

## **Implementasi Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Alasan Pensiun Dini Sukarela Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Implementation of Termination of Employment (PHK) Regulations by Reasoning for Voluntary Early Retirement Judging from Law Number 13 Year 2003 concerning Labor

<sup>1</sup>Intan Larasati Putri, <sup>2</sup>Deddy Effendi

<sup>1,2</sup>*Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: intanlarasati466@gmail.com*

**Abstract.** PT. X which began to stand in Indonesia in 1995 through a joint venture agreement is a subsidiary of the US multinational food and beverage company. Various kinds of products produced make the company have various certifications from institutions related to food. The company then experienced a problem, namely the termination of employment (PHK) to as many as 300 workers from a total of 1,303 workers. This study examines how the rules regarding procedures in terminating employment, and how the implementation of termination of employment by reason of early retirement at PT. X. The method of approach used is normative juridical conducted by examining library materials or secondary data, using qualitative normative analysis method that is analyzing data obtained not based on numbers, the specification of the study is analytical descriptive, namely analyzing data based on general theories in society that aims to determine whether or not there is a relationship between a symptom and society. The results of the research obtained, the rules regarding the termination of employment procedures are specifically regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Circular Letter of the Minister of Manpower SE. The implementation of procedures for terminating employment has not been fully implemented, voluntary early retirement cannot be the reason for the company to terminate employment if there is no agreement from the parties.

**Keywords:** Employment Law, Termination of Employment, Voluntary Early Pension

**Abstrak.** PT. X yang mulai berdiri di Indonesia pada tahun 1995 melalui perjanjian joint venture ini merupakan anak perusahaan dari perusahaan makanan dan minuman multinasional Amerika Serikat. Berbagai macam produk yang dihasilkan menjadikan perusahaan memiliki berbagai sertifikasi dari lembaga yang berkaitan dengan makanan. Perusahaan tersebut kemudian mengalami masalah yaitu telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada sebanyak 300 orang pekerja dari total 1.303 pekerja. Penelitian ini meneliti bagaimana peraturan mengenai prosedur-prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, dan bagaimana implementasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini di PT. X. Metode pendekatan yang digunakan adalah *yuridis normatif* dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, menggunakan metode analisis *normatif kualitatif* yaitu menganalisa data yang diperoleh dengan tidak berdasarkan angka, spesifikasi penelitian adalah *deskriptif analitis* yaitu menganalisis data yang berdasarkan pada teori umum dalam masyarakat yang bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara suatu gejala dan masyarakat. Hasil penelitian yang didapat, peraturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE. Implementasi prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja belum efektif seluruhnya dilaksanakan, pensiun dini sukarela tidak bisa menjadi alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja apabila tidak ada kesepakatan dari para pihak.

**Kata kunci:** Hukum Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Pensiun Dini Sukarela

### **A. Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam mendorong manusia untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha

modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikannya

pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

“Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.<sup>2</sup>

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskillabour*).<sup>3</sup>

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor eksternal dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apa pun tergantung dari kehendak majikan.<sup>4</sup>

Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan perundang-undangan ini yang kemudian mendorong para buruh/pekerja untuk melakukan berbagai aksi seperti demonstrasi dan mogok bekerja sebagai tanda bahwa buruh/pekerja tidak terima

atas berbagai macam kesewenang-wenangan dan diskriminasi yang dilakukan oleh majikan. Dari berbagai macam permasalahan di bidang ketenagakerjaan salah satunya yang cukup sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hukum ketenagakerjaan Indonesia mendefinisikan pemutusan hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang dikenal dengan istilah PHK yang merupakan suatu pengakhiran hubungan kerja antara pelaku usaha dengan pekerja yang disebabkan oleh suatu keadaan tertentu<sup>5</sup> yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan).

Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu masalah yang cukup meresahkan, dengan PHK artinya pekerja akan kehilangan dua hal penting dalam hidupnya yaitu pekerjaan dan penghasilan yang sehari-harinya digantungkan dari pekerjaan, mengingat sangat sulit untuk mencari pekerjaan di era globalisasi dengan persaingan yang begitu ketat seperti saat ini.

Seperti yang terjadi di salah satu perusahaan yang beralamat di kota Bekasi, Jawa Barat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 300 orang pekerjanya hingga memicu para pekerjanya melakukan aksi demonstrasi di depan perusahaan dengan harapan agar bisa mendapatkan hak-haknya kembali.

