

# Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Massal di PT.X Kota Batam Akibat Perpindahan Perusahaan Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Butyanuriza, Deddy Effendy

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
bangbutz@gmail.com, deddyeffendy60@yahoo.com

**Abstract**—The implementation of mass termination of employment due to the movement of this company rarely occurs in Indonesia. As in this case is done by PT. X Batam is not for the reason of efficiency of the company but not get profit anymore in the city of Batam and move the company out of the country is Malaysia, hence the implementation of mass termination of employment due to displacement. The company is reviewed by law No. 13 of 2003 on employment. This research uses normative juridical methods. The specification of the research in this study is a descriptive analysis and analysis of the data in a qualitative juridical, with qualitative analysis and sought after resolution which can then be withdrawn. Conclusion of the implementation of mass termination of employment of PT. X Batam As a result of the movement of the company is an act that indicates that the action is an act that does not base on condition Law No. 13 year 2003 about employment, linked to the protection of Labor, workers must obtain economic protection and social protection because they are to realize the welfare of the workers and their families.

**Keywords**—*termination of employment, employment, legal protection.*

**Abstrak**—Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara massal akibat perpindahan perusahaan ini jarang sekali terjadi di Indonesia. Sebagaimana pada kasus ini dilakukan oleh PT.X Batam ini bukan karena alasan efisiensi perusahaan melainkan tidak mendapatkan keuntungan lagi di Kota Batam serta memindahkan perusahaannya keluar negeri yaitu Malaysia, maka dari itu pelaksanaan pemutusan hubungan kerja massal akibat perpindahan perusahaan ini ditinjau dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Spesifikasi penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis dan analisis data secara yuridis kualitatif, dengan analisis secara kualitatif dan dicari pemecahannya yang kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Simpulan dari pelaksanaan pemutusan hubungan kerja secara massal PT.X Batam akibat perpindahan perusahaan merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa tindakan tersebut adalah tindakan yang tidak mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dihubungkan dengan perlindungan terhadap

tenaga kerja, para pekerja harus mendapatkan perlindungan secara ekonomis dan perlindungan secara sosial karena untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya.

**Kata Kunci**—*Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum.*

## I. PENDAHULUAN

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 150 sampai dengan pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi khususnya bagi pekerja/buruh, karena pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan dampak psikologis dan ekonomi bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Khususnya mengenai kasus yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan ini jarang sekali terjadi di Indonesia. Dimana kasus ini terjadi disalah satu perusahaan yaitu PT.X Batam di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau Indonesia.

PT.X Batam merupakan perusahaan penyedia layanan perakitan dan pengujian semi konduktor, perusahaan ini juga menawarkan rangkaian layanan pengemasan dan pengujian yang terintegrasi seperti wafer bumping, wafer probing, wafer grinding, berbagai IC kemasan leadframe dan substrat, CSP level wafer dan RF, layanan tes analog dan digital dan sinyal campuran..

Namun, PT.X Batam ini hanya akan beroperasi sampai bulan September tahun 2019 yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal terhadap pekerja/buruh yang berkerja di perusahaan tersebut. Alasan

PT.X Batam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut karena perusahaan tersebut tidak beroperasi lagi di Kota Batam dan akan pindah ke negara Malaysia. Akibat perpindahan perusahaan tersebut PT.X Batam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya secara massal. Jumlah pekerja yang di PHK oleh PT.X Batam sebanyak 1.442 karyawan yang dimana 25% merupakan pekerja kontrak dan 75% merupakan pekerja permanen.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Bagaimana penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja?

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

1. Untuk mengetahui kaidah pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan yang seharusnya menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui penyelesaian akan perpindahan perusahaan yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT.X Batam

## II. LANDASAN TEORI

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Pendapat Payman J. Mengatakan “tenaga kerja pada umumnya mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga”. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaannya baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap warga negara di bidang perburuhan, menurut Imam Soepomo perlindungan bagi buruh ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya dan juga keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu hal di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa

disebut dengan kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini sering disebut juga dengan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum ini penting untuk menjamin agar hak-hak manusia sebagai subjek hukum tidak dilanggar atau dirugikan oleh pihak lainnya. Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat

Menurut Halim, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 :“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.”

