**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN PENSIUN DINI SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN**

**(Studi Kasus : PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) Dengan Pekerja)**

Mohammad Wilda Sayyid Tijani

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

Wilda.st22@gmail.com

**Arinto Nugroho**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan dengan PHK oleh Pekerja terjadi di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan program pensiun dini terhadap 16 orang pekerja. Pada dasarnya pelaksanaanya harus didasarkan atas adanya kesepakatan antara pekerja dengan pihak pengusaha atau berdasarkan pengajuan dari pekerja yang bersangkutan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sumber dan jenis bahan hukum dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, sekunder, dan non hukum. Teknik pengumpulan data ini dengan melakukan cara studi kepustakaan terhadap bahan-bahan yang telah digunakan dalam penelitian hukum normatif. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini yang tanpa melalui kesepakatan pekerja tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan. Karena alasan yang digunakan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) sebagai keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja **tidak sesuai** (kontradiksi) dengan ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan. Kemudian upaya pekerja dalam menuntut baik dengan adanya penawaran untuk melakukan perundingan bipartit dengan pihak perusahaan yang kemudian gagal karena adanya penolakan dari pihak perusahaan sehingga langkah selanjutnya adalah dengan melakukan perundingan dengan melaporkan ke Disnaker Pemkot Surabaya dan menggunakan mediasi sebagai penyelesaian, kemudian perundingan mediasi gagal dan mediator mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam hal pekerja tidak menerima anjuran maka langkah yang dapat dilakukan adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan dasar adanya Perselisihan PHK.

**Kata Kunci :** PHK, kontradiksi, pensiun dini

**Abstract**

Termination of Employment (PHK) by the Company and PHK by Workers occur at PT. Doc and Perkapalan of Surabaya (Persero) that decide the relationship working unilaterally with the early retirement program for 16 employees. The implementation must be based on an agreement between the worker with the employer. This type of research is normative legal research with a statutory approach and a conceptual approach. Sources and types of legal materials in this research are primary, secondary, and non-legal. The technique of collecting this data by doing a literature study of the materials that have been used in normative legal research. Employment on the grounds of early retirement without going through an agreement of workers is not justified in the laws and regulations. It caused by the reasons used by the company as a decision to terminate the employment relationship is not appropriate (contradiction) with the provisions of Article 154 letter b of the Manpower Law. Then the laborer efforts to sue well with the offer to conduct bipartite negotiations with the company that gets failed it caused by rejection from the company so that the next step was to conduct negotiations by reporting to the Surabaya City Government Disnaker and using mediation as a settlement, the mediation negotiations failed mediator issued a written recommendation. In the event can’t accept this recommendation, steps can be taken to submit a lawsuit to an industrial relation court based on disputes for termination of employment.

**Keywords:** PHK, contradiction, early retirement.

**PENDAHULUAN**

Manusia diciptakan untuk saling berinteraksi, bermasyarakat dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara pribadi manusia harus memenuhi kebutuhan hidup dan keinginanya untuk bisa disebut sebagai makhluk ekonomi, dimana manusia bertindak rasional, artinya selalu mempertimbangkan sebab akibat sebelum mengambil keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain (Andriani and Kiswandari 2019). Untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kesejahteraan keluarga, manusia harus bekerja atau berusaha untuk mendapatkan penghasilan sebagai kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Negara Indonesia menyadari bahwa pekerjaan adalah kebutuhan utama bagi warga negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa : “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “. Ketenagakerjaan sendiri didefinisikan dalam Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah : “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Berdasarkan Amandemen Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Dalam hal tersebut berimplikasi bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan suatu pekerjaan serta mendapatkan imbalan, perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat antara kedua belah pihak, karena pekerja/buruh adalah pihak yang lemah oleh sebab itu memerlukan perlindungan hukum (van Voss and Tjandra 2012).“Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari ketidakadilan pihak pengusaha” (Aisha 2019). Hubungan Kerja menurut Pasal 1 Angka (15) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) bahwa “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dari pengertian tersebut hubungan kerja sebagai hubungan hukum setelah adannya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusahan (Suratman 2019). Perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada setelah dibuat bersama antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha, dalam hal ini perjanjian yang sudah disepakati bersama tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun dalam kenyataanya seringkali hubungan kerja yang diperjanjikan berakhir sebelum waktunya karena atas sebab-sebab tertentu (Santoso 2018), dengan melanggar perjanjian bersama yang dilakukan oleh perusahaan.

