(2) Tunjangan bersalin

(3) Perawatan mata

(4) Perawatan gigi

(5) Asuransi kecelakaan dan sakit untuk periode-periode yang melampui cuti sakit yang biasa.

d) Pelayanan pengobatan.

Pendekatan lain yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk menangani memuncaknya biaya kesehatan adalah penyediaan langsung beberapa pelayan. Salah satu alat yang digunakan adalah " Organisasi Pemeliharaan Kesehatan".

e) Koperasi simpan pinjam.

Koperasi simpan pinjam adalah sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain. Pengembangan koperasi simpan pinjam bermanfaat untuk membebaskan karyawan dari perasaan khawatir akan ketidakterjaminan keuangan jangka pendek. Juga untuk mengurangi pemotongan kompensasi karyawan oleh badan-badan pemberi pinjaman jika karyawan tidak mampu memenuhi kewajiban-kewajiban pinjaman.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Pelayanan karyawan.

Semua karyawan harus diberikan pelayanan yang berkesinambungan, seperti perumahan, makanan, nasehat, rekreasi dan sebagainya. Pelayanan karyawan bersifat fasilitatif merupakan pelayanan yang bertujuan agar karyawan cukup memperhatikan kehidupan sehari-harinya.

4) Pembayaran yang dituntut oleh hukum.

Program-program bantuan karyawan yang diatur oleh undang-undang. Pembayaran ini meliputi kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut, dan janda yang ditinggalkan dibawah jaminan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Kesejahteraan Karyawan.

Program kesejahteraan karyawan ini semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan:

1) Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.

2) Tuntutan serikat karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.

4) Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.[15]

2. Tinjauan Mengenai Purna Kerja (Pensiun)

a. Pengertian Pensiun

Pensiun adalah karyawan yang berhenti atas keinginan perusahaan, undang-undang ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan mempensiunkan karyawannya karena produktifitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.[16]

Pensiun adalah termasuk kompensasi finansial yang pemberiannya secara tidak langsung. Dalam hal ini Allah sendiri mengisyaratkan bahwa Dia pun berbuat seperti itu. Artinya setiap perbuatan, usaha, dan prestasi itu berbanding sejajar dengan imbalan, pahala, dan penghargan yang akan diberikan. Allah berfirman dalam beberapa ayat Al-Qur'an.

---

[15] Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 97-101
[16] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 209

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَلَا تَقْتُلُوٓا۟ أَوْلَٰدَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَٰقٍ ۖ نَّحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ ۚ إِنَّ قَتْلَهُمْ

كَانَ خِطْـًٔا كَبِيرًا ﴿٣١﴾

Artinya: *Dan janganlah kamu membunuh anak-anakmu karena takut kemiskinan. kamilah yang akan memberi rezki kepada mereka dan juga kepadamu. Sesungguhnya membunuh mereka adalah suatu dosa yang besar.* Al-Isra [17] : 31

يَعْمَلُونَ لَهُۥ مَا يَشَآءُ مِن مَّحَٰرِيبَ وَتَمَٰثِيلَ وَجِفَانٍ

كَٱلْجَوَابِ وَقُدُورٍ رَّاسِيَٰتٍ ۚ ٱعْمَلُوٓا۟ ءَالَ دَاوُۥدَ شُكْرًا ۚ وَقَلِيلٌ مِّنْ

عِبَادِىَ ٱلشَّكُورُ ﴿١٣﴾

Artinya: *Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakiNya dari gedung-gedung yang Tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah Hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). dan sedikit sekali dari hamba-hambaKu yang berterima kasih.* Saba [34] : 13