Mengenai berakhirnya hubungan kerja antara majikan dengan buruh merupakan salah satu segi dari terjadinya perselisihan perburuhan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara majikan dan buruh dapat terjadi, karena :

1. Putusan hubungan kerja demi hukum
2. Putusan hubungan kerja oleh pihak buruh
3. Putusan hubungan kerja oleh pihak majikan
4. Putusan hubungan kerja oleh pengadilan

Ada dua cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial :

1. Penyelesaian di luar pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan wajib dilakukan secara bipartit oleh para pihak. Dalam penyelesaian melalui mekanisme bipartit paling lama 30 hari. Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja dalam menyelesaikan perselisihan. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dibuat Persetujuan Bersama (PB) yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat guna apabila salah satu pihak tidak mau melaksanakan, maka dapat sebagai dasar untuk dimintakan *Flat Exsecutive*. Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak yang disetujui bersama dapat memilih lembaga yang ada, yaitu :

- a. Lembaga Mediasi
- b. Lembaga Konsiliasi
- c. Lembaga Arbitrase

2. Penyelesaian melalui pengadilan

Diberlakukan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan langkah maju bagi dunia ketenagakerjaan. Cepatnya mekanisme cara penyelesaian perselisihan yang adil dan murah untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kasasi ke Mahkamah Agung membuat harapan bagi pencari keadilan untuk segera dinikmati. Hal ini tidak lepas dari kondisi pekerja/buruh di Indonesia yang pada saat ini yang sebagian besar ekonomi lemah dengan kemampuan terbatas, oleh karena itu apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat diselesaikan baik melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase maka salah satu pihak dapat membawa masalah tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

### III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### A. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan PT.X Batam ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal di PT.X Batam ini pihak pengusaha terlebih dahulu melakukan perundingan terlebih dahulu dengan pihak pekerja untuk melakukan penghentian operasional PT.X Batam yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal. Namun disisi lain para pekerja ada yang tidak terima dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal yang dilakukan oleh perusahaan karena bila dilihat bahwa perusahaan tersebut masih tergolong efisien dan tidak terdapat masalah.

Berdasarkan fakta terdapat adanya perbedaan pendapat antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maka pihak pekerja melakukan aksi mogok kerja dalam rangka tidak terimanya pernyataan yang diajukan oleh pihak pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal atau dapat disimpulkan gagalnya perundingan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja. Hal ini dibenarkan oleh Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa mogok kerja merupakan hak dasar dari pekerja/buruh.

Ketentuan dari Pasal 164 tersebut tidak dapat menjadi dasar PT.X Batam untuk melakukan terhadap para pekerjanya, karena berdasarkan wawancara dan fakta bahwa dalam finansial report perusahaan PT.X menunjukkan bahwa keuangan PT.X secara terkonsolidasi adalah masih sangat sehat karena masih mencetak adanya keuntungan. Terlepas keuntungan tersebut besar atau kecil yang pasti PT.X Batam memiliki andil dalam pencapaian tersebut. Dapat diartikan dari ketentuan tersebut bahwa tidak tepat alasan yang digunakan oleh PT.X Batam mengalami kerugian dua tahun secara terus menerus karena masih ada perusahaan induk dari PT.X yang masih mencetak keuntungan dan tentu itu juga tidak terlepas dari kontribusi PT.X Batam.

Sehingga dalam hal ini jelas sekali bahwa pihak

korporasi tidak sepenuhnya memahami Undang-Undang No.13 Tahun 2003 karena tidak berdasarkan pada Pasal 151 ayat 2 yang dimana bila pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak dapat dihindarkan maka pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu. Karena faktanya bahwa PT.X juga memutuskan langsung klausul untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merujuk pada Pasal 164 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada BAB XII tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun dari teori diungkapkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut haruslah oleh pengadilan melalui putusan hakim, pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan ialah tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) karena adanya putusan hakim pengadilan.

#### B. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja

Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja, maupun serikat pekerja) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK);
2. Apabila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja maupun pekerja mengadakan perundingan ;
3. Jika perundingan berhasil, membuat persetujuan bersama;

Apabila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada Lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan fakta, pihak pekerja Komunitas Pekerja Non Serikat (KPNS) PT.X Batam ini mengikuti prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan merujuk pada Pasal 164 ayat 3 yang menjelaskan bahwa, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)". Kemudian dengan merujuk pada pasal tersebut pihak pengusaha akhirnya menyepakati tuntutan dari para KPNS-PT.X Batam melalui perundingan bipartit ke-3 (tiga).

