



Peran Serikat Pekerja Terhadap Pekerja Yang Dipensiundinikan oleh Kebijakan Perusahaan di PT. Sumatera Tropical Spices

M. Welly One Delfit^{1*}, Neni Vesna Madjid²

^{1,2} Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding Author: nenivesna@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 10/12/2025

Diterima, 12/01/2026

Dipublikasi, 30/01/2026

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Pembeli Beritikad Baik,
Jual Beli Tanah, Hukum
Adat, Sertifikat Tanah

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran serikat pekerja terhadap pekerja yang dipensiundinikan melalui kebijakan perusahaan pada PT. Sumatera Tropical Spices, dengan fokus pada implementasi program pensiun dini, bentuk perlindungan yang diberikan serikat pekerja, serta kendala yang dihadapi dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Latar belakang penelitian berangkat dari adanya program pensiun dini yang dijalankan sebagai bagian dari strategi efisiensi dan restrukturisasi perusahaan, yang dalam praktiknya berpotensi menimbulkan masalah terkait transparansi prosedur, kepastian hukum, dan pemenuhan hak normatif pekerja. Penelitian ini menggunakan spesifikasi deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif yang didukung yuridis empiris. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pengurus serikat pekerja, manajemen perusahaan, dan pekerja yang terkena maupun berpotensi terkena kebijakan pensiun dini, sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dokumen perusahaan, dan literatur ilmiah terkait hubungan industrial serta perlindungan hukum pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berperan sebagai organisasi yang memberikan perlindungan hukum, melakukan negosiasi mengenai kompensasi, pesangon, dan jaminan sosial, serta menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun, peran tersebut belum optimal karena terhambat oleh rendahnya pemahaman pekerja mengenai fungsi serikat dan hak-haknya, keterbatasan akses informasi, lemahnya komunikasi dan transparansi kebijakan dari pihak perusahaan, serta kapasitas internal serikat pekerja yang masih perlu diperkuat. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan fungsi serikat pekerja, perbaikan mekanisme komunikasi dan sosialisasi kebijakan pensiun dini, serta penegakan kepatuhan terhadap regulasi agar kebijakan pensiun dini terlaksana secara adil dan sejalan dengan prinsip perlindungan hak-hak pekerja.

Abstract

This study aims to analyze the role of trade unions in workers who are retired through company policies at PT. Sumatera Tropical Spices, with a focus on the implementation of the early retirement program, the form of protection provided by labor unions, and the obstacles faced in fighting for workers' rights. The background of the research departs from the existence of an early retirement program that is carried out as part of the company's efficiency and restructuring strategy, which in practice has the potential to cause problems related to procedural transparency, legal certainty, and the fulfillment of workers' normative rights. This study uses analytical descriptive specifications with a normative juridical approach supported by empirical juridics. Primary data was obtained through interviews with trade union management, company management, and workers affected or potentially affected by the early retirement policy, while secondary data was obtained from labor laws and regulations, company documents, and scientific literature related to industrial relations and labor legal protection. The results of the study show that trade unions play a role as organizations that provide legal protection, negotiate compensation,

Keywords:

Serikat Pekerja,
Perjanjian Kerja,
Organisasi, Perusahaan

severance pay, and social security, and mediate in the settlement of industrial relations disputes. However, this role is not optimal because it is hampered by workers' low understanding of the union's functions and rights, limited access to information, weak communication and transparency of policies from the company, and the internal capacity of the trade union which still needs to be strengthened. These findings emphasize the importance of strengthening the function of trade unions, improving communication mechanisms and socialization of early retirement policies, and enforcing compliance with regulations so that early retirement policies are implemented fairly and in line with the principles of protection of workers' rights.