Ayat-ayat di atas mengisyaratkan kepada kita bahwa pahala atau kompensasi itu akan diperoleh dari usaha yang kita lakukan. Jadi, tidak ada yang namanya transfer pahala. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, reward atau pahala yang akan kita terima akan baik pula.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Demikian pula dalam dunia kerja atau bisnis atau perusahaan. Jika ada karyawan yang berprestasi, layak bagi perusahaan untuk member penghargaan, apa pun bentuknya. Begitu juga jika merugikan perusahaan, wajar bagi perusahaan untuk memberikan sanksi. Akan tetapi, kalau yang terjadi adalah keterbatasan kemampuan manusiawi karyawan dalam suatu urusan, hal ini selayaknya menjadi suatu perhatian juga. Berikanlah dia keringanan atau kompensasi.[17]

b. Hakikat Program Pensiun

1) Mengajak masyarakat mempersiapkan diri dalam menghadapi hari tua.
2) Mengajak masyarakat karyawan menabung dengan menyisihkan sebagian dari pendapatan yang diperoleh selama masa aktif bekerja.

c. Manfaat Program Pensiun

Pensiun merupakan suatu peristiwa penting dalam daur kehidupan seseorang dan organisasi mempunyai kewajiban utama dalam memudahkan peralihan dari satu tahap ketahap yang lain. Banyak manajer organisasi berpendapat bahwa pensiun wajib pada suatu umur tertentu bagi semua orang mempunyai manfaat sebagai berikut:

[17] Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers), hal781-783

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Sederhana untuk dikelola tanpa adanya komplikasi untuk membuktikan bahwa karyawan yang lanjut usia tidak lagi memenuhi syarat-syarat pekerjaan.
2) Menciptakan lowongan-lowongan yang dapat membuat karyawan yang lebih muda dapat maju.
3) Mempermudah perencanaan sumber daya manusia karena jadwal pensiun telah diketahui.
4) Memberikan jalan keluar yang terhormat bagi karyawan yang tidak lagi memenuhi syarat.
5) Merangsang para karyawan untuk membuat rencana-rencana pensiun sebelum mereka sampai pada tanggal [ensiun yang telah diketahui.[18]

d. Tujuan Program Pensiun

1) Menciptakan sumber dana baru yang bersifat jangka panjang untuk membiayai pembangunan. Salah satu kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan jangka panjang adalah menggali dan mengembangkan sumber – sumber dana pembangunan yang berasal dari masyarakat.

[18] Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Grasindo), hal 279

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Meningkatkan pendapatan dari fee based income bank (bagi Bank pengelola DPLK). Akumulasi dana yang tersimpan pada perusahaan pendiri akan menghasilkan bunga dana yang merupakan pendapatan.

3) Membantu pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dihari tua. Dengan adanya program pensiun yang dimiliki para karyawan dan pekerja mandiri akan mendukung meningkatnya taraf hidup masyarakat, karena pada masa purna bakti mereka mendapatkan tambahan pendapatan secara tetap setiap bulannya.

e. Fungsi Program Pensiun

Program pensiun mempunyai tiga fungsi, meliputi:

1) Fungsi asuransi

Penyelenggaraan program pensiun mengandung azas kebersamaan sebagaimana halnya dengan program asuransi. Sebagai contoh, seorang peserta program pensiun mengalami cacat ataumeninggal karena kecelakaan yang menyebabkannya kehilangan pendapatan, sebelum memasuki usia pensiun. Kepada peserta tersebut akan diberikan manfaat sebesar yang dijanjikan atas beban dana pensiun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Fungsi tabungan

Karena dana pensiun bertuga mengumpulkan dan mengembangkan dana, maka dana tersebut merupakan akumulasi dari iuran peserta (pemberi kerja, karyawan, pemberi kerja bersama karyawan) kemudian iuran itu akan diberlakukan sebagai tabungan.

