

Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada Pt Pupuk Iskandar Muda Krueng Geukueh Aceh Utara

Analita Putri¹, Halimatus Sa'diyah², Kheriah^{3*}

^{1,3}Jurusan Tata Niaga Politeknik Negeri Lhokseumawe
Jln. Medan-B. Aceh Km.280 Buketrata 24301 INDONESIA

¹analita.putrii@gmail.com, ²emma.dahlan@gmail.com, ³kheriah79@gmail.com

Abstrak: PHK mempunyai hubungan dengan masalah hilangnya pendapatan dan menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK harus diatur dengan peraturan hukum yang berlaku, agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak dari perusahaan dan memperoleh hak yang sesuai. Dalam proses PHK, PT Pupuk Iskandar Muda merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri kimia, memiliki aturan hukum UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang teratur sesuai dengan Surat Keterangan (SK) Direksi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui proses PHK karyawan PT Pupuk Iskandar Muda dan mengetahui hambatan-hambatannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu teknik pengumpulan data dengan telaah kepustakaan, dan penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK yang dilakukan oleh PT Pupuk Iskandar Muda, ada dua cara, yaitu proses PHK PKWT dan proses PHK PKWTT dengan alasannya masing-masing.

Kata Kunci: UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK, Hambatan-hambatan PHK.

Abstract: Termination of employment has a relationship with the problem of loss of income and cause disputes, then the mechanism of the procedure for termination of employment must be regulated by applicable law, so that workers get adequate protection from the company and obtain appropriate rights. In the process of termination of employment, PT Pupuk Iskandar Muda is a BUMN company engaged in the chemical industry, has the legal rules of UU No.13 years 2003 concerning Manpower, which is regularly in accordance with the Surat Keputusan (SK) Directors. The study aims to find out the process of terminating the employment of PT Pupuk Iskandar Muda employees and knowing the obstacles. This study uses descriptive methods, namely data collection techniques with literature review, and field research. The results showed that there were two ways of terminating the work done by PT Pupuk Iskandar Muda, namely the PKWT termination process and the PKWTT employment termination process with their respective reasons.

Keyword: UU No.13 years 2003 concerning Manpower, discontinuance occupation related, obstacles.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, dikarenakan sesuatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban diantara kedua belah pihak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks untuk pekerja, karena mempunyai hubungan dengan masalah hilangnya pendapatan dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme prosedur PHK diatur sedemikian rupa dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar pekerja/buruh mendapatkan perlindungan yang layak dari pihak perusahaan dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja banyak terjadi di perusahaan lain tanpa didasari oleh hukum dan alasan yang pasti, sehingga tidak diterima oleh pihak karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut. misalnya, yang terjadi pada perusahaan PT Media Nusantara Indonesia yang melakukan PHK terhadap karyawannya secara sepihak yang tidak sesuai dengan prosedur dan memberikan pesangon kepada karyawan yang diPHK dengan jumlah yang tidak sesuai

dengan hak-hak mereka. Sehingga, karyawan yang di PHK merasa dirugikan dan menuntut para pihak perusahaan tersebut. (Sumber: <https://m.cnnindonesia.com>)

Dari kasus diatas, berbeda halnya dengan PT Pupuk Iskandar Muda yang melakukan PHK terhadap karyawannya dengan didasari oleh hukum yang jelas yang berpedoman pada aturan hukum UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang teratur sesuai dengan perjanjian yang tertuang dalam Surat Keterangan (SK) Direksi. PT Pupuk Iskandar Muda akan melakukan PHK dengan pertimbangan-pertimbangan dan tidak sembarangan dalam memutuskan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Pada dasarnya, PHK yang dilakukan PT Pupuk Iskandar Muda kepada karyawan-karyawannya dikarenakan sudah memasuki usia pensiun normal, ini merupakan pensiun rutin setiap tahunnya, telah berakhirnya masa kontrak kerja, meninggal dunia, tidak disiplin karena mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa disertai keterangan

Proses pemutusan hubungan kerja yang teratur sesuai dengan perjanjian yang tertuang dalam Surat Keterangan (SK) Direksi yang berpedoman pada peraturan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, maka kedua belah pihak antara pekerja dengan pihak perusahaan dapat mengetahui hak-hak dan kewajiban yang harus dipenuhi dan diterima serta tanggung jawab yang harus dijalankan oleh keduanya yang sesuai dengan klausul-klausul atau peraturan-

peraturan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, sehingga tidak terjadinya perselisihan antara kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka Penulis tertarik untuk membahas masalah ini dalam Tugas Akhir yang berjudul “Proses Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda Krueng Geukuh, Aceh Utara”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1.) *Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK)*: Pemutusan hubungan kerja sering ditemui di Indonesia. Apapun penyebab berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja disebut juga dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Badriyah (2015:264), mendefinisikan “pemberhentian atau PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha”.

2.) *Jenis-jenis pemberhentian hubungan kerja (PHK)*: jenis PHK terdiri dari dua jenis yaitu pemutusan hubungan kerja secara normal (sukarela) dan pemutusan hubungan kerja secara tidak normal (tidak sukarela). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara normal, terdiri dari pemutusan dikarenakan memasuki masa usia pensiun normal, pengunduran diri karena keinginan diri sendiri dan dikarenakan meninggal dunia, sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara tidak normal yaitu terdiri dari menurunnya kegiatan ekonomi perusahaan yang cukup gawat sehingga perusahaan terpaksa mengurangi sejumlah karyawannya dan dikarenakan karyawan melakukan pelanggaran kedisiplinan yang berat sehingga diputuskan hubungannya dengan pihak perusahaan.