PENDAHULUAN

Manusia memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi, oleh karena itu manusia perlu bekerja, baik secara mandiri maupun dengan bekerja untuk orang lain, bekerja untuk orang lain berarti seseorang bergantung pada pihak yang memberikan instruksi dan tugas kepadanya, sehingga ia wajib mengikuti dan mematuhi perintah yang diberikan, disinilah hubungan perburuhan muncul. Buruh atau pekerja, sebagai bagian dari masyarakat, memiliki hak dan kedudukan yang setara di hadapan hukum, yang mencakup hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak, menyuarakan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi, serta mendirikan dan bergabung dengan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh.¹

Pada menyelenggarakan pembangunan nasional, pekerja atau buruh memiliki peran dan kedudukan yang sangat vital, sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan pembangunan. Peran dan posisi tenaga kerja ini memerlukan pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja serta kontribusinya dalam pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur dengan baik agar hak-hak dasar serta perlindungan bagi tenaga kerja, pekerja, atau buruh dapat terpenuhi, sekaligus menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan dunia usaha.² Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam penjelasan resminya berbunyi:

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Terdapat dua macam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, sehingga bersifat sementara atau tidak tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya untuk melindungi baik buruh maupun pengusaha terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang ini juga sejalan dengan pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip kemitraan antara pengusaha dan pekerja.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didalam penjelasan resminya berbunyi:

Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

¹ H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.1.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.6.

Pasal 151 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut:

Dalam hal pekerja/buruh mengundurkan diri, pengusaha wajib memberikan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal tersebut menetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengundurkan diri, sesuai dengan kesepakatan atau peraturan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal ini mencakup pengaturan waktu kerja, efisiensi, perbaikan metode kerja, dan pembinaan kepada pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang diambil oleh pengusaha, dan hanya dilakukan jika hubungan kerja memang perlu dilakukan.³

Secara keseluruhan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih mengutamakan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan peningkatan kesejahteraan mereka. Sementara itu, Undang-undang Cipta Kerja memberikan kelonggaran lebih besar kepada pengusaha untuk mengelola tenaga kerja dan menciptakan peluang pekerjaan, dengan tujuan untuk memperbaiki iklim bisnis dan meningkatkan daya saing Indonesia di tingkat global. Meskipun penerapan Undang-undang Cipta Kerja mempermudah bagi pengusaha dan investor, ada kekhawatiran bahwa hal ini dapat mengurangi beberapa hak-hak perlindungan pekerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Kemakmuran pekerja ialah hal utama yang mesti diperhatikan perusahaan, sehingga tiap perusahaan perlu memperhatikan kemakmuran karyawannya, oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kesejahteraan untuk karyawannya baik dari segi finansial maupun non finansial. Kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi apabila pekerja mendapatkan penghasilan yang layak, dan adanya jaminan sosial, sehingga dapat mencukupi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya, dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dan mampu meningkatkan daya beli masyarakat, sistem pengupahan harus dapat mencerminkan keadilan dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kontribusi jasa mereka dan mendorong peningkatan kesejahteraan dan keluarganya,

Seringnya pihak manajemen mengabaikan para pekerja, ini bisa mengakibatkan pekerja merasa tidak dihargai olehnya serta dialami pertikaian antar keduanya, efek yang muncul ialah terdapatnya ketidak kondusifan kaitan antar pimpinan dengan pekerja yang dikarnakan tidak hanya dari taraf kemakmuran pekerjaanya saja, namun persoalan atas masalah keberadaan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan maupun kurang terbukanya sistem manajemen perusahaan. Secara sosiologis kedudukan pekerja atau buruh adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, ia terpaksa bekerja kepada orang lain.⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pensiun dini adalah kondisi di mana seorang pekerja mengakhiri masa kerjanya lebih cepat dari usia pensiun yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan atau perjanjian kerja, Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara khusus menyebutkan "pensiun dini", konsep pensiun dini sering kali dikaitkan dengan pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sebelum usia pensiun yang ditetapkan.

Serikat pekerja ialah sebuah himpunan yang bisa berkontribusi aktif untuk mewujudkan *industrial peace* atau perdamaian pekerja, serta negoisasi dalam kesepakatan kerja bersama, fungsi ini bisa di raih secara mengelompokan sebagian serikat pekerja yang

³ *Ibid.*, hlm. 159.

