



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TUGAS AKHIR

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III AIR MOLEK 1 (STUDI KASUS PHK SEPIHAK)

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)
Program Studi D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH
DELLA HAPSARI NINGSIH

02270223204

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN 2025



©

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

NAMA : DELLA HAPSARI NINGSIH
NIM : 02270223204
PROGRAM STUDI : D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VI (ENAM)
JUDUL : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III AIR MOLEK 1 (STUDI KASUS PHK SEPIHAK)
TANGGAL UJIAN : 22 JULI 2025

Tim Pengaji

Ketua

Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si
NIP. 19760910 200901 2 003

Sekretaris

Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat
NIP. 19880718 202012 2 018

Pengaji I

Dr. Mahyarni, S.E., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

Pengaji II

Ilham Chanra Putra, S.E., M.M
NIP. 19890329 201903 1 008

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Della Hapsari Ningsih
Nim : 02270223204
Program Studi : D3 Manajemen Perusahaan
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Tugas Akhir : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak pad PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1 (Studi kasus PHK Sepihak)
Hari/Tanggal : Selasa / 22 Juli 2025

DISETUJU OLEH
PEMBIMBING

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si
NIP. 1975106200710 2 003

MENGETAHUI



Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu
Sosial

Dr. Syesir Miftah, S.E., M.M
NIP. 19740412 200604 2 002

Ketua Program Studi
D3 Manajemen Perusahaan

Henni Indrayani S.E., M.M
NIP. 19700802 199803 2 003



©

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Della Hapsari Ningsih

NIM : 02270223204

Tempat/tanggal Lahir : Rimpian/ 26 Maret 2004

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : D3 Manajemen Perusahaan

Judul Tugas Akhir : Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1(Studi kasus PHK Sepihak)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis Tugas Akhir dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Tugas Akhir saya ini, saya menyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Tugas Akhir saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 22 Juli 2025
Yang Membuat Pernyataan



Della Hapsari Ningsih
NIM. 02270223204



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL III AIR MOLEK 1 (STUDI KASUS PHK SEPIHAK)

Oleh

DELLA HAPSARI NINGSIH

NIM : 02270223204

Penulisan ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1. Metode penulisan tugas akhir yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama PHK Sepihak adalah tindakan mangkir dan pencurian oleh karyawan. Penulisan tugas akhir ini menekankan pentingnya peningkatan kesadaran hukum bagi seluruh unsur dalam hubungan industrial, serta penguatan mekanisme mediasi agar setiap permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan secara bijak, adil, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk memperkuat sistem hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci : PHK Sepihak, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Bismillahirrahmanirrahim alhamdulillahi rabbil 'alamin, segala puji syukur kita kehadirat Allah SWT yang telah memberi nikmat serta hidayahnya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan, sehingga penulis diberikan kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan **judul** “**Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak pada PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1 (Studi Kasus PHK Sepihak)**”. Ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan sebagaimana mestinya tanpa ada suatu hambatan apapun.*

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Semoga kita semua termasuk dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa'at beliau di hari akhir kelak, Aamiin.

Penulis sangat berterima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang selalu mendukung, memotivasi, dan mendoakan selama penulisan Tugas Akhir ini. Karena dukungan, motivasi dan doa kedua orang tua sangat berarti bagi penulis sehingga lebih semangat dan lebih giat untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulisan Laporan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh seluruh Mahasiswa/i D3 Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU. Setelah menyelesaikan studi dan penulis melaksanakan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1, Jl. Sudirman Sungai Lala, Kec. Sungai Lala, Indragiri Hulu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini terdapat kelebihan maupun kekurangan. Jika terdapat kebenaran dalam laporan ini, maka itu semata-mata bersal dari Allah SWT. Sebaliknya, jika ada kesalahan, maka itu merupakan kekhilafan dan keterbatasan penulis sendiri dalam hal kemampuan, cara berpikir, maupun pengetahuan.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala kekurangan yang mungkin terdapat dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya Tugas Akhir ini yaitu kepada Yth:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera., S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry., S.E., M.Si., Ak. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul Fitriyah, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Henni Indrayani, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi D3 Manajemen

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Ibu Irien Violinda Anggriani, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi yang sangat berharga bagi penulis, sehingga penulisan ini dapat terlaksana dengan baik.

Ibu Sehani, S.E., M.M. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan penulis nasehat dan bimbingan selama penulis duduk di bangku perkuliahan.

9. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.
10. Keluarga besar PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1 yang telah menerima penulis dengan baik dan senang hati.
11. Saudara-saudara beserta Sahabat-sahabat yang telah membantu, memotivasi, menemani dalam masa perkuliahan.

Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain terima kasih yang sedalam-dalanya, semoga Allah SWT membalas atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan dengan balasan yang berlipat ganda, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 15 Juli 2025

Della Hapsari Ningsih
NIM: 02270223204

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Tugas Akhir	9
1.4 Manfaat Tugas Akhir	10
1.5 Metode Tugas Akhir	10
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	13
2.1 Sejarah PTPN IV Regional III Air Molek 1	13
2.2 Logo Perusahaan.....	16
2.3 Visi dan Misi Perusahaan	17
2.4 Struktur Organisasi	19
2.5 Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit kerja perusahaan	20
BAB III TINJAUAN TEORI DAN TINJAUAN PRAKTEK	28
3.1 Tinjauan Teori.....	28
3.1.1 Perselisihan Hubungan Industrial	28
3.1.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	29
3.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	38
3.1.4 Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak	40
3.1.5 Jenis - jenis Pemutusan Hubungan Kerja	42
3.1.6 Landasan Hukum PHK di Indonesia	45
3.1.7 Dampak Pemutusan Hubungan Kerja.....	46
3.1.8 Pandangan Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.....	50
3.2 Tinjauan Praktek	50
3.2.1 Proses PHK di PTPN IV Regional III Air Molek 1	52