Dalam hubungan kerja akan terjadi adanya faktor-faktor yang timbul kerena ketidaksesuaian dalam kegiatan perusahaan, maka sering terjadilah Perselisihan Hubungan Industrial antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Perselisihan itu terjadi karena adannya permasalahan atau konflik dalam suatu hubungan kerja yang disebabkan kurang baiknya hubungan hukum antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan tersebut apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan kerugian, tidak saja bagi para pihak dalam hubungan kerja, terutama bagi pekerja karena kedudukanya sebagai subordinasi dari pengusaha sehingga melemahkan *bargaining position* pekerja. (Santoso 2016) Perselisihan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (kemudian disebut UU PPHI) adalah :

“ Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa “penyebab utama perselisihan perburuhan adalah karena adanya pertentangan pendapat antara buruh dengan pengusaha” (Damanik 2005).

Perbedaan pendapat ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya, karena baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Dalam hal perbedaan pendapat ini seharusnya jangan sampai melakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yang akan mengakibatkan pekerja/buruh kehilangan pekerjaan, kehilangan penghasilan, dan akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya (Sonhaji 2019).Perselisihan Hubungan Industrial dibedakan menjadi :

1. Perselisihan Hak.
2. Perselisishan Kepentingan.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Perselisihan Antara Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan.

Salah satu yang akan dibahas dalam masalah ini adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan yang sering dijumpai dalam negara berkembang termasuk Indonesia adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja , sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. (Maringan 2015)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Pasal 1 Angka (25) UU Ketenagakerjaan adalah “ Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Bagi pekerja atau buruh terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*), maka dari itu para pihak baik itu pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha sebisa mungkin untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan menjamin hak-hak pekerja. (Is and Sobandi 2020) Oleh karena itu peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan-alasan tertentu. Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, akan tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan.(Ramli 2008)

Masing-masing cara pemutusan hubungan kerja mempunyai akibat hukum yang berbeda. Ada beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh/Pekerja;
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan;
3. Pemutusan Hubungan Kerja Atas Putusan Pengadilan;
4. Pemutusan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dapat dilakukan apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan, dengan syarat perusahaan wajib memberikan surat peringatan 3 kali berturut-turut sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh. Akan tetapi perusahaan sering melakukan pemutusan hubungan kerja di luar Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan melanggar Peraturan Kerja Bersama yang dilakukan kesepakatan dengan pekerja/buruh. Perusahaan tidak diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak adanya penetapan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan akan batal demi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya dilakukan insiatif sendiri oleh perkerja atas kemauan sendiri secara sukarela untuk berhenti bekerja, bukan karena atas insiatif perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak adannya kesepakatan dari pekerja/buruh.

Mengundurkan diri seharusnya merupakan suatu bentuk tindakan sukarela untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pemberi kerja, atas insiatif yang dilakukan pekerja/buruh. Sebagai salah satu mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sukarela oleh pekerja, pengunduran diri pada umumnya disebabkan karena pekerja/buruh merasa tidak cocok dengan perusahaan termasuk di dalamnya adalah pengusaha, atasan, kolega, jabatan, jenis/sektor usaha, upah/remunerasi atau pekerja/buruh memperoleh pekerjaan ditempat lain dan memasuki usia pensiun.

Salah satu kasus pertentangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pekerja terjadi di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) (selanjutnya disebut PT. DPS) yang bergerak di bidang Pembuatan dan Perbaikan Kapal, perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan melakukan program pensiun dini secara sepihak. Bahwa perselisihan hubungan kerja antara PT. DPS dengan Pekerja/buruh berawal ketika terbitnya Surat Keputusan Direksi Nomor: 200/Kpts/DS/9/I/2019 tertanggal 24 September 2019 tentang program pensiun dini yang mana pekerja menolak surat keputusan direksi dikarenakan pekerja masih menginginkan untuk dapat bekerja kembali di PT. DPS. Alasan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pensiun dini adalah bahwa selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun terakhir PT. DPS mengalami kerugian dan defisit *cash flow*. Salah satu faktor penyebab kerugian dan defisit *cash flow* adalah beban biaya tetap di atas rata-rata industri dan rasio beban pegawai terhadap pendapatan yang di atas 50% serta tidak *match* antara sifat bisnis PT. DPS yang *job order.* Sedangkan, bebannya bersifat tetap atau *fixed cost* nya besar, sehingga PT. DPS mengalami defisit *cash flow*.