⁴ Harintian Abidin, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal, volume 4 (2), Makasar, 2017.hlm.21.

berkaitan di tiap posisi perusahaan, Peran ini dapat dicapai dengan mengorganisir pekerja dan serikat pekerja yang terkait dengan tingkat perusahaan, tingkat perusahaan serupa, tingkat regional dan pusat, dan bahkan tingkat federal, dan dalam beberapa kasus serikat / serikat pekerja di luar negeri.⁵ Dari serikat pekerja, seluruh keperluan juga aspirasi pekerja disampaikan pada pengusaha dari negoisasi yang dikatakan sebagai PKB atau perjanjian kerja Bersama. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan landasan hukum privat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKB hanya dapat dibentuk dan dirundingkan oleh serikat pekerja yang mewakili sebagian pekerja di perusahaan terkait.

METODE PENELITIAN

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah bersifat deskriptif analitis. Deskriptif analitis, merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan Peran Serikat pekerja Terhadap Pekerja Yang di Pensiun dinikan Oleh Kebijakan Perusahaan Pada PT. Sumatera Tropical Spices. Sedangkan Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif sebagai pendekatan utama yang didukung oleh pendekatan yuridis empiris dengan menggunakan data primer dan data sekunder, Teknik pengumpulan data adalah studi lapangan melalui wawancara untuk data primer dan studi kepustakaan untuk memperoleh data sekunder, Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Program Pensiun Dini Terhadap Pekerja Atas Kebijakan Perusahaan

Implentasi pensiun dini di perusahaan adalah proses dimana perusahaan menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk mengakhiri masa kerja yang lebih awal dari usia pensiun normal, biasanya dengan sejumlah kompensasi atau mamfaat tambahan, tujuan bisa beragam bisa dari efesiensi biaya, restruksi organisasi, hingga penyegaran sumber daya manusia. Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja, yang meliputi jaminan sosial serta manfaat terkait pensiun. Pasal ini menjadi landasan bagi perusahaan untuk mengelola program pensiun yang memberikan hak pensiun kepada pekerja, termasuk dalam hal pekerja memilih pensiun dini, dalam hal ini berkaitan dengan implemnetasi kebijakan pensiun dini yang mana Ketika seorang pekerja memilih pensiun dini, perusahaan wajib menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, termasuk pemberian manfaat pensiun dan jaminan sosial, sesuai dengan ketentuan perlindungan yang tercantum dalam Pasal 145 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Perusahaan menawarkan program pensiun dini sebagai bagian dari strategi restrukturisasi atau efisiensi. Dalam hal ini, karyawan yang memilih pensiun dini biasanya akan menerima paket kompensasi atau manfaat tertentu, Perusahaan akan mengevaluasi apakah karyawan tersebut mengikuti prosedur yang ditetapkan dan meninggalkan perusahaan dengan baik, Karyawan yang pensiun dini diharapkan untuk mendukung proses transisi dengan menyerahkan tugas dan tanggung jawab mereka kepada rekan kerja atau pengganti, cara mereka membantu dalam proses ini juga dapat mempengaruhi evaluasi terhadap keputusan pensiun dini mereka, Perusahaan juga akan mengevaluasi dampak pensiun dini terhadap operasional dan tim secara keseluruhan. Jika pensiun dini menyebabkan hilangnya keterampilan atau pengalaman yang krusial, perusahaan mungkin perlu menyusun strategi untuk menggantikan karyawan tersebut, yang pada gilirannya dapat memengaruhi penilaian terhadap proses pensiun dini tersebut.

⁵ Aloysius Uwiyono, *asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal.66.

Program pensiun dini di jalankan dengan proses pemilihan karyawan berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh atasan karyawan yang bersangkutan, Atasan pekerja menilai dari segi Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan pemenuhan tenggat waktu, seberapa dapat diandalkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan, Karyawan yang mampu mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan bahkan pekerjaan tambahan jika diperlukan, juga kemampuan kerjasama (*teamwork*) yang mana Kemampuan karyawan untuk bekerja efektif dalam tim, berbagi informasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan Bersama, Keterampilan komunikasi, baik lisan maupun tulisan, dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerja dan atasan.

Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk persyaratan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh pengusaha, seperti adanya alasan yang sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam konteks pensiun dini, apabila pekerja mengajukan pensiun dini dan disetujui oleh perusahaan, maka situasi tersebut dapat dianggap sebagai PHK atas dasar kesepakatan Bersama, Pensiun dini dapat dijadikan sebagai pilihan PHK yang bersifat sukarela dan menguntungkan kedua belah pihak, karena pekerja memperoleh hak pensiun lebih cepat, sementara perusahaan dapat melakukan restrukturisasi tanpa menghadapi masalah hukum asalkan prosedur sesuai dengan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dipatuhi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja PT. Sumatera Tropical Spices yaitu Bapak Verry Petryandi, dalam implementasi pensiun dini di PT. Sumatera Tropical Spices terdapat kekurangan yaitu Kurangnya Komunikasi Perusahaan dengan Karyawan, Perusahaan kurang memberikan penjelasan yang jelas dan cukup terkait pensiun dini, termasuk hak-hak yang akan diperoleh oleh karyawan, yang dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan. Karyawan seharusnya mendapatkan informasi yang transparan tentang proses dan dampak dari pensiun dini tersebut, setelah itu, kesalahan perusahaan dalam melakukan pensiun dini sepihak terjadi saat perusahaan memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan sebelum mencapai usia pensiun yang telah disepakati, tanpa persetujuan dari karyawan atau tanpa mengikuti prosedur yang sesuai, Pensiun dini seharusnya menjadi keputusan yang diambil secara sukarela oleh karyawan. Jika perusahaan menetapkan pensiun dini tanpa persetujuan karyawan, hal ini dapat dianggap sebagai pelanggaran. Karyawan harus diberi kesempatan untuk memutuskan apakah mereka ingin pensiun lebih awal, dan perusahaan tidak seharusnya memaksakan keputusan tersebut.

Proses penilaian yang tidak jelas dalam pensiun dini dapat menimbulkan berbagai masalah yang merugikan baik bagi perusahaan maupun karyawan, ketika perusahaan memutuskan untuk menawarkan pensiun dini, sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan tersebut diambil dengan cara yang jelas, adil, dan terbuka, namun SPSI berharap Perusahaan perlu memastikan bahwa kriteria yang digunakan untuk menentukan karyawan yang dapat mengambil pensiun dini dijelaskan secara jelas dan adil kepada seluruh karyawan Sebelum menawarkan pensiun dini, perusahaan harus melakukan komunikasi yang jujur dengan karyawan yang terlibat, memberikan penjelasan mengenai alasan di balik pensiun dini serta hak-hak yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Proses pensiun dini harus diatur dalam prosedur yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Perusahaan perlu memastikan bahwa keputusan tersebut tidak diambil secara sepihak dan mempertimbangkan semua faktor yang relevan.

Peran Serikat Pekerja Terhadap Pekerja Yang Terkena Pensiun Dini Pada PT. Sumatera Tropical Spices

Serikat pekerja ialah sebuah himpunan yang bisa berkontribusi aktif untuk mewujudkan *industrial peace* atau perdamaian pekerja, serta negoisasi dalam kesepakatan

kerja bersama, fungsi ini bisa di raih secara mengelompokan sebagian serikat pekerja yang berkaitan di tiap posisi perusahaan, Peran ini dapat dicapai dengan mengorganisir pekerja dan serikat pekerja yang terkait dengan tingkat perusahaan, tingkat perusahaan serupa, tingkat regional dan pusat, dan bahkan tingkat federal, dan dalam beberapa kasus serikat/serikat pekerja di luar negeri.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang dibentuk oleh para pekerja dengan tujuan untuk memperjuangkan dan melindungi hak serta kepentingan anggotanya dalam hubungan kerja, Pasal 1 ayat (1) menegaskan bahwa serikat pekerja adalah sebuah wadah bersama yang mewakili dan melindungi pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Dalam hal kebijakan seperti pensiun dini, serikat pekerja memiliki peran krusial untuk memastikan proses berlangsung secara adil dan hak-hak pekerja tetap terjamin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja PT. Sumatera Tropical Spices yaitu Bapak Verry Petryandi, Peran utama serikat pekerja dalam memperjuangkan Karyawan yang akan dipensiunkan oleh kebijakan perusahaan adalah:⁶