© Hak cipta milik UIN SUSKA Riau		
3.2.2	Alasan dan Dasar Pelaksanaan PHK oleh Perusahaan	55
3.2.3	Proses Identifikasi dan Pendokumentasian Pelanggaran	57
3.2.4	Tahapan Penyelesaian Konflik dan Keterlibatan Lembaga Penyelesaian.....	59
3.2.5	Perlakuan terhadap Hak Pekerja setelah PHK	61
3.2.6	Peran Personalia dan Struktur SDM dalam Prosedur PHK	62
3.2.7	Penilaian dan Catatan Kritis atas Praktek PHK di Lapangan	62
BAB IV PENUTUP	66	
4.1	Kesimpulan	66
4.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70	
LAMPIRAN	72	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan yang di PHK PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional III Air Molek 1, Tahun 2022-2024	1
Tabel 1. 2 Data PHK Sepihak Pekerja PTPN IV Regional III	3
Tabel 3. 1 Perbandingan antara Teori dan Praktek	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Logo PTPN IV Regional III Air Molek 1	16
Gambar 2. 2	Struktur Organisasi PPTN IV Regional III Air Molek 1.....	19



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang Masalah

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang dikenal dengan PHK, merupakan pengehentian hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Istilah ini umum digunakan dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia dan memiliki dasar hukum yang jelas.

Kondisi umum tenaga kerja di perkebunan, seperti di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional III Air Molek 1, secara umum, PHK dapat terjadi karena kinerja yang buruk, pelanggaran aturan perusahaan, atau alasan-alasan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu alasan yang sering menjadi penyebab PHK adalah ketidakhadiran atau mangkir dari pekerjaan tanpa izin yang sah.

Mangkir yang berarti absennya seorang pekerja dari tugasnya tanpa pemberitahuan yang jelas atau tanpa izin resmi dari atasan, dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap operasional perusahaan.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan yang di PHK PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional III Air Molek 1, Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang di PHK (Orang)
1	2022	382	4
2	2023	378	1
3	2024	376	1
Jumlah			6

Sumber: Admin PTPN IV Regional III Air Molek 1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, dapat kita ketahui bahwa jumlah karyawan PTPN IV Regional III Air Molek 1 berjumlah 382 karyawan. Pada tahun 2022 PHK sepihak dilakukan PTPN IV Regional III Air Molek 1 terhadap 4 karyawan, pada tahun 2023 kembali dilakukan PHK sepihak terhadap 1 karyawan dan pada tahun 2024 1 orang karyawan juga mengalami PHK sepihak. Dengan kata lain PTPN IV Regional III Air Molek melakukan PHK sepihak terhadap 6 orang karyawan dalam kurun waktu 3 tahun.

Di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja diatur dengan tegas dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengatur tentang hak - hak pekerja, termasuk hak - hak yang berkaitan dengan PHK. Menurut Undang - Undang tersebut, pemutusan hubungan kerja tidak bisa dilakukan sembarangan dan harus mengikuti prosedur yang ketat, termasuk adanya mediasi atau konsiliasi, serta pemberian hak – hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya.

Perusahaan telah memenuhi kewajiban hukum dalam melakukan PHK, beberapa pekerja menganggap proses tersebut tidak adil karena mereka merasa hak – hak mereka tidak diberikan dengan semestinya, seperti pesangon atau uang penghargaan masa kerja .

Berikut rincian data karyawan yang mengalami PHK sepihak di PTPN IV
Jabatan III Air Molek 1.

Tabel 1. 2 Data PHK Sepihak Pekerja PTPN IV Regional III

No	Nama	Bagian	Tanggal/Bulan/Tahun				Keterangan
			ST	SP I	SP II	SP III	
1	Sugiarto	Pemanen (Afd V)	15/2/2022	-	-	-	Pencurian
2 atau seluruh karya tulis ini tanpa penulisan	Wahyudi S.	Keamanan (Afd III)	3/3/2022	4/3/2022	5/3/2022	-	Mangkir 5 hari berturut
3	Jumadi	Pemupuk (Afd V)	16/5/2022	17/5/2022	18/5/022	-	Mangkir 5 hari berturut
4	Darto	Pemeliharaan (Afd VI)	9/9/2022	1/10/2022	2/10/2022	12/10/2022	Mangkir 6 bulan tidak berurutan
5	Yunri M.	Pengangkut (Afd V)	8/11/2023	-	-	-	Pencurian
6	Eko Rianto	Penyemprot (Afd V)	17/8/2024	18/8/2024	19/8/2024	-	Mangkir 5 hari berturut

Sumber : Admin PTPN IV Regional III Air molek 1

Tabel 1.2 menunjukkan data enam orang pekerja PTPN IV Regional III Air Molek 1 yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak akibat pelanggaran terhadap ketentuan disiplin kerja perusahaan. Setiap kasus mencerminkan jenis pelanggaran yang berbeda, yang ditangani dengan prosedur yang sesuai dengan tingkat pelanggaran dan peraturan perusahaan serta peraturan pemerintah yang berlaku.