3.) *Alasan-alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK)*: Alasan pemutusan hubungan kerja bermacam-macam. Untuk pemutusan beberapa karyawan, biasanya alasannya adalah karena karyawan-karyawan tersebut dianggap tidak mampu lagi bekerja pada organisasi tersebut dengan baik. Selain itu, alasan lainnya adalah kondisi perusahaan yang memburuk sehingga terjadinya pemberhentian karyawan dalam jumlah yang besar dengan cara menentukan prestasi yang paling jelek, dan dianggap tidak bisa dikembangkan lagi, serta mereka yang gajinya telah menjadi terlalu tinggi dibandingkan dengan kemampuan mereka di masa yang akan datang, akan tetapi dalam pemberhentian tersebut juga harus adanya pemberitahuan yang direncanakan dengan matang sehingga karyawan tidak merasa tertekan atau *shock* dengan hasil keputusan tersebut.

Selanjutnya, menjelaskan:

“Ada penyebab lain dari PHK, yaitu:

1. Undang-Undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan.
2. Keinginan perusahaan.
3. Keinginan karyawan.
4. Pensiun.

5. Kontrak kerja berakhir.
6. Kesehatan karyawan.
7. Meninggal dunia.
8. Perusahaan dilikuidasi. [1].”

4.) *Dampak pemutusan hubungan kerja (PHK)*: menjelaskan:

“dampak dari pemutusan kerja sangat berpengaruh pada karyawan dan perusahaan, dengan diberhentikannya maka karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk dirinya sendiri dan keluarganya, serta perusahaan sangat memerlukan dana yang cukup besar untuk membayar pensiun atau pesangon dan tunjangan-tunjangan lainnya, serta pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan juga mengeluarkan dana yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan [2].”

5.) *Proses pemutusan hubungan kerja (PHK)*: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dilakukan dengan mengikuti prosedur-prosedur yang layak dan teratur untuk menghindari adanya perselisihan antara pihak perusahaan dan pihak karyawan yang akan di-PHK kan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“Ada beberapa proses pemutusan hubungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan, Pekerja, dan Serikat Pekerja mengusahakan dengan segala upaya, yaitu seperti pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh, agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK harus dirundingkan oleh perusahaan dengan serikat pekerja.
3. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka perusahaan dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).
4. Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) belum ditetapkan, maka pekerja tersebut harus tetap melaksanakan kewajibannya.
5. Perusahaan dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (4) berupa tindakan skorsing terhadap pekerja dalam proses PHK dan hak-haknya dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku [3].”

Pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan penetapan bila dalam keadaan seperti :

1. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, sepanjang telah disyaratkan secara tertulis sebelumnya.

2. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
3. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
4. Pekerja meninggal dunia.

6.) *Kewajiban dan hak-hak setelah dilakukan PHK*: Setelah diadakannya pemutusan hubungan kerja, maka adanya kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak Pengusaha, serta adanya hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja yang terkena PHK.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menjelaskan:

“Dalam hal terjadinya PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diberikan kepada pekerja.”

Selanjutnya menjelaskan:

“Hak yang harus diterima oleh karyawan/pekerja, yaitu:

1. Hak Karyawan yang di PHK Karena Kesalahan Berat.
2. Hak Karyawan karena Perubahan Status Perusahaan.
3. Hak Karyawan karena Perusahaan Merugi.
4. Hak Karyawan karena Kepailitan Perusahaan.
5. Hak Karyawan karena Meninggal.
6. Hak Karyawan Pensiun.
7. Hak Karyawan Mangkir.
8. Hak Karyawan karena Permohonan Karyawan.
9. Hak Karyawan karena Sakit Berkepanjangan/Sakit karena kecelakaan kerja[4].”

B. *Pengertian Sumber Daya Manusia (Karyawan/Pekerja)*

Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) atau biasanya disebut dengan karyawan atau pekerja. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan berdedikasi tinggi, sehingga perusahaan akan mengalami kemajuan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Husni (2007:35) menjelaskan “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, baik itu berupa uang maupun barang [5]”.

Sumber daya manusia, yang melakukan segala aktivitas manajemen di dalam suatu perusahaan tak terlepas dari ikatan perjanjian kerja dengan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, terdapat dua perjanjian, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

1.) *Pengertian Karyawan PKWT* adalah karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

2.) *Pengertian Karyawan PKWTT yaitu* Karyawan tetap merupakan karyawan bekerja di perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan adanya surat keputusan (SK). [6]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum PT Pupuk Iskandar Muda Krueng Geukueh, Aceh Utara*

1.) *Sejarah singkat*: PT Pupuk Iskandar Muda didirikan berdasarkan Akte Notaris Soelean Ardjasmita SH No. 54 pada tanggal 24 Februari 1982, sebagai anggota *holding* Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dari perusahaan PT Pupuk Indonesia (Pesero) yang bergerak dibidang industri kimia khususnya memproduksi pupuk urea dan ammonia serta produk sampingan lainnya seperti Pimit, Nitrogen, Benih Padi, dan Air. PT Pupuk Iskandar Muda hadir diantara gemuruh semangat swadaya dan swakarya bangsa di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, dan dengan itu pula PT Pupuk Iskandar Muda merupakan pabrik pupuk skala besar pertama yang dibangun oleh putra-puteri bangsa Indonesia melalui kontrak nasional PT Rekayasa Industri pada tahun 1982.