1. Organisasi yang melindungi hak-hak karyawan yang terkena pensiun dini oleh kebijakan PT. Sumatera Tropical Spices

Organisasi yang berfungsi untuk melindungi hak-hak karyawan yang terkena kebijakan pensiun dini, seperti serikat pekerja, lembaga bantuan hukum, dan instansi pemerintah terkait ketenagakerjaan, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa penghentian hubungan kerja dilakukan dengan cara yang adil, terbuka, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Organisasi-organisasi ini tidak hanya memberikan dukungan hukum dan advokasi untuk pekerja, tetapi juga berperan dalam menyebarkan pengetahuan tentang hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, memfasilitasi dialog antara pekerja dan perusahaan, serta memastikan bahwa kompensasi yang diberikan memenuhi persyaratan hukum, seperti pesangon dan tunjangan pensiun, yang merupakan hak pekerja. Dengan demikian, peran mereka sangat penting untuk memastikan adanya keadilan dan perlindungan bagi pekerja yang terdampak kebijakan pensiun dini.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan undang-undang utama yang mengatur mengenai fungsi serikat pekerja. Undang-undang ini memberikan dasar hukum yang jelas mengenai eksistensi, peran, serta hak serikat pekerja dalam membela kepentingan anggotanya, termasuk dalam proses perundingan hubungan kerja, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

2. Negosiasi Serikat Pekerja dengan Perusahaan

Pada penerapan kebijakan pensiun dini oleh perusahaan, serikat pekerja memainkan peran krusial sebagai wakil kolektif pekerja untuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak individu yang terdampak kebijakan tersebut, termasuk dalam hal kompensasi yang adil seperti pesangon dan tunjangan hari tua, serta jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku. Serikat pekerja tidak hanya bertugas untuk mengupayakan agar pekerja menerima kompensasi yang tidak merugikan mereka, tetapi juga berusaha untuk menjaga kesejahteraan pekerja secara komprehensif dengan memperjuangkan hak-hak lainnya yang penting, seperti kesempatan pelatihan keterampilan baru, jaminan kesehatan setelah pensiun dini, serta dukungan dalam proses transisi pekerja menuju kehidupan pasca-kerja. Selain itu, serikat pekerja berkewajiban memastikan bahwa

⁶ Hasil Wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja PT. Sumatera Tropical Spices. Dilaksanakan pada Tanggal 7 Maret 2025

seluruh proses pensiun dini dijalankan secara transparan dan akuntabel, tanpa adanya kebijakan yang merugikan pekerja secara sepihak.

Serikat pekerja juga memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak bersifat diskriminatif terhadap kelompok tertentu, seperti pekerja lanjut usia, pekerja perempuan, atau penyandang disabilitas. Jika muncul ketidakpuasan atau perselisihan antara pekerja dan perusahaan, serikat pekerja berfungsi sebagai mediator yang menyelesaikan masalah melalui musyawarah atau mediasi yang adil, dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak, sambil tetap menjaga agar hak-hak pekerja terlindungi dan keadilan dalam hubungan industrial tetap terjaga. Dengan perannya yang sangat penting ini, serikat pekerja menjadi pelindung utama yang memastikan bahwa kebijakan pensiun dini yang diterapkan oleh perusahaan tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan saja, tetapi juga memperhatikan hak-hak dasar pekerja yang harus dihormati dan dipenuhi sesuai dengan ketentuan hukum serta prinsip keadilan sosial yang berlaku.