Pekerja yang diberhentikan karena terbukti melakukan pencurian aset perusahaan, seperti pada kasus Sugiarto dan Yunri M., langsung dikenakan PHK tanpa melalui proses surat peringatan. PHK dilakukan setelah proses pemeriksaan internal dengan bukti pendukung yang cukup, seperti berita acara pemeriksaan (BAP), keterangan saksi, dan dokumentasi barang bukti.

1. Dilarang mengutip ~~sebagian~~ atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hal ~~ya untuk~~ ² ~~kepentingan~~ ³ ~~pendidikan~~ ⁴ ~~penelitian~~ ⁵ penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara itu, pekerja seperti Wahyudi S., Jumadi, dan Eko Rianto diberhentikan karena tidak masuk kerja selama lima hari kerja berturut-turut tanpa memberikan keterangan atau surat izin yang sah. Terhadap ketiganya, perusahaan telah mengirimkan surat teguran dan dua kali surat pemanggilan tertulis, sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Karena tidak ada tanggapan atau kehadiran dari pekerja tersebut, perusahaan menganggap mereka telah mengundurkan diri secara tidak langsung dan memproses PHK tanpa melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Adapun Darto, karyawan dari bagian pemeliharaan, melakukan pelanggaran berupa mangkir dalam kurun waktu enam bulan, meskipun tidak dilakukan secara berturut-turut. Karena sifat pelanggaran ini bersifat berulang, perusahaan memberikan pembinaan secara bertahap melalui surat teguran dan surat peringatan tingkat pertama hingga ketiga. Namun karena tidak ada perubahan perilaku, maka perusahaan membawa kasus ini ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Mediasi) untuk memperoleh penetapan hukum dalam proses PHK.

Dengan demikian, table 1.2 tersebut tidak hanya menampilkan identitas karyawan yang terkena PHK, tetapi juga mencerminkan bagaimana perusahaan membedakan prosedur PHK berdasarkan jenis pelanggaran.

Dalam dunia kerja, kedisiplinan merupakan aspek fundamental atau sesuatu yang mendasar, yang menentukan keberlangsungan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Pelanggaran terhadap disiplin kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga dapat berujung pada pemutusan

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hubungan kerja apabila pelanggaran tersebut tergolong berat atau dilakukan secara berulang.

Berdasarkan hasil observasi penulis di PTPN IV Regional III Air Molek 1, ditemukan sejumlah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan secara sepihak terhadap beberapa pekerja karena alasan pelanggaran yang bersifat serius, seperti pencurian dan ketidakhadiran kerja tanpa keterangan.

Terdapat enam kasus PHK yang menjadi fokus studi, yang terdiri dari tiga kasus mangkir lima hari kerja berturut-turut, satu kasus mangkir tidak berturut-turut selama enam bulan, dan dua kasus pencurian aset perusahaan. Proses PHK dilakukan secara berbeda-beda sesuai dengan tingkat dan jenis pelanggaran yang dilakukan.

Bagi karyawan yang terbukti tidak hadir kerja selama lima hari berturut-turut tanpa memberikan keterangan atau bukti tertulis yang sah, perusahaan telah memberikan dua kali surat pemanggilan, namun tidak diindahkan oleh yang bersangkutan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021, perusahaan berhak melakukan PHK secara sepihak karena karyawan dianggap mengundurkan diri secara tidak hormat dan tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sementara itu, terdapat satu karyawan yang diberhentikan karena melakukan pelanggaran berupa mangkir tidak berturut-turut selama enam bulan. Dalam kasus ini perusahaan telah menerapkan tahapan pembinaan administratif melalui Surat Teguran, SP I, SP II, hingga SP III. Karena pelanggaran terus berulang dalam kurun waktu enam bulan, perusahaan memproses PHK terhadap karyawan tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.

Di sisi lain, dua karyawan diberhentikan karena terbukti melakukan pencurian barang milik perusahaan (buah sawit). Dalam kasus pencurian, perusahaan tidak perlu menempuh jalur mediasi atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena pelanggaran tersebut tergolong sebagai pelanggaran berat yang dapat langsung dikenai sanksi PHK, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 dan 53 PP No 35 Tahun 2021.

Keenam kasus tersebut menunjukkan bahwa PHK sepihak yang dilakukan perusahaan bukanlah tindakan sewenang-wenang, melainkan bentuk penegakan aturan berdasarkan pelanggaran nyata dan disertai dokumentasi administratif.

Praktik PHK sepihak yang terjadi di perusahaan ini menunjukkan bahwa bukan hanya perusahaan yang perlu menyesuaikan diri dengan hukum, tetapi juga pekerja yang harus memahami dan mengikuti prosedur yang telah diatur dalam perundang undangan ketenagakerjaan.

Hal ini menimbulkan pertanyaan besar tentang bagaimana perusahaan, khususnya perusahaan milik negara, menjalankan kewajibannya terhadap pekerja, serta bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK sepihak dapat diterapkan dengan lebih efektif, terutama jika pekerja tidak sepenuhnya mematuhi prosedur yang berlaku.

Fenomena PHK sepihak pada perusahaan milik negara (BUMN), seperti yang terjadi di PTPN IV Regional III Air Molek 1, bukanlah kasus yang berdiri sendiri. Berdasarkan catatan dari Kementerian Ketenagakerjaan, sengketa ketenagakerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang melibatkan PHK mendominasi laporan yang masuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial.

Dalam banyak kasus, akar permasalahan tidak hanya terletak pada tindakan perusahaan, tetapi juga pada rendahnya pemahaman pekerja terhadap hak dan kewajiban mereka dalam proses hukum ketenagakerjaan. Selain itu, lemahnya pengawasan dan minimnya sosialisasi terhadap Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebabkan prosedur formal seringkali diabaikan baik oleh pihak penguasa maupun pekerja (Siregar et al. 2020: 11).