Perusahaan yang bergerak di produksi berbagai macam olahan

<sup>1</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm.1

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Perlindungan Buruh (Arbeitsbeschermin)*, dalam Zainal Asikin, dkk, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm. 75.

<sup>3</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 7

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet ke-4, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, Hlm. 101

biskuit ini pada awalnya menawarkan program Pensiun Dini Sukarela (PDS) kepada 300 pekerja dengan dijanjikan pesangon. Namun karena banyak pekerja yang menolak tawaran program tersebut, mengakibatkan para pekerja harus menerima pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, juga hak-hak para pekerja yang tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan.

Pihak perusahaan beralasan bahwa PHK dilakukan demi efisiensi dan menyelamatkan perusahaan. Kejelasan mengenai laporan keuangan yang dianggap merugikan oleh perusahaan dan tidak adanya tolak ukur yang jelas dalam mem-PHK pekerjanya membuat para pekerja tidak terima.

Dari informasi yang ditulis oleh *Majalah Sedane*, total buruh perusahaan yang bekerja pada level 2-4 berjumlah 1150. Dengan presentase, 70 persen buruh perempuan dan 30 persen buruh laki-laki. Sebelumnya, pada 2007 dan 2008 PHK massal pernah terjadi. Hampir 1000 buruh terkena PHK, dengan alasan yang sama, yakni efisiensi.<sup>6</sup>

Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap kasus tersebut yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul: **“IMPLEMENTASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN PENSIUN DINI SUKARELA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. X yang menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan alasan Pensiun Dini Sukarela (PDS)

## B. Landasan Teori

Pekerjaan adalah hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap warga negara Republik Indonesia yang secara nyata telah ditetapkan dalam Undang-Undang Dasar 1945.<sup>7</sup> Hak konstitusional adalah hak-hak dasar yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan berlaku bagi setiap warga negara Indonesia.

Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dan kemitraan. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> [www.trimurtri.id](http://www.trimurtri.id) diakses pada tanggal 7 Oktober 2018 pada pukul 19.30

<sup>7</sup> Yang dimaksud dengan Undang-Undang Dasar di penulisan ini adalah Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-4

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan ke-4, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Umum, 2011

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea ke-empat mencantumkan tujuan negara Indonesia. Tujuan negara tersebut yaitu, “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kepada kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Kemudian lebih khusus dijelaskan dalam batang tubuh UUD 1945 yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 27 ayat 2 (dua) UUD 1945 : ”Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Pasal 28 D ayat 2 (dua) : ”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Secara yuridis pada Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.<sup>9</sup>

Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang

nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 menyatakan bahwa :

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Dalam melakukan PHK, perusahaan harus memperhatikan prosedur-prosedur yang diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan,

<sup>9</sup> Abdul Khakim, *Op.cit*, Hlm. 101

pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan di PT. X diawali dengan penawaran program kebijakan perusahaan yaitu Pensiun Dini Sukarela (PDS) kepada 300 orang pekerjanya. Perusahaan diketahui telah menargetkan kuota dari program kebijakan tersebut, namun diluar dugaan ternyata lebih banyak pekerja yang memilih untuk menolak tawaran tersebut meskipun perusahaan telah menjanjikan kompensasi sebesar 2 (dua) kali sesuai dalam Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Para pekerja memilih untuk menolak program perusahaan dan berusaha untuk bekerja kembali karena bagi pekerja, PHK merupakan awal kesengsaraan dimana mata pencaharian yang sehari-harinya bergantung pada pekerjaan ini harus berhenti karena ketidakjelasan dari pihak manajemen, ditambah lagi dengan beban untuk mencari pekerjaan yang sudah semakin sulit.

Tindakan PHK yang dilakukan oleh manajemen perusahaan tersebut menggunakan istilah Pensiun Diri Sukarela (PDS), namun menurut buruh yang terkena PHK bahwa kebijakan tersebut dipaksakan oleh pihak manajemen atau dengan kata lain PHK sepihak. Sasaran program tersebut adalah para pekerja yang sudah berstatuskan karyawan tetap dengan masa kerja 5 (lima) tahun sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Eman Sulaeman selaku Kepala Seksi Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, menyatakan bahwa tidak adanya titik temu antara perusahaan dengan para pekerja yang menjadi persoalan dalam kasus ini, sebab perundingan yang telah dilakukan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membuahkan hasil kesepakatan bagi kedua belah pihak.