Teori perlindungan hukum menekankan pentingnya melindungi hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, termasuk dalam kasus pensiun dini. Serikat pekerja, yang bertindak sebagai wakil kolektif pekerja, memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan pekerja yang terdampak oleh pensiun dini mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan hak-hak mereka. Dalam perspektif hukum, serikat pekerja berfungsi untuk melindungi pekerja dari kebijakan yang tidak adil, memfasilitasi negosiasi yang adil, dan memastikan bahwa pekerja tidak menjadi sasaran diskriminasi atau kebijakan sewenang-wenang dari perusahaan. Dengan demikian, serikat pekerja memainkan peran kunci dalam memastikan perlindungan hukum yang lebih baik dalam hal pensiun dini.

Kendala Yang Dihadapi Oleh Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pekerja Yang Akan di Pensiunkan di PT. Sumatera Tropical Spices

Hubungan antara serikat pekerja dan pekerja saling berkaitan dan saling terhubung, Serikat pekerja berperan sebagai organisasi yang memperjuangkan hak-hak pekerja, meningkatkan kesejahteraan anggota dan memberikan perlindungan serta pengawasan terhadap kebijakan perusahaan yang merugikan perusahaan. Serikat pekerja atau buruh juga sebagai negosiator dalam memperjuangkan kebijakan yang berpihak kepada pekerja atau buruh, dan juga membela pekerja atau buruh yang mengalami masalah hubungan industrial dengan perusahaan dalam pelanggaran hak-hak mereka, adanya organisasi serikat pekerja menjadi salah satu pilar yang sangat penting untuk menciptakan hubungan industrial dengan adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha yang memberikan pekerjaan.

Pasal 93 sampai 95 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur tentang hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), serta mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial, banyak pihak menilai bahwa pelaksanaannya menimbulkan berbagai tantangan dan risiko, khususnya terkait kebijakan pensiun dini, ketentuan dalam pasal-pasal tersebut memberikan perusahaan ruang yang cukup luas untuk melakukan PHK, termasuk melalui program pensiun dini, fleksibilitas ini dimaksudkan agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi ekonomi dan melakukan restrukturisasi tenaga kerja, kebebasan yang terlalu besar ini berisiko disalahgunakan untuk mengurangi jumlah pekerja secara sepihak tanpa memperhatikan kesejahteraan dan hak-hak mereka secara optimal, hal pekerja yang terdorong untuk mengambil pensiun dini sering kali menerima kompensasi yang kurang layak, sehingga menimbulkan ketidakadilan.

Adanya Kendala-kendala Serikat Pekerja Dalam Memperjuangkan Pekerja Yang Akan di Pensiunkan di PT. Sumatera Tropical Spices.

1. Kendala yang berasal dari Karyawan

- a. Kurangnya Pengetahuan Karyawan tentang fungsi Serikat Pekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan PT. Sumatera Tropical Spices, karyawan yang diumumkan pensiun dini oleh perusahaan tidak pernah menemui atau menghadap kepada Serikat Pekerja, hal tersebut juga dibenarkan oleh ketua Serikat Pekerja PT. Sumatera Tropical Spices yaitu bapak Verry Patriadi, karyawan yang di pensiunkan tersebut hanya menerima hasil dari evaluasi Perusahaan, yang mana karyawan yang bersangkutan hanya bisa menerima keputusan dari perusahaan.

- b. Kurangnya Pengetahuan Karyawan tentang Hak-hak nya
Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan Tetap yang masih bekerja di PT. Sumatera Tropical Spices, Minimnya pemahaman karyawan mengenai hak-hak mereka terjadi akibat perpaduan faktor internal dan eksternal yang membatasi akses terhadap informasi ketenagakerjaan, Serikat pekerja, yang idealnya berperan sebagai penyedia informasi bagi karyawan.
- c. Karyawan tidak ingin masalah yang semakin rumit
Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan Tetap yang masih bekerja di PT. Sumatera Tropical Spices, karyawan tidak memahami prosedur penyelesaian masalah di tempat kerja atau estimasi waktu yang diperlukan dalam proses tersebut, Jika perusahaan atau serikat pekerja tidak memberikan informasi yang jelas, karyawan bisa merasa frustrasi dan memilih untuk tidak melanjutkan pengaduan, karyawan kerap enggan melaporkan permasalahan yang mereka hadapi karena khawatir terhadap konsekuensi negatif, baik dari perusahaan, atasan, maupun rekan kerja.
- d. Karyawan merasa masalahnya tidak bisa diselesaikan oleh Serikat Pekerja
Berdasarkan hasil wawancara dengan Karyawan Tetap yang masih bekerja di PT. Sumatera Tropical Spices, Banyak karyawan ragu untuk melibatkan serikat pekerja dalam menyelesaikan permasalahan mereka karena menganggap serikat kurang efektif atau tidak memiliki pengaruh yang kuat. Berikut beberapa alasan utamanya, Jika serikat pekerja memiliki jumlah anggota yang terbatas atau kurang mendapat dukungan luas, perusahaan mungkin tidak menganggap mereka sebagai kekuatan yang signifikan dalam negosiasi, Tanpa daya tawar yang kuat.