Gambirowati & Nugroho (2018: 14) menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus ditempuh terlebih dahulu melalui mekanisme bipartit, jika gagal, wajib dilakukan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Hal ini merupakan amanat dari Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mewajibkan penyelesaian formal sebelum sangketa dibawa ke pengadilan hungan industrial.

Istilah Hubungan Industrial berasal dari *industrial relation* merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.

Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal: sistem Hubungan Industrial atas dasar kegunaan (*utility system*) pada bagian ini hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perburuan diatur sedemikian rupa, sehingga utility buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of Man power*.

Buruh diberi upah dan jaminan tinggi apabila dapat memberikan tenaga dengan maksimal tenaga mereka diperlukan untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya. Sistem Hubungan Industrial atas dasar demokrasi. Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan .Sistem Hubungan Industrial atas dasar kemanusiaan.

Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi. Sistem Hubungan Industrial atas dasar komitmen seumur hidup. Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin tinggi bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas – fasilitas. Sistem Hubungan Industrial atas dasar perjuangan kelas.

Pada dasarnya Hubungan Industrial mencakup aspek yang sangat luas yakni sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hukumnas sehingga Hubungan Industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja,namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. penggunaan istilah Hubungan Industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuan.

Karenanya sejarah normatif Hubungan Industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai Pancasila. Pengertian Hubungan Industrial dalam pasal 1 angka 16 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menyatakan Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh.

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa atau (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai Pancasila dan UUD Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Kondisi ini diperkuat dengan belum maksimalnya peran Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit dan Tipartit di beberapa unit BUMN, termasuk PTPN.

Adhawiyah & Santoso (2022: 504-505) menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan tanpa putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau kesepakatan bersama dinilai cacat hukum. Bahkan jika pekerja terbukti melakukan pelanggaran seperti mangkir, pengusaha tetap harus menempuh mekanisme penyelesaian sesuai UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004, agar PHK memiliki kekuatan hukum tetap.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan pada tugas akhir ini sebagai berikut: “Apa penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepahk terhadap pekerja oleh PTPN IV Regional III Air Molek

1?“

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam tugas akhir ini adalah untuk menganalisis penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PTPN IV Regional III Air Molek 1.

1.4 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.5 Metode Tugas Akhir

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penulisan tugas akhir adalah PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1 beralamat di Jalan Sudirman Kecamatan Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Sumber Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Peneliti memperoleh data yang bersumber sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pihak yang mengumpulkan data (Sugiyono, 2017: 193)

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui perantara seperti orang lain atau

Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Tugas Akhir ini dapat membantu perusahaan mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait PHK serta penanganan kasus mangkir dan pencurian.

2. Bagi Penulis

Tugas Akhir ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara pekerja dan perusahaan dalam konteks PHK.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dokumen (Sugiyono, 2017: 193).

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti, serta peneliti ingin menggali informasi secara mendalam dari responden dengan jumlah yang sedikit (Sugiyono, 2017: 194)

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2017: 203), teknik pengumpulan data melalui observasi digunakan apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala -gejala alam, serta apabila jumlah responden diamati tidak terlalu banyak. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati objek yang terdapat di PTPN IV Regional III Air Molek 1.

c. Dokumentasi

Sugiyono, (2017: 329) mengatakan dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berfungsi sebagai pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Pada penelitian ini, dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data melalui dokumen-dokumen yang relevan di PTPN IV Regional III Air Molek 1

4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil penelitian. Namun tidak untuk menarik kesimpulan yang lebih luas. (Sugiyono,



© 2017: 207)

16 Sistematika Penulisan

Agar laporan ini dapat disusun secara sistematis dan terstruktur, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode tugas akhir, lokasi penelitian, jenis data, serta sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan secara singkat tentang perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, serta uraian tugas dan hal-hal lainnya.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN TINJAUAN PRAKTEK

Pada bab ini tinjauan teori menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tinjauan praktek menguraikan pemutusan hubungan kerja sepihak di PTPN IV Regional III Air Molek 1.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan serta saran penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1 Sejarah PTPN IV Regional III Air Molek 1

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1 merupakan salah satu unit operasional dari PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV), yang berada di bawah naungan Holding BUMN Perkebunan, yaitu PTPN III (Persero). Perusahaan ini bergerak di sektor agribisnis dan agroindustri, khususnya dalam bidang budidaya serta pengolahan kelapa sawit.

Unit Air Molek 1 terletak di wilayah Air Molek, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau, dan menjadi bagian dari wilayah kerja Regional 3 setelah adanya kebijakan restrukturisasi dan regionalisasi perusahaan. Unit ini menjalankan berbagai kegiatan operasional mulai dari pengelolaan kebun sawit, pemanenan, hingga pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (CPO).

Selain kegiatan teknis perkebunan, unit ini juga memiliki struktur organisasi internal yang mendukung jalannya operasional perusahaan, seperti kepala unit, bagian administrasi, krani, dan petugas lapangan lainnya. Dengan demikian, PTPN IV Regional III Air Molek 1 berperan penting dalam mendukung produksi kelapa sawit secara berkelanjutan di wilayah Riau, serta menjadi bagian dari sistem kerja terintegrasi dalam transformasi kelembagaan BUMN perkebunan.