Sebelum Direksi Perusahaan PT. DPS membuat keputusan program pensiun dini terhadap 129 (seratus dua puluh sembilan) pekerjanya, perusahaan telah melakukan musyawarah secara kekeluargaan untuk membahas kondisi dan rencana perusahaan untuk melakukan program pensiun dini. Beberapa perundingan yang sudah dilakukan oleh perusahaan bersama jajaran direksi (*Board Of Directors*), Serikat Pekerja (SP) dan Serikat Karyawan (SEKAR) yaitu pada tanggal 18 Juni 2019, 26 Juni 2019, 11 Juli 2019, 15 Juli 2019, 16 Juli 2019, 2 Agustus 2019 dan tanggal 1 Juli 2019. Perusahaan melakukan sosialisasi kepada seluruh karyawan atas program pensiun dini, namun upaya yang sudah dilakukan oleh perusahaan masih belum dapat diterima sepenuhnya oleh 129 pekerja. Terdapat 113 orang dari 129 orang yang menerima program pensiun dini dan sudah menerima pembayaran hak pensiun yang diberikan oleh perusahaan sedangkan, sebanyak 16 orang pekerja masih belum dapat menerima Keputusan Direksi PT. DPS terkait program pensiun dini.

Bahwa 16 pekerja yang turut terkena program pensiun dini masih menginginkan untuk bekerja kembali di PT. DPS sampai mencapai usia pensiun (Pensiun Normal) yaitu mencapai usia 56 tahun sesuai yang diatur di dalam Pasal 43 Ayat (1) Huruf (a) Perjanjian Kerja Bersama PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) No. 026/Kpts/DS/2/1/2019 tanggal 12 Februari 2019. Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. DPS (Persero) terhadap pekerja dengan alasan pensiun dini, pelaksanaanya harus didasarkan atas adanya kesepakatan antara pekerja akan diakhir hubungan kerjanya dengan pihak pengusaha atau berdasarkan pengajuan dari pekerja yang bersangkutan. Sehubungan dengan adanya program pensiun dini yang telah diprogramkan oleh pihak pengusaha sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Sehingga, apabila pekerja menolak untuk diputus hubungan kerjannya maka pekerja tersebut harus tetap dipekerjakan sampai memasuki batas usia pensiun normal sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama. Berdasarkan perjanjian kerja bersama PT. DPS (Persero) periode tahun 2019 sampai dengan 2021 Pasal 43 Ayat (1) Huruf (a) yang menyatakan “Mencapai usia pensiun (pensiun normal) : perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan alasan perusahaan mengalami kerugian defisit *cash flow* dibenarkan berdasarkan perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan?
2. Upaya hukum apa yang ditempuh oleh pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini secara sepihak?

**METODE**

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Mahmud Marzuki 2011). Berdasarkan isu hukum dan problematika yuridis yang telah diuraikan dalam penyusunan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif (*legal research*).

 Penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmu dari sisi normatifnya (Ibrahim 2008). Berkaitan dengan jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian yuridis normatif, , maka penulis ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadapi dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, maka penulis akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti serta dengan pendekatan konsep maka peneliti dapat membangun argumentasi hukum untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian hukum normatif terdiri dari 3 bahan hukum yaitu, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum non hukum. Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan pengadilan, undang-undang yang digunakan ialah, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum sekunder antara lain buku-buku teks yang memuat tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan perlindungan hukum pekerja yang ditulis oleh kalangan para sarjana hukum yang memiliki kualifikasi tinggi. Di sisi lain bahan hukum sekunder dapat berupa artikel-artikel dan karya ilmiah dalam bentuk jurnal, laporan hasil penelitian, skripsi, tesis dan disertasi. Bahan hukum non hukum bahan yang memiliki relevansi dengan isu hukum yang berkaitan serta dapat membantu peneliti untuk mengkaji permasalahan hukum. Bahan non hukum dapat berupa kamus, ensiklopedia, serta artikel di *website* yang keakuratan dan kebenaran sumber informasinya dapat dipertanggungjawabkan.