Saat ini PT Pupuk Iskandar Muda memiliki 2 unit pabrik yang memproduksi urea jenis prill (butiran) dan granule (tablet) yang masing-masing berkapasitas sama. Kedua jenis urea itu di proyeksi dapat mensuplai pupuk nasional setiap tahun dan bahkan dapat mengekspor melalui fasilitas pelabuhan sendiri.

PT Pupuk Iskandar Muda berdiri dengan strategi untuk mencukupi kebutuhan pupuk urea di kawasan Indonesia bagian barat yang secara geografis termasuk kawasan pertanian, maka kehadiran PT Pupuk Iskandar Muda dapat memenuhi kebutuhan pupuk untuk petani dan perkebunan yang sangat luas disebagian Pulau Sumatera (Provinsi Aceh, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau dan Wilayah Kalimantan Barat). Posisi PT Pupuk Iskandar Muda juga sangat strategis untuk mengekspor kelebihan produknya ke negara-negara tetangga karena secara topografis sangat dekat. Oleh karena itu, PT Pupuk Iskandar Muda merupakan kawasan produktif yang sangat menguntungkan untuk pengembangan bisnis.

2.) *Struktur organisasi*: Struktur organisasi yang baik bagi suatu perusahaan adanya suatu sistem atau struktur yang mencerminkan pembagian tugas yang jelas dan efektif. Semua

unsur organisasi Perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik intern maupun ekstern untuk mencapai kesatuan gerak secara sinergi yang disesuaikan dengan tugas pokok masing-masing.

PT Pupuk Iskandar Muda merupakan perusahaan yang menggunakan jenis struktur organisasi fungsional yang pembidangan tugasnya dapat digariskan secara tegas dan jelas pada struktur organisasinya, seperti: Kompartemen yang dipimpin oleh *General Manager (Grade-1)* dan unit kerja dibawah Kompartemen disebut Departemen dipimpin oleh *Manager (Grade-2)*.

3.) *Aktivitas Usaha:*

1. Industri

Mengolah bahan-bahan mentah tertentu dan bahan-bahan kimia sebagai bahan dasar yang diperlukan guna pembuatan pupuk, petrokimia, dan bahan kimia lainnya, serta mengolah bahan pokok tersebut menjadi berbagai jenis pupuk dan hasil kimia lainnya beserta produk-produk turunannya.

2. Perdagangan

Menyelenggarakan kegiatan distribusi dan perdagangan, baik dalam maupun luar negeri dan berhubungan dengan produk-produk tersebut diatas dan produk-produk lainnya yang berhubungan dengan perpupukan, petrokimia dan kimia lainnya, serta kegiatan impor barang-barang yang antara lain berupa bahan baku, bahan penolong/pembantu, peralatan produksi dan bahan kimia lainnya.

3. Jasa

Melaksanakan studi penelitian, pengembangan, desain *engeneering*, pengantongan (*bagging station*), konstruksi manajemen, pengoperasian pabrik, konsultasi (kecuali konsultasi bidang hukum) dan jasa teknis lainnya dalam sektor industri pupuk, petrokimia serta industri kimia lainnya.

Selain kegiatan utama, perusahaan dapat melakukan kegiatan usaha:

1. Kegiatan penunjang kegiatan utama berupa:

- 1) Pengangkutan, menjalankan kegiatan-kegiatan usaha pergudangan serta kegiatan lainnya yang merupakan sarana perlengkapan guna melancarkan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan usaha tersebut.
- 2) Pertanian dan Perkebunan, menjalankan usaha dalam bidang pertanian dan perkebunan serta industri pengolah hasil pertanian dan perkebunan.
- 3) Pertambangan, menjalankan usaha dalam bidang pertambangan dalam rangka pemenuhan bahan baku dan bahan penunjang produksi petrokimia serta industri kimia lainnya.

B. *Proses Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara.*

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh PT Pupuk Iskandar Muda dilakukan sesuai dengan alasan PHK yang terjadi, serta memegang teguh peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Surat Keterangan Direksi PT Pupuk Iskandar Muda dan Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh departemen hukum tentang peraturan-peraturan dan hak-hak pekerja. Dengan begitu, pihak perusahaan dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) kegiatannya tidak akan terhambat karena sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku, sehingga perusahaan tidak akan berdampak masalah yang berkepanjangan jika antara perusahaan dan pekerja dapat menerima PHK tersebut dengan alasan dan bukti-bukti yang kuat.

PT Pupuk Iskandar Muda, memiliki dua jenis karyawan yaitu PKWT (Perjanjian kerja waktu tertentu) atau sering disebut dengan karyawan kontrak dan PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) atau sering disebut dengan karyawan tetap. Dan pada saat pelaksanaan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) juga memiliki perbedaan keduanya, serta hak-hak yang harus diterima oleh karyawan yang akan di PHK juga berbeda hitungan pendapatan haknya, sesuai dengan alasan PHK yang terjadi dan seberapa lama ia berkerja atau mengabdikan pada PT Pupuk Iskandar Muda.

