karyawan WNA (tidak ada ijin bekerja),
3. Karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

# Keinginan perusahaan

- a. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
- b. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
- c. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
- e. Melakukan tindakan moral dalam perusahaan.

## Keinginan Karyawan

- a. Pindah ke tempat lain, misal untuk mengurus orang tua.
- b. Kesehatan yang kurang baik.
- c. Untuk melanjutkan pendidikan.
- d. Untuk berwirausaha.
- e. Balas jasa (remunerasi) terlalu rendah.
- f. Mendapat pekerjaan yang lebih baik.
- g. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang bagus.
- h. Kesempatan promosi yang tidak ada.
- i. Perlakuan yang kurang adil.

# Kontrak Kerja Berakhir

Beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya dengan menggunakan **suatu kontrak** dimana di dalamnya, disebutkan **masa waktu kerja atau masa kontraknya**. Pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan apabila kontrak kerja tersebut di perpanjang.

# Kesehatan Karyawan

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.

# Meninggal Dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang di tinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

Karyawan yang tewas atau meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongannya diatur tersendiri oleh undang-undang. Misalnya, pesangonnya lebih besar dan golongannya dinaikan sehingga uang pensiunya lebih besar.



## Perusahaan Dilikuidasi

Karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan **ketentuan hukum** yang berlaku, sedang karyawan yang dilepas harus **mendapat pesangon** sesuai dengan ketentuan pemerintah.

## PESANGON DAN UANG JASA

Karyawan yang berhenti berhak mendapat uang pesangon + uang jasa (UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Kriteria besarnya **uang pesangon** bagi pegawai yang diberhentikan antara lain :

1. Masa kerja sampai 1 (satu) tahun, maka diberikan pesangon sebesar satu bulan upah bruto.
2. Masa kerja 1-2 tahun, diberikan pesangon sebesar dua bulan upah bruto.
3. Masa kerja 2 sampai 3 tahun kerja, diberikan pesangon sebesar tiga bulan upah bruto.
4. Masa kerja 4 tahun dan seterusnya, diberikan pesangon sebesar 4 bulan upah bruto.

Besarnya **uang jasa** yang harus diberikan selain uang pesangon adalah sebagai berikut :

1. Masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun, adalah sebesar 1 bulan upah bruto.
2. Masa kerja 10 sampai dengan 15 tahun, adalah sebesar 2 bulan upah bruto.
3. Masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun, adalah sebesar 3 bulan upah bruto.
4. Masa kerja 20 sampai dengan 25 tahun, adalah sebesar 4 bulan upah bruto.
5. Masa kerja 25 tahun ke atas, adalah sebesar 5 bulan upah bruto.

## PROSES PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Proses pemberhentian karyawan harus menurut prosedur sebagai berikut :

1. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan, *apabila gagal*
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan, *apabila gagal*
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan dengan P4D, *apabila gagal*
4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan P4P, *apabila gagal*
5. Pemutusan berdasarkan keputusan pengadilan negeri

# Pensiun

Berdasarkan Undang-undang

- Usia pensiun : 55 tahun (58 tahun pegawai negeri sipil)
- Seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter karyawan tersebut sudah tidak mampu lagi untuk bekerja dan umurnya sudah mencapai 50 tahun dengan masa pengalaman kerja minimal 15 tahun

Pensiun adalah **pemberhentian dengan hormat** oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 55/58 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun.

# Pensiun

**Pensiun** adalah seseorang yang sudah tidak bekerja lagi karena usianya sudah lanjut dan harus diberhentikan, ataupun atas permintaan sendiri (pensiun muda). Seseorang yang pensiun biasanya mendapat hak atas dana pensiun atau pesangon. Jika mendapat pensiun, maka ia tetap mendapat dana pensiun sampai meninggal dunia



## Tindakan Perusahaan terhadap Pegawai Pensiun

Dalam menghadapi pegawai yang akan pensiun, pihak perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut :

1. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan surat keputusan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dengan hormat.
2. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Paling lambat 6 bulan sebelum masa pensiun, pihak perusahaan berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.

# Jenis-Jenis Pensiun

## 1. Pensiun normal

Pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya telah mencapai masa pensiun yang ditetapkan perusahaan.

## 2. Pensiun dipercepat

Pensiun yang diberikan karena kondisi tertentu, misalnya ada pengurangan pegawai di perusahaan tersebut.

## 3. Pensiun ditunda

Pensiun atas permintaan karyawan, namun usia peminta pensiun belum mencapai usia pensiun. Pensiun yang dana pensiunnya diberikan pada saat peminta berusia pensiun.