Teknik pengumpulan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum non hukum dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara studi kepustakaan terhadap bahan-bahan yang telah digunakan dalam penelitian hukum normatif. Dalam hal pengumpulan bahan hukum juga dapat melakukan penelusuran bahan hukum dengan membaca, melihat, mendengarkan maupun dengan melakukan penelusuran lewat media internet yakni mengakses jurnal-jurnal online dan buku elektronik (*e*-book) yang relevan dengan isu hukum.

Teknik pengolahan bahan hukum dalam penelitian hukum normatif dilakukan untuk mengadakan sistematis terhadap bahan bahan-bahan hukum. Dalam hal pengolahan dilakukan dengan cara melakukan seleksi data sekunder yang berupa bahan hukum yang memiliki korelasi relevan dengan permasalahan dalam penelitian, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum untuk kemudian dilakukan analisis dalam menyusun argumentasi berupa analisis pada hasil dan pembahasan penelitian hukum secara sitematis dan logis.

Teknik analisis bahan hukum merupakan kegiatan dalam penelitian hukum normatif dengan berupa melakukan telaah terhadap hasil pengolahan bahan hukum penelitian dengan menggunakan teori-teori berkaitan dengan isu hukum yang berfungsi sebagai analisis dalam melakukan analisis bahan hukum. Penelitian ini menggunakan metode preskriptif sebagaimana sifat analisis ini bertujuan untuk menyuguhkan argumentasi atas hasil penelitian yang ditulis. Argumentasi yang dimaksud oleh peneliti berkaitan dengan memberikan suatu preskripsi mengenai benar atau salah apa yang sebenarnya menurut hukum terhadap aturan hukum yang berlaku yang sedang diteliti.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Penelitian ini membahas perkara perselisihan hubungan industrial dalam perkara pemutusan hubungan kerja. Kasus ini bermula dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) terhadap 129 pekerja dan yang menolak untuk di pemutusan untuk di PHK sebanyak 16 pekerja dengan dasar pensiun dini. Sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, perusahaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) mengalami kerugian dan defisit *cash flow* selama kurang lebih sembilan tahun terakhir. Salah satu faktor penyebab kerugian dan defisit cash flow adalah beban biaya tetap diatas rata-rata industri dan rasio beban pegawai terhadap pendapatan yang di atas 50% serta tidak *match* antara sifat bisnis PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) yang *Job Order*

Sedangkan, bebannya bersifat tetap atau *fixed cost* nya besar, sehingga PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) mengalami defisit *cash flow*. Lebih lanjut, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sistem pensiun dini terhadap pekerjanya sebanyak 129 orang dan yang menolak untuk di PHK sebanyak 16 orang, pekerja yang menolak di PHK tersebut menuntut untuk mendapatkan hak-hak nya dan dipekerjakan kembali sampai memasuki batas usia pensiun normal sebagaimana yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) (untuk selanjutnya disebut PKB PT. DPS dengan SEKAR-DPS, SP-DPS).

**PEMBAHASAN**

**Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan alasan perusahaan mengalami kerugian defisit *cash flow* berdasarkan UU Ketenagakerjaan**

Kasus antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Sdr. Sulistyo dan 16 pekerja adalah termasuk perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan undang-undang, pengertian perselisihan hubungan industrial pada pasal 1 angka (1) UU PPHI yaitu : “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Lanny Ramli menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan suatu keadaan dimana terdapat pertentangan antara perusahaan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan atau keadaan yang tidak harmonis diantara para pihak yang berselisih (Ramli 2008). Berdasarkan kasus posisi yang digunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini dapat dicermati bahwa klasifikasi jenis perselisihan hubungan industrial dengan mengacu kasus posisi tergolong dalam jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja. Makna dari perselisihan pemutusan hubungan kerja ditemui dalam ketentuan pasal Pasal 1 angka 4 UU PPHI bahwa “perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Sehubungan dengan pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja pada pasal 1 angka 4 UU PPHI dikaitkan dengan kasus posisi bahwa PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui program pensiun dini terhadap 16 (enam belas) pekerjanya dengan alasan perusahaan mengalami kerugian dan defisit *cash flow* selama kurang lebih sembilan tahun terakhir. Persoalanya, 16 (enam belas) pekerjanya tidak sependapat dan menolak tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak melalui program pensiun dini oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), karena menurut perjanjian kerja bersama yang ada antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan serikat pekerja pada **Pasal 43 ayat 1.b** menyebutkan bahwa usia pensiun dipercepat/pensiun dini adalah program pensiun yang dilakukan perusahaan dengan persyaratan usia ditambah masa kerja, sama dengan 70 (tujuh puluh) dengan persyaratan usia harus sama atau lebih 46 (empat puluh enam) tahun atau kebijakan lain dari perusahaan.