3) Fungsi pensiun

Fungsi ini merupakan rujukan dari azas pokok penyelenggaraan program pensiun, yaitu azas penundaan manfaat pensiun. Artinya peserta akan diberi jaminan kelangsungan pendapatan dalam bentuk pembayaran secara berkala seumur hidup setelah pensiun.[19]

f. Cara Pembayaran Pensiun

1) Dibiayai oleh pegawai

Pembiayaan pensiun dengan system menabung, yakni memotong beberapa persen upah pegawai tiap bulan yang dimasukkan pada dana jaminan hari tua pegawai. Bila sudah sampai

[19] http://mpie-noviesblog.blogspot.com/2010/05/dana-pensiun.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada masa tertentu, dana tersebut dikembalikan pada pegawai berupa cicilan tiap bulan. Ada pula perusahaan yang memberi tambahan, bila pegawai yang bersangkutan sudah memenuhi syarat misalnya bekerja dalam peruisahaan sedikitnya 10 tahun. Pemberian uang pension seperti ini sering disebut "upah yang ditunda pembayarannya"

2) Dibiayai oleh perusahaan

Pembayaran jaminan tua ada pula dengan cara memotong sebagian keuntungan pewrusahaan untuk disetor kepada dana jaminan hari tua. Dengan cara ini perusahaanlah yang menanggung beban dalam pemberian jaminan hari tua kapada pegawainya.

Variasi dengan cara ini ialah bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, kepada dana jaminan hari tua maka sebagian upah pegawai dipotong untuk disetorkan kepada jaminan hari tua dengan cara ini pembiayaan dititik beratkan kepada perusahaan dengan sekadar bantuan dari pegawai.

3) Dibayar bersama oleh kedua belah pihak

Pembiayaan jaminan hari tua dapat pula dilakukan dengan cara menggabungkan kedua cara diatas. Dengan kata lain kedua pihak bersama-sama membiayai pemensiunan tersebut.dengan cara ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai dibebankan pemotongan upah beberapa persen dan perusahaan membayar sebesar yang dibayarkan oleh pegawai.

Penyelenggaraan jaminan hari tua dapat dilakukan oleh pihak pegawai sendiri dengan jalan menabung sebagian daripada gajinya, atau dengan membayar premi kepada sesuatu maskapai asuransi. Akan tetapi cara ini adalah berat kecuali kalau pegawai mempunyai penghasilan melebihi kebutuhan sehari-hari, maka haruslah ada pihak lain yang turut membantunya.[20]

g. Jenis-Jenis Pemensiunan.

1) Pemensiunan sukarela

Pemensiunan ini dibelakukan karena satu dari dua kemungkinan:

(a) Apabila ada anggota organisasi yang minta berhenti dari organisasi dengan hak pensiun terlepas dengan alasan yang diberikan untuk mengajukan permintaan tersebut. Keinginan seperti itu biasanya dikabulkan apabila berbagai syarat kepegawaian telah terpenuhi, seperti penggabungan masa kerja dengan usia seseorang.

---

[20] M. Manullang, Marihot Amh Manullang, *Manajemen Personalia,* 216

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) Karena berbagai pertimbangan organisasi mendorong karyawannya untuk segera memasuki masa pensiun dengan memperoleh hak-hak pensiun pula.

2) Pemensiunan yang diharuskan

Maksud dari pensiun ini, dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku umum atau berbagai ketentuan yang hanya berlaku bagi para pekerja dalam suatu organisasi tertentu saja, ditetapkan batas umur masa aktif para pekerja.[21] Berarti setiap orang yang mencapai umur tersebut harus memasuki masa pensiun.

h. Tahap-Tahap Pensiun

Beberapa tahap yang mungkin dilalui oleh seorang karyawan dalam mengalami peristiwa pensiun adalah sebagai berikut:

Tahap pertama : Terjadi mulai beberapa tahun sebelum tanggal pensiun yang sebenarnya. Dalam beberapa hal, kesadaran akan mendekatnya pensiun diharapkan mempunyai pengaruh dalam menyediakan dua unsur yang paling pokok dari suatu pensiun yang berhasil, yaitu jaminan keuangan dan kemampuan untuk menikmati hidup.