Lima perwakilan pekerja yang telah menemui Kementerian Ketenagakerjaan RI menyatakan akan membuat laporan ke Dinas Ketenagakerjaan wilayah sesuai dengan saran Kemenaker yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi untuk di mediasi. Proses mediasi dijalankan setelah beberapa bulan dan mengalami proses-proses penyelesaian yang tidak menemukan titik tengah, bersama dengan perusahaan guna mendapatkan keputusan terbaik. Proses mediasi pun tidak menghasilkan kesepakatan.

Proses mediasi dijalankan setelah beberapa bulan dan mengalami proses-proses penyelesaian yang tidak menemukan titik tengah, bersama dengan perusahaan guna mendapatkan keputusan terbaik. Proses mediasi pun tidak menghasilkan kesepakatan.

Dari mediasi yang telah dijalankan, akhirnya pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi mengeluarkan surat anjuran agar perusahaan menerima pekerja agar bisa bekerja kembali seperti sebelumnya. Artinya, mediator telah memenangkan pihak pekerja.

### D. Kesimpulan

1. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun apabila tidak dapat dihindari maka haruslah mengikuti pengaturan dalam peraturan perundang-

- undangan yang berlaku. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan PHK Massal pada dasarnya telah mengatur perihal prosedur yang harus dilakukan oleh perusahaan apabila hendak mengajukan pemutusan hubungan kerja. Dalam praktik, PT. X tidak menjalankan semua prosedur, melainkan hanya tahap perundingan dan mediasi. Upaya pertama sebagai pencegahan PHK tidak dijalankan oleh perusahaan melihat penawaran program kebijakan Pensiun Dini Sukarela kepada para pekerjanya tidak didahului dengan adanya sosialisasi atau pemberitahuan, maupun pengurangan-pengurangan kegiatan pekerjaan seperti pengurangan upah, shift kerja, dan lain-lain.
2. Implementasi pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini sukarela dalam kasus ini masih tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena program pensiun dini sukarela dinilai hanya sebatas celah untuk perusahaan melakukan pengurangan pekerja, kecuali pensiun dini memang diajukan atas permintaan pekerja. Hubungan kerja yang didasarkan atas kesepakatan menjadikan program ini tidak sah karena tidak adanya kata sepakat dari para pekerja untuk menerima program ini, namun perusahaan tetap memberhentikan pekerjanya. Tidak adanya itikad baik dari perusahaan setelah dilakukan berbagai prosedur

guna mengembalikan para pekerjanya untuk bekerja tidak memberikan hasil, maka program pensiun dini sukarela ini dianggap batal demi hukum. Permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja merupakan polemik yang akan selalu terjadi. Hal ini dikarenakan terdapatnya perbedaan sudut pandang dan kepentingan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

#### E. Saran

1. Untuk pengusaha, hendaknya pengusaha/majikan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus dilakukan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan itu sendiri, juga memperhatikan prosedur pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan aturan-aturan lain yang terkait agar tidak menimbulkan kerugian bagi pekerja.
2. Untuk pemerintah, sebaiknya lebih menmpkerketat pengawasan terkait dengan regulasi yang telah dibuat khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan praktik yang dilakukan di perusahaan-perusahaan.

#### Daftar Pustaka

##### Sumber Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet ke-4, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014,
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Departemen Pendidikan Nasional,  
*Kamus Besar Bahasa Indonesia*,  
Cetakan ke-4, Jakarta,  
PT. Gramedia Pustaka Umum,  
2011

Lalu Husni, Perlindungan Buruh  
(Arbeidsbescherming), dalam  
Zainal Asikin, dkk, 1997,  
Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,  
Raja Grafindo Persada, Jakarta,  
1997.

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum  
Perburuhan*, Jakarta, PT Raja  
Grafindo Persada, 2004.

Peraturan Perundang-Undangan  
Pembukaan Undang-Undang Dasar RI  
Tahun 1945

Undang-Undang No.13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan

Sumber Lain

[www.trimurtri.id](http://www.trimurtri.id)