Bahwa dalam perjanjian kerja bersama antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan serikat pekerja mengatur mengenai program pensiun dini oleh perusahaan (*vide* Pasal 43 ayat 1.b) yang menyebutkan bahwa setiap pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) berhak untuk mengajukan pensiun dini kepada perusahaan apabila telah memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero). Pada faktanya, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja melalui alasan program pensiun dini secara sepihak. Hal inilah yang mengakibatkan kontradiksi dengan ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).

Sehingga pemutusan hubungan kerja melalui program pensiun dini tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh perusahan karena seharusnya pemutusan hubungan kerja dilakukan kesepakatan terlebih dahulu antara pengusaha dengan pekerja, dengan demikian pekerja berhak untuk menolak diputus hubungan kerjanya dan harus tetap dipekerjakan hingga memasuki batas usia pensiun normal sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Terdapat kewajiban pengusaha untuk memberikan kopensasi sebagai akibat ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Hal tersebut mengacu dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau penggantian hak yang seharusnya diterima”.

Berdasarkan kasus posisi dalam penelitian ini bahwa benar PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 16 (enam belas) pekerjanya. Adanya pemutusan hubungan kerja tersebut perusahaan harus melakukan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Adapun kopensasi (hak pekerja) yang diterima oleh pekerja sebagaimana akibat pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, penulis mengklasifikasikan hak yang diperoleh pekerja sebagai akibat dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri pekerja (pensiun dini), maupun pemutusan hubungan kerja demi hukum (mencapai usia pensiun) dengan tidak terlepas terhadap kasus posisi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan program mempercepat usia pensiun (pensiun dini), maka perusahaan wajib untuk memberikan hak pensiun kepada pekerja. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 Huruf c perjanjian kerja bersama anatara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) bahwa :“ karyawan yang di PHK dengan hak pensiun, menerima hak pensiun dengan perhitungan sebagai berikut :
2. Manfaat Pensiun = 2 x Masa Kerja x Gaji Bruto Dimana 0,5 x Masa Kerja x Gaji Bruto dibayarkan oleh perusahaan, dan 1,5 x Masa Kerja x Gaji Bruto dibayarkan oleh Dana Pensiun/DPLK
3. Penggantian Uang Pulang Kampung = 1 x Gaji Bruto”
4. Pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri pekerja (pensiun dini), hak yang diperoleh berdasarkan perjanjian kerja bersama anatara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) yaitu, berdasarkan Pasal 43 Ayat 2 perjanjian kerja bersama anatara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) bahwa : “ pemutusan hubungan kerja (PHK) atas kemauan/permohonan karyawan (undur diri). Pemutusan hubungan kerja (PHK) atas kemauan/permohonan karyawan dengan ketentuan :
5. Karyawan yang akan mengundurkan diri diwajibkan mengajukan permohonan secara tertulis kepada perusahaan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelumnya.
6. Sebelum persetujuan pemutusan hubungan kerja (PHK) atas permohonan karyawan disetujui oleh perusahaan, maka karyawan yang bersangkutan harus tetap bekerja seperti biasa.
7. Dalam hal karyawan yang mengundurkan diri belum memenuhi syarat pensiun :
8. Usia belum 46 tahun.
9. Usia ditambah masa kerja belum 70 tahun.

Diberikan uang penggantian hak sebagaimana UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 162 ayat (1) dan sesuai ketentuan dana pensiun yang berlaku (diberikan setelah mencapai usia 46 tahun).

1. Dalam hal karyawan yang mengundurkan diri telah memenuhi syarat pensiun :
2. Usia minimal 46 tahun.
3. Usia ditambah masa kerja minimal 70 tahun.