Adapun penerapan bentuk-bentuk proses dasar dan hak-hak pelaksanaan pemutusan hubungan kerja antara karyawan PKWT dan PKWTT sebagaimana yang tersebut diatas, maka proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai pengakhiran hak dan kewajiban antara karyawan dengan pihak perusahaan menjadi dua dimensi yaitu proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan PKWT dan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan PKWTT dengan alasan PHK nya masing-masing.

1.) *Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan PKWT:* Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) adalah karyawan kontrak yang dimiliki oleh PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara. Karyawan PKWT sebagaimana telah diatur didalam surat perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pihak Departemen Hukum berdasarkan pengajuan dari pihak Departemen Personalia PT Pupuk Iskandar Muda, yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara Pekerja dengan Perusahaan, karyawan kontrak (PKWT) masa kerjanya adalah minimal 1 (satu) tahun kontrak kerja. Apabila telah melebihi kontrak tersebut, artinya kontrak berakhir sehingga pekerja menyelesaikan kewajiban atas pekerjaannya, maka pihak pertama (Pekerja) di lakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan adanya klausul-klausul (syarat-syarat) yang telah ditetapkan.

Adapun proses pemutusan hubungan kerja karyawan PKWT sebagaimana dimaksud diatas adalah sebagai berikut :

Apabila jangka waktu kontrak PKWT berakhir, maka akan berakhirnya hak dan kewajiban dengan sendirinya antara karyawan yang di PHK dengan pihak Perusahaan. Kemudian apabila Direktur SDM dan Umum memberikan perpanjangan masa kontrak PKWT tersebut, maka direktur SDM dan UMUM akan mengeluarkan surat perintah pembuatan surat Adendum (surat perpanjangan jangka

waktu kontrak karyawan PKWT) kepada pihak Departemen Personalia, setelah dibuatnya surat Adendum, pihak personalia kemudian akan memberikannya kepada Direktur SDM dan UMUM untuk diperiksa, selanjutnya setelah Adendum tersebut diperiksa, pihak Departemen Personalia akan melanjutkan dengan memberikannya kepada direktur utama PT Pupuk Iskandar Muda untuk ditandatangani, kemudian setelah ditandatangani, pihak Departemen Personalia akan memberikan Adendum tersebut kepada pihak Departemen Hukum untuk dibuatkan kontrak Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang baru dengan perpanjangan jangka waktu masa kontrak PKWT dan dengan jumlah Hak yang baru juga, bisa jadi hak tersebut dengan jumlah yang lebih kecil dari kontrak PKWT yang sebelumnya atau sebaliknya, bisa jadi dengan jumlah hak yang lebih besar dari kontrak PKWT yang sebelumnya.

Perpanjangan jangka waktu kontrak PKWT tersebut hanya dapat dilakukan 2 (dua) kali, selama satu tahun. Apabila dilakukan perpanjangan lebih dari itu, maka status kontrak PKWT tersebut akan berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) atau sering disebut dengan pekerja tetap. Untuk kontrak PKWT tidak dibuatkan SK, karena kontrak perjanjian kerja ini bersifat sementara, sehingga apabila telah berakhirnya kontrak kerja tersebut, karyawan PKWT tidak akan mendapatkan hak uang pesangon. Karena kontrak perjanjian kerja tersebut bersifat sementara, maka pihak Departemen Personalia bagian Kepegawaian tidak akan membuat daftar nama karyawan PKWT yang telah berakhirnya kontrak kerja tersebut.

Sebelum memasuki jangka waktu berakhirnya masa kontrak kerja, karyawan PKWT harus mempersiapkan diri untuk diberhentikan, sebulan sebelum kontrak kerja jatuh tempo, seperti mengembalikan segala aset perusahaan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, misalnya alat-alat *safety*.

Didalam kontrak perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, untuk karyawan PKWT tidak dicantumkan hak pesangon yang harus diterima apabila berakhirnya masa kontrak kerjanya tersebut, sehingga akan dikeluarkan dari sistem penggajiannya.

Alasan lain yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja pada karyawan PKWT adalah, pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh karyawan tersebut, seperti mencuri, merusak dengan sengaja alat-alat kantor, membocorkan rahasia Perusahaan kepada pihak luar maupun pihak dalam Perusahaan, mabuk dan mengedarkan atau mengonsumsi narkoba, sehingga karyawan yang bersangkutan ketahuan dengan tertangkap tangan atau ada saksi yang melihat, kemudian dilaporkan dengan adanya bukti-bukti nyata, maka karyawan yang bersangkutan akan di putuskan hubungan kerjanya pada saat sebelum jatuh tempo berakhirnya kontrak kerja. Untuk pemutusan hubungan kerjanya, yang berhak memutuskan hubungan kerjanya adalah para Dewan Direksi.