## 4. Pensiun cacat

Pensiun yang diberikan karena sebuah kecelakaan sehingga dianggap tidak mampu lagi untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan



## Manfaat Pensiun

Adalah

Jaminan Pensiun merupakan program yang memberikan jaminan **pendapatan bulanan** seumur hidup untuk pekerja yang pensiun atau berhenti kerja karena cacat, dan untuk ahli warisnya.

Pembayaran uang pensiun berkala setiap bulan:

1. Setelah memenuhi masa iuran minimal 15 (lima belas) tahun
2. Apabila peserta meninggal dunia pada masa pembayaran iuran selama 15 (lima belas) tahun tersebut

## MANFAAT PENSIUN

Manfaat jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan sebagai:

1. **Pensiun hari tua**, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia
2. **Pensiun cacat**, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia
3. **Pensiun janda/duda**, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi
4. **Pensiun anak**, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah.

## JENIS DANA PENSIUN

Berdasarkan UU No 11 tahun 1992 mengenai Dana Pensiun ada 3 jenis:

### 1. Dana pensiun pemberi kerja (DPPK)

Dana pensiun yang dibentuk dan dikelola oleh perusahaan pemberi kerja dan memberi program pensiun manfaat pasti dan iuran pasti bagi seluruh karyawannya. Menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

### 2. Dana pensiun lembaga keuangan (DPLK)

Dana pensiun yang didirikan oleh **bank** atau **perusahaan asuransi jiwa** bagi masyarakat umum, baik karyawan maupun pekerja mandiri.

Iuran hanya dari pemberi kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja.

### 3. Dana pensiun lembaga keuntungan

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.

**Namun sejauh ini yang berlaku baru DPPK dan DPLK**

# TUJUAN DANA PENSIUN

## Bagi pemberi kerja :

1. Memberikan penghargaan kepada para karyawan yang telah lama mengabdikan kepada perusahaannya.
2. Agar pada masa pensiun tersebut, karyawannya mendapatkan jaminan.
3. Memberikan rasa aman pada karyawan.
4. Meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan.
5. Meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.

## TUJUAN DANA PENSIUN

### **Bagi karyawan :**

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

### **Bagi lembaga pengelola :**

1. Mengelola dana pensiun untuk mendapatkan keuntungan, karena iuran dana pensiun dapat dimasukkan dalam kegiatan investasi.
2. Turut membantu, menyelenggarakan program pemerintah.

## JENIS PROGRAM PENSIUN

### Program Pensiun Manfaat Pasti

Besar uang pensiun ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang **telah ditetapkan di awal**. Rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besar penghasilan kita.

### Program Pensiun Iuran Pasti

Program pensiun yang **menetapkan besarnya iuran** yang dibayarkan pekerja dan perusahaan (pemberi kerja).

Program ini terdiri dari *money purchase plan*, *profit sharing plan* dan *saving plan*.

## **PROGRAM PENSIUN MANFAAT PASTI**

### **Kelebihannya:**

1. Uang pensiun ditentukan terlebih dahulu, mengingat uang dikaitkan dengan gaji karyawan
2. Dapat mengakomodasi masa kerja yang telah dilalui pekerja apabila program pensiun dibentuk jauh setelah perusahaan berjalan
3. Pekerja lebih dapat menentukan besarnya uang yang akan diterima pada saat mencapai usia pensiun.

### **Kelemahannya:**

1. Perusahaan menanggung resiko atas kekurangan dana apabila hasil investasi tidak mencukupi
2. Relatif lebih sulit untuk diadministrasikan.

# PROGRAM PENSIUN IURAN PASTI

## Kelebihannya:

1. Pendanaan (biaya/iuran) dari perusahaan lebih dapat diperhitungkan/ diperkirakan
2. Pekerja dapat memperhitungkan besarnya iuran yang dilakukan setiap tahunnya
3. Lebih mudah untuk diadministrasi.

## Kelemahannya:

1. Penghasilan pada saat mencapai usia pensiun lebih sulit untuk diperkirakan
2. Karyawan menanggung resiko atas ketidakberhasilan investasi
3. Tidak dapat mengakomodasikan masa kerja yang telah dilalui karyawan



# Tugas Mingguan (Individu)

**Buat secara Individu :**

## **“Mind Mapping” (Materi Kuliah Minggu ini)**

### **Persyaratan**

1. Maksimal 1 (satu) halaman
2. Informatif (dapat diberi gambar, warna, symbol, dll ilustrasi)
3. Tidak Pakai Cover (cukup menulis nama dan NIM di lembar Mind Map)
4. Ditulis tangan atau diprint (menggunakan software Mind Map)
5. Tidak boleh **copy paste** (harus unik Individual)
6. Dikumpulkan saat kuliah manajemen SDM
7. Terlambat mengumpulkan perhari didenda 0,5