[21] Sondang p, siagan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara),hal 58

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahap kedua : Terjadi tepat menjelang peristiwa pensiun dan membuatakenyataan tentang pensiun yang sudah dekat itu.

Tahap ketiga : Disebut tahap "bulan madu". Orang bergelimang dalam kebebasan yang baru ditemukan dan melaksanakan khayalan-khayalan sepanjang keadaan keuangannya memungkinkan .

Tahap keempat : Tidak setiap orang mengalami tahap ini. Jika pada akhirnya kehidupan menjadi mundur, bulan madu berakhir, maka sejumlah kekecewaan akan muncul.

Tahap kelima : Tahap kekecewaan di ikuti oleh tahap reorientasi, dimana orang yang pemsiun mencoba untuk menyusun suatu gaya hidup yang dapat berjalan selama bertahun-tahun.

Tahap keenam : Dalam tahap stabilisasi, orang yang pensiun telah mengembangkan suatu falsafah dan pola pengambilan keputusan yamg menghasilkan suatu kehidupan yang cukup sibuk, dapat diramalkan dan memuaskan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahap ketujuh : Jika kehidupan berjalan terus, orang yang pensiun dapat memasuki tahap penghentian (termination), dimana dia dapat berdiri sendiri lebih lama.[22]

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian ini, digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Selama itu, juga sebagai perbandingan antara fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi terdahulu yang serupa. Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Sisca Noviana, 2006, Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung, fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan yang diterapkan di PT. Pos Indonesia berada pada kategori tinggi seedangkan motivasi kerja karyawan juga berada di kategori tinggi. Dengan kata lain antara pelaksanaan pelaksanaan program kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif. Sehingga hipótesis dari pengaruh

[22] Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* hal 280-281

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksanaan program kesejahteraan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada aspek yang digunakan sebagai subyek pembahasan, yakni program kesejahteraan. Sedangkan perbedaan yang cukup signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah sejauhmana pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah mengenai Implementasi Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Divre V Jawa Timur. [23]

2. Syaiful, 2006, Pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun bagi karyawan Bank Nagari BPD Sumatera barat, Thesis, Fak Hukum. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Dana Pensiun Bank Nagari BPD Sumatera Barat ini telah melaksanakan kewajibannya dengan baik dalam hal pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun kepada peserta.

   Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yakni manfaat pensiun. Sedangkan perbedaannya adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun

[23] Sisca noviana, 2006, *Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Bandung,* Fak. Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagi karyawan Bank Nagari BPD Sumatera Barat, sedangkan kajian yang diteliti adalah tentang penerapan purna kerja (pensiun).[24]

3. Nurul Widya Siska, 2011, Implikasi yuridis penyelenggaraan dana pensiun terhadap kesejahteraan ekonomi (studi kasus pensiunan karyawan PT. Semen Padang), thesis, Fakultas Hukum. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Dana Pensiun Semen Padang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti, yang dilandasi pada peraturan Dana Pensiun. Pelaksanaan program ini memberikan implikasi positif pada kehidupan karyawan PT. Semen Padang setelah pension.

Persamaan dengan penelitian ini terletak pada aspek yang digunakan sebagai subyek pembahasan, yakni program pensiun (purna kerja). . Sedangkan perbedaan yang cukup signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah sejauhmana penyelenggaraan dana pensiun terhadap kesejahteraan ekonomi pensiunan karyawan PT. Semen Padang, sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah mengenai penerapan Program Kesejahteraan Purna Kerja Karyawan di PT. Telkom Divre V Jawa Timur.[25]

---

[24] Islami Syaiful, 2006, *Pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun bagi karyawan Bank Nagari BPD Sumatera barat*, Thesis, Fak Hukum

[25] Nurul Widya Siska, 2011, *Implikasi yuridis penyelenggaraan dana pensiun terhadap kesejahteraan ekonomi (studi kasus pensiunan karyawan PT. Semen Padang)*, Thesis, Fakultas Hukum.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id