2.) *Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan PKWTT: Karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) adalah karyawan tetap yang dimiliki oleh PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara. Untuk karyawan PKWTT segala ketentuan PHK diatur dalam Surat Keputusan (SK) Direksi PT Pupuk Iskandar Muda No. 20/SK/DU/IM/III/2016, dalam SK tersebut, telah diatur mengenai masa kerja untuk karyawannya, yaitu sampai pensiun. Jangka waktu memasuki masa pensiun yaitu 56 (lima puluh enam) tahun. Untuk ketentuan hak yang diterima oleh karyawan yang akan di PHK, di atur di dalam Memo Dinas (MD) yang dibuat oleh Departemen Personalia atas persetujuan Direktur Utama PT Pupuk Iskandar Muda. Dalam memo dinas tersebut, diatur mengenai perhitungan hak-hak yang akan didapatkan oleh karyawan tersebut setelah di PHK. Hak-hak tersebut diberikan sesuai dengan alasan PHK yang dilakukan.*

Oleh karena itu, untuk karyawan PKWTT harus dibuatkan SK, karena karyawan PKWTT apabila di PHK akan mendapatkan uang pesangon yang diterima berdasarkan alasan PHK itu sendiri. Perhitungan hak PHK nya dihitung berdasarkan seberapa lama mereka bekerja pada PT Pupuk Iskandar Muda dan seberapa besar besaran gaji yang mereka terima setiap bulannya.

PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara, bekerja sama dengan Administrasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Bank Negara Indonesia (BNI) dalam mengklaim hak-hak karyawan yang akan di PHK. Dengan Program bernama, Program Pensiun untuk Kompensasi Pesangon (PPUKP). Dalam hal mengklaim hak-hak mereka, karyawan yang bersangkutan harus melengkapi syarat-syarat dokumen seperti, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), Kartu Keluarga (KK), Nomor Rekening Buku BNI, Badge karyawan yang bersangkutan, serta kartu DPLK Jiwasraya.

Karyawan PKWTT dalam pelaksanaan PHK, dilakukan sesuai dengan alasan PHK itu sendiri. Untuk karyawan PKWTT PT Pupuk Iskandar Muda, alasan dilakukannya PHK terdapat beberapa alasan, yaitu PHK karena pekerja mencapai usia Pensiun, PHK karena Permintaan Karyawan (Pengunduran Diri) serta PHK karena Meninggal Dunia.

1. PHK karena Pekerja Mencapai Usia Pensiun.

Masa jatuh tempo pensiun ditetapkan pada tanggal 1 (satu) setelah bulan kelahiran pekerja pada saat usia pekerja memasuki 56 (lima puluh enam) tahun. 1 (satu) bulan sebelum pekerja telah memasuki masa pensiun, pihak Departemen Personalia akan memberitahukan secara tertulis sebelum tanggal jatuh tempo pensiun.

Hak yang diterima oleh pekerja dengan alasan mencapai usia pensiun, yaitu Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pergantian Hak, dan kenaikan gaji pokok pengabdian sebesar 5% (lima persen). Selanjutnya, hak pensiun dibayarkan kepada pekerja yang telah di PHK tersebut paling lambat sebelum atau bersamaan dengan jatuh tempo masa pensiun. Pengajuan pensiun pekerja

tersebut pada usia 55 (lima puluh lima) tahun kepada direktur PT Pupuk Iskandar Muda dan bila disetujui, untuk mendapatkan hak pensiun pada usia 56 (lima puluh enam) tahun.

Adapun untuk pelaksanaan proses PHK karyawan PKWTT dengan alasan mencapai usia pensiun adalah, sebagai berikut:

1. Apabila karyawan PKWTT telah mencapai usia pensiun, maka pihak Departemen Personalia bagian peraturan kepegawaian akan melihat daftar-daftar umur karyawan tersebut;
2. Selanjutnya, setelah melihat daftar umur karyawan yang telah memasuki umur pensiun, maka akan dibuatkan Surat Keterangan (SK) dan dengan nama SK Karyawan mencapai Usia Pensiun, baik pensiun normal maupun pensiun dini, serta akan dibuatkan juga Memo Dinas yang merupakan perhitungan hak-hak pensiun karyawan yang bersangkutan;
3. Setelah SK dan Memo Dinas dibuat, pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian mengajukannya kepada direktur SDM & Umum untuk diperiksa. Setelah diperiksa oleh direktur SDM & Umum ternyata benar bahwa karyawan yang bersangkutan mencapai usia pensiun, akan ditanda tangani dan dikembalikan kepada Departemen Personalia;
4. Pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian mengajukan kembali SK dan Memo dinas tersebut yang telah di periksa dan ditandatangani oleh direktur SDM & Umum, kepada Direktur Utama;
5. Apabila Direktur Utama menyetujuinya, maka akan ditandatangani dan dikembalikan kepada pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian;
6. Setelah pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian menerimanya, maka akan membuat perhitungan hak-hak apa saja yang akan diterima oleh karyawan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan hak yang telah dicantumkan dalam Surat Keterangan (SK) Direksi No. 20/SK/DU/IM/III/2016;
7. Pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian mendistribusikan SK dan Memo Dinas yang telah diperhitungkan haknya kepada karyawan yang bersangkutan;
8. Karyawan yang bersangkutan juga mendistribusikan SK dan Memo Dinas tersebut kepada General Manager unit kerja karyawan yang bersangkutan untuk ditandatangani;
9. Pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian menyiapkan surat perintah bayar, yaitu berupa form Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon (PPUKP) yang akan ditandatangani oleh karyawan yang bersangkutan, kemudian pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian akan menyerahkannya kepada Administrasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan Bank

Negara Indonesia (ADM DPLK BNI), agar karyawan tersebut dapat mengklaim haknya dan dapat menerima pembayaran manfaat pensiun;

10. Hak pensiun yang telah dibuat oleh pihak Departemen Personalia bagian Peraturan Kepegawaian, kemudian diarsipkan, jika sewaktu-waktu diperlukan kembali.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan karyawan mencapai usia pensiun merupakan pemutusan hubungan kerja yang rutin terjadi.