Usia setelah 46 tahun diberikan sebagaimana UU Ketenagakerjaa No 13 Tahun 2003 Pasal 162 ayat (1) dan sesuai ketentuan dana pensiun yang berlaku (1.5 x Masa Kerja x Gaji Bruto x Nilai Sekarang).”

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum (mencapai usia pensiun), dalam hal pekerja telah mencapai usia pensiun maka pekerja akan mendapatkan hak manfaat pensiun yang diatur dalam Pasal 44 ayat (2) perjanjian kerja bersama anatara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) bahwa : “karyawan yang pensiun di usia 56 (lima puluh enam) tahun akan mendapatkan hak manfaat pensiun sebesar 2x masa kerja (maksimal 33 tahun) x gaji bruto.” Besarnya manfaat pensiun yang diberikan kepada karyawan, sebagai tunjangan hari tua sebesar 2 (dua) x masa kerja (maksimal 33 tahun) x penghasilan dasar pensiun (PhDP) dengan rincian :
2. Sebesar 0,5 x masa kerja (maksimal 33 tahun) x penghasilan dasar pensiun (PhDP) dan dibayarkan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).
3. Sebesar 1.5 x masa kerja (maksimal 33 tahun) x penghasilan dasar pensiun (PhDP) dan dibayarkan oleh PT. DAPEN (dalam likuidasi) / DPLK.
4. Selain pembayaran manfaat pensiun kepada karyawan juga diberikan uang pulang kampung 1 x Gaji Bruto yang dibayarkan bersamaan dengan pembayaran manfaat pensiun.

Dalam hal ini ketika perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan program pensiun dini harus dirundingkan terlebih dahulu dengan serikat pekerja. Karena pada dasarnya pensiun dini adalah pengakhiran hubungan kerja atas kemauan sendiri pekerja untuk berhenti bekerja. Apabila dalam pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan program pensiun dini tidak memberikan uang hak pesangon dengan kesepakatan para pekerja maka pekerja berhak menolak untuk di lakukan pemutusan hubungan kerja secara pensiun dini.

Bahwa dalam kasus posisi ini dengan memperhatikan fakta yang diungkapkan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) berupa keterangan yang disampaikan dalam mediasi (*vide* Surat Anjuran Mediator Disnaker Pemkot Surabaya), yang mana PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan memberikan keterangan bahwa selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun terakhir PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) mengalami kerugian dan defisit cash flow. Hal ini pula yang mendorong manajemen PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) untuk mengambil langkah-langkah efisiensi di segala bidang, dan salah satunya adalah restrukturisasi SDM dengan melakukan program pensiun dini yang merupakan upaya terakhir untuk menyehatkan perusahaan.

Bahwa terkait adanya pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme program pensiun dini, mengenai pelaksanaanya pun harus dituangkan secara tertulis dan didasarkan adanya kesepakatan (konsensus) antara pekerja yang akan diputus hubungan kerjanya dengan pihak perusahaan atau atas kemauan pekerja yang bersangkutan sehubungan terdapatnya program pensiun dini yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja bersama sesuai syarat dan kriteria yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Pensiun dini dalam suatu perusahaan pada dasarnya dilakukan atas kemauan atau kesukarelaan pekerja melainkan bukan secara sepihak oleh perusahaan.

Mengacu pada kasus posisi yang terdapat dalam penelitian ini, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan alasan program pensiun dini secara sepihak tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan (*vide* UU Ketenagakerjaan). Karena alasan yang digunakan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) sebagai keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja **tidak sesuai** (terjadi kontradiksi) dengan ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan yang menegaskan sebagai berikut:“Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali”.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini yang tanpa melalui kesepakatan pekerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan.

**Upaya Hukum Yang Ditempuh Oleh Pekerja PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya (Persero) Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak**

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh 16 pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan dengan program pensiun dini, yang melanggar peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Serikat Karyawan dan Serikat Pegawai PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial langkah awal yang harus dilakukan oleh parah pihak yaitu dengan perundingan secara bipartit dalam lingkup non litigasi. Perundingan birpartit yang dilakukan oleh pekerja/buruh melalui Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC F SP KEP SPSI) Kota Surabaya sampai 2 kali akan tetapi masih belum ada titik temu, perusahaan tetap bersikukuh untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pensiun dini.