Perkebunan di Indonesia sampai saat ini telah menjadi salah satu penyumbang devisa terbesar terhadap negara, khususnya dalam perkebunan kelapa sawit. Indonesia menjadi negara dengan luasan perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan input yang dihasilkan ialah *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel Oil* (PKO). Saat ini harga jual CPO dan PKO mengalami kenaikan sehingga banyak pihak baik dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun swasta melakukan pelebaran lahan perkebunan kelapa sawit.

Riau sebagai provinsi yang mendukung pertumbuhan perkebunan kelapa sawit menjadi provinsi dengan luas perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Provinsi Riau terdapat 2 juta hektar perkebunan kelapa sawit baik milik BUMN maupun Swasta. Dengan semangkin luasnya areal perkebunan yang berdampingan areal perusahaan lain serta dengan areal masyarakat.

PTPN IV sebagai anak perusahaan dari PTPN III Persero merupakan BUMN yang bergerak dalam usaha perkebunan kelapa sawit terletak di provinsi Riau. PTPN IV Kebun Air Molek 1 salah satu unit usaha perkebunan milik negara, berkantor di unit yang berada di lingkup Distrik Timur, dengan letak wilayah di Desa Perkebunan Sei Lala, Kecamatan Sei Lala, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Luas Areal HGU Kebun AMO 1 seluas 3.536,78 Ha; total luasan areal 5.483,78 Ha. Aset-aset perusahaan tersebut tentunya harus dimanfaatkan, dipelihara dan dipertahankan terutama tanah.

Tanah adalah aset utama dan terpenting bagi perusahaan perkebunan dalam menjalankan keberlangsungan perusahaan, sehingga memelihara, menjaga, melindungi serta mempertahankan aset perusahaan berupa tanah merupakan kewajiban setiap karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memelihara, menjaga, melindungi serta mempertahankan asset berupa tanah bukanlah hal yang mudah, dalam pelaksanaanya areal yang belum memiliki legalitas , areal diokupasi masyarakat, tuntutan masyarakat atas tanah yang dikuasai, areal termasuk dalam kawasan hutan maupun kawasan lindung resapan air. Hal inilah yang menjadi salah satu tantangan yang ada di unit Kebun Air Molek 1.

Secara historis Kebun Air Molek pada awalnya merupakan milik PT. lantagen AG, di dalam perkembangan selanjutnya dikelola oleh beberapa perusahaan antara lain : Tahun 1960-1963 dialihkan kepada Indragiri Rubber Limited, Tahun 1963-1964 diambil alih oleh NV. Eksploitasi Maskapai, Tahun 1964-1965 dialihkan kepada PT. Karkam, Tahun 1965-1966 dialihkan kepada PT. Papel Rada, Tahun 1966-1972 dialihkan kepada PD.

Berdikari, Tahun 1972-1979 dialihkan kepada PT. Indragiri Jaya, Tahun 1979-1996 diambil alih oleh PTP IV Gunung Pamela, Propinsi Sumatera Utara. Pada tanggal 11 Maret 1996 sesuai keputusan Menteri Keuangan No : 191/UM/016/1996 PTP di seluruh Indonesia direstrukturisasi menjadi 14 PTP Nusantara dan semua Kebun/Unit eks PTP II, IV dan V yang ada di Riau menjadi PTP. Nusantara IV (Persero).

Berdasarkan Surat keputusan Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) No: 05.D1/SKEP/01/2000 tanggal 30 Desember 2000, Kebun Air Molek dikelola oleh 2 manajemen yaitu : Kebun Air Molek I yang mengelola komoditi kelapa sawit dan karet, Kebun Air Molek II mengelola khusus komoditi kelapa sawit.

Pada tanggal 1 Desember 2024 dilakukan restrukturisasi Perusahaan sawit di bawah naungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) dengan komoditi utama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelapa sawit melalui penggabungan PTPN V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai entitas bertahan, serta pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Secara efektif tergabung pada tanggal 1 Desember 2023 sebagaimana tertuang di dalam Akta penggabungan Nomor 01 tanggal 01 Desember 2023.

Yang dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan,S.H., M.Kn., Notaris di Jakarta Selatan dan telah mendapatkan bukti penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan berdasarkan Surat Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH 01.03-0149887 tanggal 01 Desember 2023 perihal penerimaan pemberitahuan penggabungan Perseroan PT Perkebunan Nusantara IV.

2.2 Logo Perusahaan

Gambar 2. 1 Logo PTPN IV Regional III Air Molek 1



Sumber : Admin PTPN IV Regional III Air molek 1

Logo PT Perkebunan Nusantara IV Regional III mempresentasikan identitas Perusahaan sebagai bagian dari holding BUMN Perkebunan yang bergerak di sektor agribisnis kelapa sawit.

1. Bentuk yang menyerupai daun sawit atau kelapa sawit, yang merupakan komoditas utama yang dikelola oleh perusahaan. Bentuk ini menggambarkan focus utama perusahaan di sektor agribisnis kelapa sawit, daun sawit juga mempresentasikan kehidupan dan pertumbuhan, sejalan dengan peran Ptpn 4 sebagai entitas usaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

negara yang bertanggung jawab dalam mengembangkan komoditas Perkebunan nasional secara berkelanjutan.

Warna Hijau dalam logo melambangkan kesuburan, pertumbuhan, serta kepedulian terhadap pelestarian lingkungan hidup. Warna ini mencerminkan bahwa PTPN 4 tidak hanya berorientasi pada keuntungan ekonomi, tetapi juga memperhatikan aspek ekologis dan kelestarian alam. Hijau juga diartikan sebagai simbol dari keseimbangan antara manusia dan alam, serta mencerminkan komitmen terhadap pengelolaan sumber daya yang berkelanjutan dan bertanggung jawab.