2. PHK karena Pekerja Mengundurkan Diri atas Permintaan Sendiri.

Pengajuan permohonan pengunduran diri oleh karyawan PT Pupuk Iskandar Muda dilakukan secara tertulis kepada direktur utama, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal PHK. Karyawan tersebut juga tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya sampai tanggal PHK ditetapkan.

Apapun alasan yang diajukan oleh pekerja tersebut, direktur utama berhak menolak, menunda dan menerimanya. Apabila ditolak, itu dikarena karyawan yang bersangkutan masih dalam ikatan dinas atau ikatan masa bakti. Akan tetapi, jika karyawan tersebut juga tetap ingin keluar dari perusahaan tersebut, sehingga tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut, maka akan dianggap mangkir dan melakukan pelanggaran disiplin berat. Serta selanjutnya, akan diberikan surat peringatan (SP) sebanyak 3 (tiga) kali jika karyawan yang bersangkutan tidak memenuhi surat panggilan yang pertama dan kedua, selanjutnya akan di PHK kan dengan alasan PHK tidak terhormat, tanpa mendapatkan hak apapun. Sebaliknya, karyawan tersebutlah yang harus membayar ganti rugi, seberapa jumlah uang yang telah dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Selanjutnya, apabila dewan direktur utama menunda permohonan pengunduran diri dari karyawan bersangkutan, dikarenakan adanya kepentingan perusahaan atau karena dilakukannya penyidikan kasus hukum yang dilakukan oleh karyawan tersebut, apabila terkait kasus pelanggaran. Jangka waktu penundaannya adalah paling lama 1 (satu) tahun.

Serta apabila diterima, maka akan diproses sesuai dengan ketentuan.

Adapun proses PHK karyawan karena mengundurkan diri atas permintaan sendiri adalah, sebagai berikut:

1. Karyawan yang ingin mengundurkan diri tersebut, membuat surat permohonan pengunduran dirinya dengan diberikan lembaran materai 6.000 (enam ribu). Selanjutnya surat permohonan pengajuan pengunduran diri tersebut, diajukan kepada direktur utama PT Pupuk Iskandar Muda;
2. Direktur Utama memiliki wewenang untuk menolak ataupun menyetujui pengajuan surat pengunduran diri tersebut, apabila diterima, maka Direktur Utama akan menandatangani dan membuat lembaran disposisi kepada Direktur SDM & Umum dan dilanjutkan kepada *General Manager* SDM;

3. Lembaran disposisi dan surat pengajuan undur diri tersebut akan diajukan kepada *General Manager* SDM untuk dibuatkan draft surat keterangan (SK) dan Memo Dinas (MD);
 4. Surat pengajuan pengunduran diri yang telah ada lembaran disposisi dari *General Manager* SDM beserta draft keterangan (SK) dan Memo Dinas (MD) tersebut, akan diajukan kepada *Manager* Departemen Personalia;
 5. *Manager* Personalia akan menandatangani dan memberikan surat pengajuan pengunduran diri, lembar disposisi, dan draft SK/MD tersebut kepada bagian Peraturan Kepegawaian untuk mengkoordinasikan pembuatan SK/MD dengan personil terkait (karyawan yang bersangkutan) untuk dibuatkan surat keputusan (SK) dengan nama Surat Keputusan (SK) Pengunduran Diri beserta dengan Memo Dinas yaitu perhitungan hak-hak yang akan didapatkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hak-hak yang akan diperoleh karyawan tersebut adalah, 1 (satu) kali uang pesangon, 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja, dan 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja;
 6. Setelah SK/MD telah disiapkan, maka akan diajukan kepada direktur utama PT Pupuk Iskandar Muda. Jika Direktur menyetujui, maka akan ditandatangani dan dikembalikan kepada pihak Departemen Personalia bagian peraturan kepegawaian;
 7. Setelah pihak Departemen Personalia bagian peraturan kepegawaian menerima SK/MD yang telah ditandatangani oleh direktur utama PT Pupuk Iskandar Muda, akan diarsipkan sebagai file jika sewaktu-waktu diperlukan serta akan diajukan kepada karyawan yang bersangkutan;
 8. Karyawan bersangkutan akan mendistribusikan SK/MD tersebut kepada *Manager* atau atasannya yang ada di unit kerja karyawan tersebut untuk ditandatangani. Kemudian karyawan tersebut akan mendapatkan hak-hak yang akan diterimanya sesuai dengan ketentuan perhitungan hak karyawan yang di PHK karena mengundurkan diri atas kemauan sendiri. Karyawan yang ingin mengundurkan diri, pada saat mengajukan surat pengunduran dirinya, akan di *interview*. Dalam *interview* tersebut antara pihak Direktur dan karyawan yang bersangkutan merundingkan permasalahan yang terjadi, mengapa karyawan tersebut ingin mengundurkan diri, dikarenakan pihak direktur PT Pupuk Iskandar Muda tidak akan melepaskan karyannya dengan begitu saja.
3. PHK karena Pekerja Meninggal Dunia.
Karyawan yang mengalami meninggal dunia akan di PHK dengan alasan meninggal dunia, dibuktikan dengan surat keterangan dari rumah sakit atau kepala desa, maka karyawan tersebut akan di PHK dengan alasan meninggal dunia.