Apabila dalam perundingan secara bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak atau gagal, maka upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan perundingan Tripartit yaitu dengan melakukan perundingan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan masalah. Berdasarkan dalam Pasal 4 ayat (1) UU PPHI bahwa : “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan,”

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Sesuai dengan Pasal 4 ayat (3) bahwa: “Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.”

Mengingat kasus antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan pekerja/buruh menganai pemutusan hubungan kerja para pihak memilih penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi. Menurut Pasal 1 angka (11) UU PPHI mengatakan bahwa : “penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.

Adapun mediator menurut Pasal 1 ayat (12) UU PPHI adalah : “pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Mediator dalam penyelesaian mediasi ini adalah pegawai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, sehingga dalam penyelesaian diantara pekerja dengan perusahaan kedua belah pihak menggunakan mediator yang merupakan pegawai Disnaker Pemkot Surabaya. Mediator tidak memiliki kewenangan memaksa hanya untuk mempertemukan kedua belah pihak guna untuk mencari masukan atas persoalan yang terjadi. Dalam hal ini bahwa segala upaya telah dilaksanakan oleh Mediator Hubungan Industrial untuk menyelesaikan permasalahana secara musyawarah mufakat akan tetapi para pihak tetap pada pendiriannya sehingga tidak tercapai kesepakatan, sehingga mediator mengeluarkan anjuran tertulis untuk segera menyelesaikan permasalahan antara PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan Sdr. Sulistiyo Purnomo dan 15 pekerja.

Mediator Disnaker Pemkot Surabaya mengeluarkan anjuran tertulis dengan Nomor 24/PHI/II/2020 menganjurkan bahwa :

1. Agar pengusaha PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dan pekerja Sdr. Sulistiyo Purnomo, dkk (16 orang) melanjutkan hubungan kerja kembali seperti semula.
2. Agar pengusaha PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) memanggil secara tertulis Sdr. Sulistiyo Purnomo, dkk (16 orang) untuk bekerja kembali di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).

Dalam hal ini apabila anjuran tertulis dari mediator ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak yang bersangkutan maka penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Selanjutnya apabila upaya non litigasi dilakukan tidak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak maka upaya yang ditempuh adalah dengan cara litigasi salah satu pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Pada pengajuan guggatan menurut Pasal 81 UU PPHI bahwa : “Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.”

Dalam hal ini pengajuan guggatan yang diajukan oleh salah satu pihak yang berselisih pada Pengadilan Negeri Surabaya dimana tempat perusahaan dan pekerja/buruh bekerja. Setelah gugatan tersebut diajukan kepada Pengadilan Negeri Surabaya dan Hakim telah mengetahui duduk perkara perselisihan hubungan industrial dengan disertai bukti-bukti, maka hal tersebut yang akan digunakan oleh hakim untuk sebagai bahan dasar dalam mengeluarkan suatu putusan. Apabila dalam putusan hakim tersebut dan sudah ditetapkan dan terdapat salah satu pihak yang tidak dapat menerima putusan tersebut, maka terdapat upaya hukum yang dilakukan untuk memeriksa ulang putusan tersebut, yaitu dengan upaya hukum sebagai berikut :

1. Upaya Hukum Biasa

Upaya hukum biasa dapat dilakukan dengan secara terbuka untuk setiap putusan, selama tenggang waktu yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

1. Kasasi

Berdasarkan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung (selanjutnya disebut dengan UUMA), dalam hal ini menjelaskan terhadap putusan-putusan yang diberikan dalam tingkat akhir oleh pengadilan lain dari pada Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Permohonan kasasi dapat diajukan dengan secara lisan maupun tertulis dalam tenggang waktu selama 14 hari sesudah putusan atau penetapan pengadilan yang diberitahukan kepada pemohon. Menurut Pasal 30 UUMA dalam peninjauan alasan-alasan hukum yang dipergunakan dalam hal permohonan kasasi antara lain:

1. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
2. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
3. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Dari alasan diatas maka dapat diketahui bahwa dalam tingkat kasasi tidak diperiksa mengenai duduk perkaranya atau faktanya melainkan dilihat dalam segi tentang hukumannya, sehingga mengenai terbukti atau tidaknya suatu peristiwa itu tidak akan diperiksa. Dengan demikian pengajuan suatu permohonan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berselisih.