3. Warna Oranye mempresentasikan semangat, energi, dan optimisme dalam menjalankan tugas dan visi perusahaan. Warna ini juga menggambarkan hasil panen atau buah sawit yang matang dan berkualitas tinggi, sebagai lambang keberhasilan usaha. Selain itu oranye melambangkan inovasi, keberanian dalam menghadapi tantangan, serta tekad untuk terus berkembang dan berkontribusi terhadap pembangunan nasional, khususnya di sektor perkebunan.

2.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

1. Menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berdaya saing tinggi, dengan pengelolaan komoditas kelapa sawit dan komoditas unggulan lainnya secara profesional dan efisien.
2. Mewujudkan keberlanjutan usaha jangka panjang melalui praktik agribisnis yang ramah lingkungan dan bertanggung jawab secara sosial.
3. Berperan aktif dalam pembangunan ekonomi nasional dan daerah, khususnya sekitar kebun serta peningkatan kesejahteraan karyawan.

© **Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU**

Menjadi pelaku utama industri perkebunan nasional yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai keberlanjutan dan keadilan sosial.

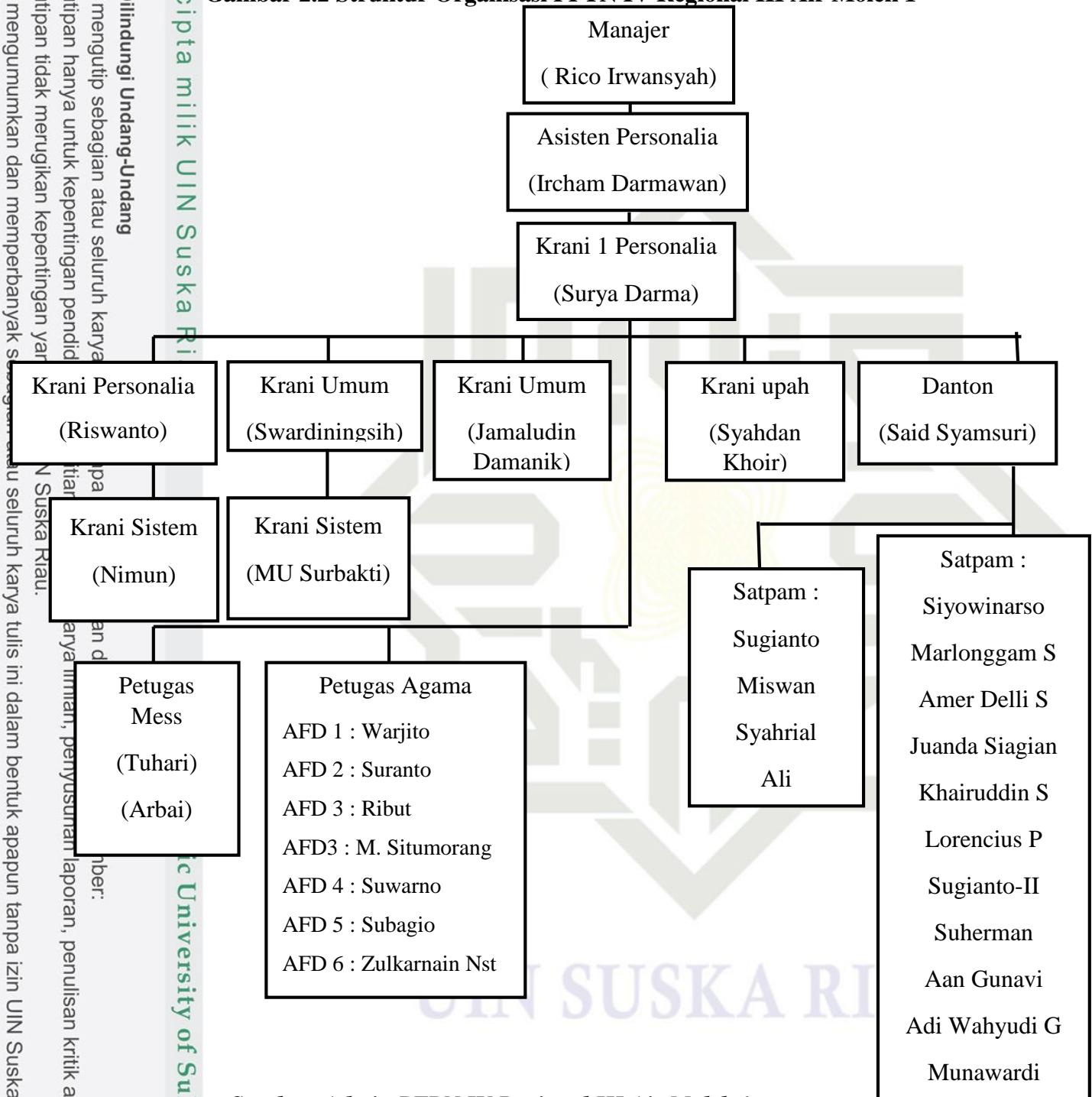
Misi Perusahaan

Pengelolaan Agro industri kelapa sawit secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.

2. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang Sumber daya manusia dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek – praktek terbaik, sistem manajemen sumber daya manusia serta teknologi informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti Perusahaan .
3. Penerapan prinsip – prinsip GCG(Good Corporate Governance), kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Struktur Organisasi
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PPTN IV Regional III Air Molek 1


Sumber: Admin PTPN IV Regional III Air Molek 1

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan dan ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak s

2.5 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit kerja perusahaan
Manajer**

Menejer Kebun di PTPN IV Regional III Kebun Air Molek 1 memiliki peran yang sangat krusial dalam operasional dan keberhasilan kebun. Tugas dan tanggung jawabnya mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan produksi hingga pengelolaan sumber daya manusia. Secara umum, tugas seorang manajer kebun meliputi :

- a. Perencanaan dan Pengendalian produksi, menyusun rencana produksi tahunan, bulanan, dan harian. Melakukan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Menjaga hubungan industrial yang harmonis.
- b. Pengendalian Kualitas, Menjamin kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan melakukan pengendalian biaya produksi serta meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran.
- c. Pemasaran, membangun hubungan baik dengan mitra bisnis dan memastikan pemasaran produk berjalan lancar.
- d. Inovasi dan Pengembangan, menerapkan teknologi baru dalam proses produksi.
- e. Pelaporan, menyusun laporan kinerja kebun secara berkala.
- f. Keamanan dan Kesehatan Kerja, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh karyawan.
- g. Humas (Hubungan Masyarakat), membangun baik dengan masyarakat sekitar.

2. Asisten Personalia

Asisten Personalia di sebuah perkebunan seperti PTPN IV Regional III Air Molek 1 memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sumber daya

©

Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia, mulai dari pengelolaan data karyawan hingga pelaksanaan program kesejahteraan karyawan. Secara umum, tugas utama asisten personalia meliputi:

Administrasi Kepegawaian, mengelola data pribadi karyawan (seperti data diri, pendidikan, pengalaman kerja). Menyusun dan memperbarui berbagai dokumen kepegawaian seperti kontrak kerja, slip gaji, surat keterangan kerja. Mengurus proses mutasi, promosi, rekrutmen, seleksi, penerimaan karyawan baru, dan demosi karyawan. Mengurus proses pensiun, pengunduran diri, dan pemberhentian karyawan.

- b. Penggajian, menghitung gaji karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Membuat slip gaji dan melakukan pembayaran gaji. Mengelola tunjangan benefit karyawan. Mengurus administrasi pajak penghasilan karyawan.
- c. Kesejahteraan Karyawan, merencanakan dan melaksanakan program kesejahteraan karyawan seperti program kesehatan, data pensiun. Mengelola koperasi karyawan. Mengurus asuransi kesehatan dan jaminan sosial tenaga kerja.
- d. Hubungan Industrial, mengelola hubungan antara perusahaan dengan serikat pekerja. Mengurus penyelesaian masalah perselisihan antara karyawan dengan perusahaan.
- e. Pelatihan dan Pengembangan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan. Merencanakan dan melaksanakan program pelatihan. Mengevaluasi efektivitas program pelatihan.
- f. Sistem Informasi Kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian.
- g. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, membantu dalam pelaksanaan program k3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

Disiplin Karyawan, membantu dalam menegaskan disiplin kerja.

Statistik Kepegawaian, menyusun laporan – laporan statistik kepegawaian.

Krani 1 Personalia

Krani 1 Personalia lebih bersifat strategis dan memiliki tanggung jawab yang lebih luas dibanding krani lainnya dalam bidang kepegawaian. Krani 1 Personalia bertanggung jawab mengoordinasikan seluruh kegiatan administrasi personalia di unit kerja, termasuk mengawasi pencatatan data absensi, penggajian, dan laporan tenaga kerja harian maupun bulanan yang disusun oleh krani krani lain di bawahnya.

Ia juga berperan dalam memastikan bahwa seluruh dokumen kepegawaian tersimpan rapi dan tersusun sesuai standar prosedur operasional perusahaan. Selain itu, juga menjadi penghubung utama antara pihak manajemen kebun dengan kantor regional dalam hal pelaporan tenaga kerja, mutasi, promosi, hingga pengajuan kebutuhan tenaga kerja baru.

Dalam pelaksanaan tugasnya, ia juga turut mengawasi penerapan peraturan ketenagakerjaan di tingkat kebun dan membantu menyelesaikan permasalahan administratif yang berkaitan dengan karyawan.

4. Krani Personalia

Krani Personalia mencakup berbagai aspek administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia di unit kerja kebun atau afdeling. Seorang krani personalia bertanggung jawab untuk mencatat dan mengarsipkan data kehadiran karyawan, baik harian maupun tetap, serta memastikan kelengkapan absensi sebagai dasar perhitungan upah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, ia juga menangani penyusunan dan pelaporan data tenaga kerja kepada bagian sdm kantor regional, termasuk laporan bulanan , mutasi karyawan, dan rekap tenaga kerja harian.

Dalam operasional sehari- hari, krani personalia membantu kepala afdeling atau kepala kebun dalam hal administratif, hingga pelaporan kegiatan yang terkait dengan pembinaan karyawan. Tugas lainnya termasuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan perundang – undangan ketenagakerjaan, serta menjadi penghubung antara manajemen kebun dan karyawan dalam hal informasi atau kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan kepegawaian.

5. Krani Umum

Krani Umum bertanggung jawab dalam pencatatan, penyusunan, dan pengarsipan surat-menjurat dinas, baik yang bersifat internal maupun eksternal, serta memastikan distribusi dokumen berjalan dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, ia juga menangani pengelolaan barang inventaris kantor, termasuk mencatat penggunaan, pengadaan, dan perawatan aset kantor atau logistik yang dibutuhkan oleh unit kerja.