Karyawan yang meninggal dunia tersebut, diperhitungkan hak-haknya sesuai dengan masa kerjanya diperguruan sebelum ia meninggal. hak pekerja yang meninggal dunia akan dibayarkan kepada ahli waris pekerja yang tercatat pada perusahaan didalam biodata pribadi karyawan tersebut.

Adapun proses PHK karyawan PKWTT karena pekerja meninggal dunia, adalah sebagai berikut:

1. Setelah menerima surat keterangan meninggal dunia dari Rumah Sakit atau Kepala Desa, pihak departemen personalia bagian peraturan kepegawaian akan menyiapkan pembuatan Surat Keterangan (SK) dengan nama PHK karena meninggal dunia, beserta dengan Memo Dinas (MD) yang berisikan hak-hak yang harus diberikan kepada ahli waris karyawan yang telah meninggal dunia tersebut;
2. Surat Keterangan (SK) dan Memo Dinas (MD) yang telah selesai, kemudian akan diajukan kepada Direktur SDM & Umum untuk diperiksa kan, kemudian jika sudah benar maka akan diajukan kepada Direktur Utama PT Pupuk Iskandar Muda;
3. Direktur utama menyetujuinya dengan menandatangani Surat Keterangan (SK) dan Memo Dinas (MD) tersebut;
4. Setelah ditandatangani oleh Direktur Utama, berarti Surat Keterangan (SK) dan Memo Dinas (MD) sudah sah dan kemudian pihak Departemen Personalia bagian peraturan kepegawaian akan mengajukannya kepada *General Manager* (atasan) karyawan yang bersangkutan untuk dapat di tandatangani agar hak-hak pesangon tersebut dapat diklaim;
5. Pihak Departemen Personalia bagian peraturan kepegawaian akan mempersiapkan perhitungan hak pesangon yang akan dibuat ke dalam surat perintah bayar yang kemudian akan diarsipkan sebagai file, jika sewaktu-waktu diperlukan;
6. Surat perintah bayar tersebut kemudian, akan diajukan kepada Administrasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan Bank Negara Indonesia (ADM DPLK BNI);
7. Pihak Administrasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan Bank Negara Indonesia (ADM DPLK BNI) akan melakukan pembayaran hak-hak uang pesangon tersebut kepada ahli waris karyawan yang bersangkutan. Hak-hak yang akan diterima sesuai dengan ketentuan surat keterangan direksi, yaitu 2 (dua) kali uang pesangon. 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali uang penggantian hak, bantuan gaji, sumbangan duka dan kenaikan gaji pokok anumerta;
8. Ahli waris mengeklain hak-hak tersebut kepada Administrasi Dana Pensiun Lembaga Keuangan Bank Negara Indonesia (ADM DPLK BNI).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan alasan pekerja meninggal dunia merupakan suatu PHK dengan peristiwa yang tidak pasti, serta bukan alasan PHK yang rutin terjadi pada PT Pupuk Iskandar Muda.

Jumlah karyawan PKWTT pada PT Pupuk Iskandar Muda yang telah di PHK dengan berbagai alasan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan PKWTT yang Mengalami PHK setiap Tahun

No	Alasan PHK	Jumlah karyawan yang diPHK setiap tahun			
		2015	2016	2017	2018
1.	Karena Pensiun	285	11	16	8
2.	Karena Mengundurkan Diri	8	0	0	0
3.	Karena Meninggal Dunia	1	3	1	0

Sumber: PT Pupuk Iskandar Muda, Februari 2018

Tabel diatas dapat dijelaskan, karyawan PKWTT yang di PHK karena alasan pensiun, pada tahun 2015, berjumlah 285 (dua ratus delapan puluh lima) jiwa, dikarenakan pada tahun-2015 karyawan yang di PHK karena pensiun, tidak hanya karena pensiun normal, tetapi juga karena pensiun dini. Pensiun dini terjadi dikarenakan PT Pupuk Iskandar Muda ingin meningkatkan produktivitas karyawan yang masih ada diperusahaan untuk menggantikannya dengan karyawan yang baru (*fresh graduation*). Untuk tahun 2016, berjumlah 11 (sebelas) jiwa. selanjutnya, untuk tahun 2017, berjumlah 16 (enam belas) jiwa. Adapun untuk tahun 2018, berjumlah 8 (delapan) jiwa. Karyawan PKWTT yang di PHK karena alasan mengundurkan diri, pada tahun 2015, berjumlah 8 (delapan) orang. Kemudian, untuk tahun 2016, 2017 dan 2018, berjumlah 0 (nol) atau tidak ada yang melakukan pengunduran diri. Terakhir, karyawan PKWTT yang di PHK karena meninggal dunia, pada tahun 2015, berjumlah 1 (satu) jiwa. Selanjutnya, untuk tahun 2016, berjumlah 3 (tiga) jiwa. kemudian untuk tahun 2017, berjumlah 1 (satu) jiwa. Adapun untuk tahun 2018 yang hanya terupdate sampai dengan bulan April, berjumlah 0 (nol) jiwa, atau tidak ada karyawan yang di PHK dengan alasan meninggal dunia.