2. Kendala yang berasal dari Perusahaan

- a. Adanya tindakan penghematan dari pemegang saham
Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Sumatera Tropical Spices yaitu bapak Andrianef Yunet, Pemegang saham mendorong upaya penghematan guna meningkatkan efisiensi biaya dan profitabilitas perusahaan. Salah satu langkah yang sering diterapkan adalah program pensiun dini, yang dirancang untuk mengurangi jumlah karyawan serta menekan biaya operasional dalam jangka panjang.
- b. Adanya perbedaan kepentingan antara serikat pekerja dengan perusahaan
Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Serikat Pekerja PT. Sumatera Tropical Spices yaitu Bapak Verry Petryandi, Dalam pelaksanaan program pensiun dini, sering muncul perbedaan kepentingan antara perusahaan dan serikat pekerja. Perusahaan umumnya memandang program ini sebagai langkah untuk meningkatkan efisiensi biaya, sedangkan serikat pekerja lebih menitikberatkan pada perlindungan hak serta kesejahteraan karyawan.
- c. Penggantian dengan Tenaga Kerja yang Lebih Murah
Karyawan yang lebih senior umumnya memiliki gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru atau yang lebih muda. Program pensiun dini memberikan peluang bagi perusahaan untuk menggantikan karyawan yang lebih tua dengan karyawan yang lebih muda dan bergaji lebih rendah, sehingga dapat mengurangi beban biaya operasional.
- d. Pengaruh Ekonomi Global terhadap Keputusan Pensiun Dini

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Sumatera Tropical Spices yaitu bapak Andrianef Yunet, Ekonomi global dapat sangat memengaruhi keputusan perusahaan untuk menawarkan pensiun dini kepada karyawan. Perubahan kondisi ekonomi, baik di tingkat nasional maupun internasional, dapat berdampak pada strategi bisnis dan kebijakan perusahaan, termasuk dalam pengelolaan tenaga kerja. Dalam situasi ekonomi yang sulit, perusahaan cenderung berusaha mengurangi pengeluaran yang tidak esensial.

3. Kendala yang berasal dari faktor internal serikat pekerja

- a. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara Serikat dan Perusahaan
 Minimnya komunikasi dan koordinasi antara serikat pekerja dan perusahaan dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam hubungan industrial, terutama terkait program pensiun dini atau kebijakan lain yang berpengaruh pada karyawan. Tanpa dialog yang efektif, risiko kesalah pahaman, ketidakpercayaan, dan konflik yang merugikan kedua belah pihak semakin besar,
- b. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara Serikat Pekerja dengan Karyawan
 Minimnya komunikasi dan koordinasi antara serikat pekerja dan karyawan dapat melemahkan dukungan anggota, mengurangi efektivitas dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, serta meningkatkan ketidakpuasan di lingkungan kerja. Jika serikat pekerja gagal membangun komunikasi yang baik, karyawan mungkin merasa diabaikan atau bahkan tidak memahami peran serikat dalam melindungi hak mereka, Serikat pekerja kurang aktif dalam memberikan edukasi mengenai hak-hak karyawan dan manfaat menjadi anggota serikat.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan program Pensiun Dini terhadap pekerja atas kebijakan Perusahaan, Perusahaan menawarkan program pensiun dini sebagai bagian dari strategi restrukturisasi atau efisiensi. Dalam hal ini, karyawan yang memilih pensiun dini biasanya akan menerima paket kompensasi atau manfaat tertentu, Perusahaan akan mengevaluasi apakah karyawan tersebut mengikuti prosedur yang ditetapkan dan meninggalkan perusahaan dengan baik, Karyawan yang pensiun dini diharapkan untuk mendukung proses transisi dengan menyerahkan tugas dan tanggung jawab mereka kepada rekan kerja atau pengganti