Berdasarkan pemaparan di atas, upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum (khususnya bentuk perlindungan hukum yang bersifat represif). Adanya perlindungan hukum bagi pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) merupakan mekanisme untuk memulihkan hak-hak yang dilanggar oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan program pensiun dini yang mana tidak ada kesepakatan dengan Sdr. Sulistiyo Purnomo dan 15 orang pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero).

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan pada pembahasan untuk menjawab untuk menjawab rumusan masalah dengan pendekatan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan kasus posisi di atas, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya terhadap Sdr. Sulistyo dan 15 pekerja lainnya dengan alasan program pensiun dini secara sepihak tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan (*vide* UU Ketenagakerjaan). Hal tersebut dikarenakan alasan yang digunakan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) sebagai keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja **tidak sesuai** (terjadi kontradiksi) dengan ketentuan Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan alasan pensiun dini yang tanpa melalui kesepakatan pekerja pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) tidak dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dengan serangkaian upaya hukum sebagai berikut: pertama, melakukan upaya hukum melalui perundingan bipartit. Apabila dalam perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan maka melakukan upaya hukum yang kedua, yakni melalui upaya hukum tripartit dengan bantuan pihak ketiga yaitu instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Apabila dalam perundingan bipartit dan dalam penyelesaian melalui tripartit gagal maka melakukan upaya hukum yang ketiga, yakni melalui upaya hukum mediasi yang dilakukan oleh mediator sebagaimana di fasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dimana pekerja dan perusahaan berselisih. Apabila upaya hukum melalui mediasi tidak menemui kesepakatan atau titik temu maka melalui upaya hukum yang keempat, yakni salah satu pihak yang berselisih melakukan guggatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Surabaya untuk dapat memperoleh kepastian hukum.

**Saran**

Agar penelitian ini dapat diterima dengan baik oleh perusahaan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), pekerja PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), dan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, maka penulis memberikan rekomendasi. Adapun rekomendasi dari penulis yaitu :

1. Ditujukan kepada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dasar pensiun dini secara sepihak terhadap pekerja, agar memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai norma yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja.
2. Ditujukan kepada Sdr. Sulistyo Purnomo dan 15 pekerja lainnya pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero), dalam hal proses mediasi yang berlangsung tidak mendapatkan kesepakatan maka disarankan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk memperoleh kepastian hukum dan perlindungan hukum sebagaimana hak-hak sebagai pekerja telah dilanggar oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero) dalam rangka untuk memulihkan kerugian yang dialami oleh Sdr. Sulistyo dan 15 pekerja lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aisha, Berliana Destrie. 2019. “Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama.” *Jurist-Diction* 2(1):63–76.

Andriani, Patricia Cindy and Melania Kiswandari. 2019. “FAKTOR KESUKARELAAN DALAM PENGUNDURAN DIRI PEKERJA/BURUH: STUDI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI MEDAN NO. 262/PDT. SUS-PHI/2017/PN. MDN, DI BANDA ACEH NO. 5/PDT. SUS-PHI/2016/PN. BNA, DAN DI PALU NO. 18/PDT. SUS-PHI/2015/PN. PAL.” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 49(3):559–91.

Damanik, Sehat. 2005. “Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004.”

Ibrahim, Johnny. 2008. “Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Malang.”

Is, M. Sadi and Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Palembang: Kencana.

Mahmud Marzuki, Peter. 2011. “Penelitian Hukum, Edisi Pertama Cetakan Ke-7.” *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

Maringan, Nikodemus. 2015. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”

Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Santoso, Budi. 2016. “Perlindungan Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Pengusaha Berdasarkan Konvensi ILO No. 158.” *Jurnal Hukum PRIORIS* 3(2):27–39.

Santoso, Budi. 2018. “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Perspektif Kepentingan Ekonomi Dan Hak Asasi Manusia.” *Media Hukum* 24(2):115–23.

Sonhaji, Sonhaji. 2019. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.” *Administrative Law & Governance Journal* 2(1):60–78.

Suratman. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok.

van Voss, Guus Heerma and Surya Tjandra. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Pustaka Larasan bekerja sama dengan Universitas Indonesia, Universitas ….

 **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3316.