C. Hambatan-hambatan dalam Proses PHK Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara

Faktor-faktor penghambat pemutusan hubungan kerja yang lazim ditimbulkan pada PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara, adalah terjadi pada saat pra (sebelum) maupun pasca (sesudah) dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut.

1. Masalah yang timbul sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pada PT Pupuk Iskandar Muda yaitu, terjadi pada karyawan yang mengajukan permohonan pengunduran diri, namun karena permohonan pengunduran diri dari karyawan yang bersangkutan tidak dipenuhi oleh Direksi dengan alasan apapun, sehingga karyawan tersebut juga nekat untuk tetap ingin

mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan, hingga karyawan tersebut tidak masuk kerja dalam hitungan lebih dari lima hari, maka karyawan tersebut akan dianggap mangkir, sehingga akan di PHK secara tidak terhormat. Dikarenakan ia tidak masuk kerja, maka akan berdampak pada kinerja dan produktivitas pada unit kerja karyawan yang bersangkutan, sehingga segala aktivitas perusahaan terganggu dan tidak berjalan dengan lancar.

2. Masalah yang timbul sesudah pemutusan hubungan kerja dilakukan pada PT Pupuk Iskandar Muda yaitu, karyawan yang di PHK, kemudian telah berpindah tempat tinggal ke luar kota maupun keluar negeri, tidak memenuhi surat panggilan (SP) dari direktur utama PT Pupuk Iskandar Muda yang telah diajukan sebanyak tiga kali dengan tujuan untuk menandatangani hak-hak yang akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, sehingga pihak perusahaan mengalami kendala dalam pemberian hak-hak yang harus diterima oleh karyawan yang bersangkutan, guna untuk pencairan hak tersebut harus adanya tanda tangan dari karyawan yang bersangkutan.

Namun, dari semua hambatan-hambatan yang terjadi, dapat diatasi oleh PT Pupuk Iskandar Muda dikarenakan, segala proses pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan hukum dan tidak terlepas dari peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara, dibagi menjadi dua, yaitu proses PHK karyawan PKWT dan PKWTT. Proses PHK karyawan PKWT dilakukan apabila perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan telah berakhirnya perjanjian kerja. Jangka waktu masa kerja karyawan PKWT adalah minimal 1 (satu) tahun. Apabila perjanjian kerja tersebut dilanjutkan, maka akan dibuatkan Adendum oleh pihak Departemen Personalia. selain itu, PHK yang dilakukan, karena Karyawan melakukan kesalahan berat dengan memberikan sanksi PHK secara tidak terhormat tanpa diberikannya hak pesangon. Sedangkan proses PHK karyawan PKWTT adalah, dilakukan sesuai dengan alasannya masing-masing. Alasan PHK yang lazim terjadi pada PT Pupuk Iskandar Muda untuk jenis karyawan PKWTT adalah karena pekerja memasuki umur pensiun, karena pekerja mengundurkan diri dan karena pekerja meninggal dunia.
2. Hambatan-hambatan yang terjadi pada PT Pupuk Iskandar Muda selama terjadinya proses PHK karyawan PKWT dan PKWTT adalah, terjadi selama pra (sebelum) dan paska (setelah) dilakukannya PHK terhadap karyawan-karyawan tersebut. Pada saat sebelum PHK dilakukan, karyawan

yang ditolak atas pengajuan pengunduran dirinya nekat tidak masuk kerja yang akan berakibat buruk dengan aktivitas-aktivitas perusahaan, terutama pada unit kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun hambatan pada saat setelah dilakukan PHK adalah, pihak perusahaan terhambat dalam mendapatkan tandatangan karyawan yang akan di PHK pada saat pencairan dana hak PHK, dikarenakan karyawan yang bersangkutan berpindah tempat tinggal.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan, berdasarkan hasil penelitian proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Pupuk Iskandar Muda, Krueng Geukuh, Aceh Utara, adalah, sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan agar selalu dapat memberikan informasi kepada karyawan bahwa perusahaan memegang teguh semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku dan karyawan harus selalu dapat memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.
2. Dituntut agar perusahaan dapat lebih tegas dan dapat mencari jalan keluar lain, terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran, seperti karyawan yang tidak memenuhi surat panggilan direksi, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat memberikan tandatangan dalam pencairan hak PHK pada saat dilakukannya proses pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga perusahaan tidak mengalami kendala dalam proses pencairan hak PHK tersebut.

REFERENSI

- [1] Badriah, Mila. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [2] Zulhartati, Sri. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, (Online), Jilid 1, No.1, (<http://jurnal.untad.ac.id>, diakses 11 November).
- [3] Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [4] *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2004. Jakarta: Kantor Perburuahan International.
- [5] Husni, Lalu. 2007. *Penghantar Hukum Indonesi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Putri, dkk. 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), jilid 10, No. 1, (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>, diakses 13 November 2017).