Peran Serikat Pekerja terhadap pekerja yang terkena pensiun dini pada PT. Sumatera Tropical Spices, Serikat pekerja memiliki peran yang sangat penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk pekerja yang memilih atau terpaksa menjalani pensiun. Serikat pekerja berfungsi sebagai pembela hak pekerja dan memastikan bahwa proses pensiun dini dilakukan secara adil serta memperoleh hak-hak yang layak.

Kendala Yang Dihadapi Oleh serikat pekerja dalam memperjuangkan pekerja yang akan di pensiunkan di PT. Sumatera Tropical Spices, Hambatan dari Karyawan seperti Kurangnya Pengetahuan Karyawan tentang fungsi Serikat Pekerja, kurangnya Pengetahuan Karyawan tentang Hak-hak nya, Karyawan tidak ingin masalah yang semakin rumit, Karyawan merasa masalahnya tidak bisa diselesaikan oleh Serikat Pekerja, adapun hambatan dari perusahaan seperti Adanya tindakan penghematan dari pemegang saham, Tidak transparansinya perusahaan dalam program pensiun dini, adanya perbedaan kepentingan antara serikat pekerja dengan perusahaan, penggantian dengan Tenaga Kerja yang lebih murah, dan hambatan dari serikat pekerja seperti kurangnya koordinasi dan komunikasi antara Serikat dan Perusahaan, Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara Serikat Pekerja dengan Karyawan.

REFERENSI

- Adam Setiawan, *Perspektif Hukum Refleksif Terhadap Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Menjamin Hak-hak Konstitusional Penghayat Kepercayaan*, Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Indonesia, Volume1, Nomor 1, April 2018.
- Agra Kurniawan, *Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dan Pengusaha Melalui Kombinasi Mediasi Arbitrase*, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Wijaya Kusuma, 2023.
- Aloysius Uwiyono, *asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Charina Lucky Pratiwi, *Kebijakan Perizinan, Sengketa Lingkungan Hidup, dan Kepentingan Investasi*, Jurnal volume 7, Jember, 2018.
- Darwis Anatami, *Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Luar Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Samudra Keadilan, Volume 10 (2), 2015.
- Donni Sigit Pamungkas, *Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja*, Jurnal Hukum, volume 13, 2018.
- Harintian Abidin, *Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jurnal universitas negeri Makasar, volume 4(2), 2017.
- I Wayan Agus Vijayantera, *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Airlangga, 2016.
- Nindra Sandria Ardhana, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Terhadap Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan*, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan, 2018.
- Rohendra Fathammubina, *Perlindungan Hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak bagi pekerja*, Jurnal, Volume(11), 2018.
- Romi Librayanto, *Perspektif Hukum Refleksif Terhadap Putusan MK Nomor 102/PUU VII/2009*, Jurnal Ilmu Hukum Ammannanna Gappa, Vol 20, Maret 2012.
- Ruben Situmorang, *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal, volume1(1), Jakarta, 2013.
- Surya Nita, *Peranana Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Waktu Bersama Sebagai Hubungan Ideal Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Jurnal, volume 6(2), Jakarta, 2020.
- Teguh Sulistia, *Perlindungan Hak Normatif Pekerja dalam Proses Industrialisasi*, Jurnal Hukum No. 22 Vol. 10, Januari 2003.
- Vedi R. Hadiz, *Politik Gerakan Buruh di Asia Tenggara*, Jurnal Sedane Volume (2) 2005.