Berbeda dengan Koalisi Serikat Pekerja (KSP) PT.X Batam yang menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industri. Karena antara KSP PT.X Batam dan pihak

pengusaha tidak mendapatkan kesepakatan bersama didalam menjalankan perundingan, karena didalam perundingan tersebut pihak KSP PT.X Batam menuntut kepada pihak pengusaha untuk besaran pesangon sebesar 4 (empat) kali, yang dimana pihak pengusaha tidak sepakat dengan besaran tersebut. Karena pengajuan besaran pesangon tersebut tidak berdasar pada peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu penyelesaian pemutusan hubungan kerja ini belum dilaksanakan karena harus melalui jalur pengadilan hubungan industri terlebih dahulu.

Hal ini diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Ketika terjadinya suatu perselisihan dibidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka upaya yang harus ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Penyelesaian Bipartit
2. Penyelesaian Mediasi
3. Penyelesaian Konsiliasi

Dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, bahwa perlindungan kerja itu dibagi atas tiga. Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang bisa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan Teknis, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dengan demikian jika dihubungkan pada kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal akibat perpindahan perusahaan ini maka para pekerja di PT.X

Batam tersebut harus mendapatkan perlindungan secara ekonomis dan perlindungan secara sosial. Secara ekonomis para pekerja PT.X Batam harus mendapatkan upah atau pesangon yang cukup apabila benar pemutusan hubungan kerja (PHK) karena kebutuhan hidup yang semakin tinggi atau dengan memberikan jaminan sosial yang layak kepada para pekerja yang terkena PHK massal ini, karena bila dilihat secara finansial korporasi PT.X Batam ini sangat memumpuni. Kemudian secara sosial para pekerja harus diberi kehidupan yang layak karena ketidak siapan mental/psikologis para pekerja dikarenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini yang membuat *shock* para pekerja yang sudah lama bekerja untuk PT.X Batam ini akan susah mendapatkan pekerjaan lagi dikarenakan usia yang sudah tua dan kalah dalam persaingan dengan usia yang muda dalam mencari pekerjaan.

#### IV. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan PT.X Batam berawal karena kabar perusahaan ini tidak menguntungkan lagi di Indonesia. Maka dari itu perusahaan X/PT.X Batam ini ditutup kemudian dipindahkan ke perusahaan pusat yang berada di Malaysia, hal tersebut mendapat perlawanan dari para pekerja dengan cara melakukan aksi mogok kerja. Tindakan dari PT.X Batam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini menunjukkan bahwa tindakan tersebut adalah tindakan yang tidak mendasarkan pada ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal akibat perpindahan perusahaan di PT.X Batam dilakukan dengan cara perundingan bipartit terlebih dahulu oleh pihak pekerja non serikat maupun serikat pekerja dengan pihak pengusaha, karena tidak mencapai kesepakatan maka digugat ke pengadilan hubungan industrial. Hal ini sesuai dengan aturan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Dihubungkan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja, para pekerja harus mendapatkan perlindungan secara ekonomis dan perlindungan secara sosial karena untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya.

#### V. E. SARAN

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur relokasi antar daerah di wilayah Indonesia. Jika perusahaan pindah ke luar negeri, itu berarti sama saja dengan tutup perusahaan. Seharusnya Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur lebih rinci tentang relokasi/perpindahan perusahaan.
2. Seharusnya pihak perusahaan lebih memperhatikan kembali perlindungan terhadap para pekerja secara

sosial yang sudah mengabdikan lebih dari 20 tahun di perusahaan yang mengakibatkan ketidakpastian karena setelah di PHK pekerja tersebut akan kalah saing dengan angkatan kerja yang masih muda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1985
- [2] Leonardo Samosir, *Jurnal Batam*, Profil lengkap PT.X Batam, <https://www.jurnalbatam.web.id/2019/04/pt-unisem-batam.html> diakses pada tanggal 1 oktober 2019 jam 19.00
- [3] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000
- [4] Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2011
- [5] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999
- [6] Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- [7] Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, PT.Bina Aksara, Jakarta, 1987