Krani Umum juga sering dilibatkan dalam pencatatan kegiatan harian kebun seperti kegiatan panen, pemeliharaan, dan operasional lainnya untuk dilaporkan kepada kepala kebun atau pimpinan unit. Dalam pelaksanaan tugasnya, Krani Umum perlu memastikan bahwa seluruh kegiatan administratif dilakukan sesuai prosedur dan mendukung kelancaran komunikasi serta dokumentasi antarbagian.

Posisi ini menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan kemampuan organisasi yang baik karena berkaitan langsung dengan administrasi umum yang menjadi dasar

berbagai proses kerja di lingkungan kebun.

Krani Upah

Krani Upah bertanggung jawab untuk menghimpun dan memverifikasi data kehadiran, hasil kerja, serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harian lepas maupun karyawan tetap sebagai dasar perhitungan upah. Data tersebut kemudian diolah menjadi rekaptulasi upah harian, mingguan, atau bulanan yang akurat dan sesuai dengan standar perhitungan perusahaan.

Selain itu, krani upah juga memastikan bahwa semua elemen penghasilan seperti upah pokok, premi, insentif, dan potongan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mendokumentasikannya dengan rapi. Dalam proses penggajian, ia bekerja sama dengan bagian personalia dan keuangan, dan harus menjaga kerahasiaan serta ketelitian agar tidak terjadi kesalahan yang merugikan karyawan maupun perusahaan.

Krani upah juga turut serta dalam pembuatan laporan upah untuk disampaikan kepada atasan atau pihak regional, serta membantu menjelaskan rincian pembayaran jika ada pertanyaan dari karyawan. Krani upah mendukung kepuasan dan motivasi kerja karyawan melalui pembayaran yang tepat waktu dan sesuai haknya.

7. Krani Sistem

Krani Sistem adalah menjalankan dan memelihara sistem digital perusahaan, misalnya mengelola e-procurement atau *integrated procurement system* yang digunakan untuk pengadaan barang dan jasa. Ia memastikan semua proses tender berjalan sesuai prosedur, mendokumentasikan aktivitas vendor, serta melakukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

evaluasi kinerja penyedia barang—mulai dari kualitas produk, ketepatan pengiriman, hingga kepatuhan kontrak.

Dengan cara itu, Krani Sistem membantu menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pengadaan, sehingga mengurangi risiko penyimpangan dan meningkatkan kepuasan mitra kerja

Danton

Danton (Komandan Ton) di PTPN IV Regional III bertugas memimpin dan mengordinasikan satpam dalam menjaga keamanan kebun dan aset perusahaan. Ia mengatur jadwal patroli, memastikan kedisiplinan anggota, serta menangani gangguan keamanan atau situasi darurat.

Danton juga berkoordinasi dengan manajemen dan pihak eksternal bila diperlukan, serta menyusun laporan berkala untuk evaluasi. Peran ini sangat penting di Regional 3 untuk mencegah pencurian dan menjaga kelancaran operasional.

9. Petugas Mess

Petugas mess bertanggung jawab mengelola dan merawat fasilitas mess karyawan atau tamu perusahaan. Tugas utamanya meliputi menjaga kebersihan, kerapian, dan kenyamanan lingkungan mess, menyiapkan kamar untuk penghuni baru, serta mencatat keluar masuknya penghuni. Selain itu, ia juga memastikan ketersediaan perlengkapan seperti tempat tidur, alat makan, dan kebutuhan harian lainnya.

Petugas mess juga berkoordinasi dengan bagian umum atau personalia bila ada kerusakan fasilitas atau kebutuhan tambahan. Perannya penting dalam

© Hak Cipta milik UIN SUSKA RIAU

mendukung kenyamanan tempat tinggal karyawan selama mereka bertugas di kebun.

10. Petugas Agama

Petugas agama berperan sebagai pembimbing spiritual dan penyelenggara aktivitas keagamaan untuk seluruh karyawan dan masyarakat sekitar. Ia bertanggung jawab mengorganisir kegiatan seperti pengajian, pembacaan maulid, qurban, buka puasa bersama, serta seminar keagamaan—mirip program yang dilaksanakan di regional lainnya.

Selain itu, petugas agama memberikan bimbingan rohani dan nasihat moral, serta memfasilitasi pelaksanaan ibadah—misalnya memastikan tersedia tempat ibadah dan jadwal salat berjamaah—sejalan dengan komitmen PTPN IV menyediakan fasilitas spiritual bagi karyawan .

Ia juga mendampingi acara sosial keagamaan, seperti santunan anak yatim piatu dan pembagian sembako, yang sering diadakan oleh unit kebun bekerja sama dengan pengurus agama setempat.

11. Satpam

Satpam (Satuan Pengamanan) bertugas menjaga dan mengamankan seluruh aset perusahaan yang tersebar di kebun dan area pabrik. Mereka melakukan pengawasan ketat dengan patroli rutin, penjagaan pos, dan pemeriksaan akses masuk-keluar agar tidak ada tindakan pencurian atau gangguan dari pihak luar.

Selain itu, satpam juga diberi pembekalan bersama aparat Polri, mencakup prosedur penanganan pelaku kejahatan, penyegelan barang bukti, hingga pelaporan resmi ke polisi setempat Mereka dilatih untuk bertindak tegas namun legal saat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghadapi ancaman terhadap aset negara, termasuk skenario kerusuhan atau upaya penggarap lahan secara illegal.

Dalam situasi tertentu seperti penggajian, distribusi bonus atau THR, satpam mengawal prosesnya untuk memastikan keamanan dan kelancaran, ini bagian dari kontrol internal demi mencegah insiden yang tidak diinginkan.

Beberapa satpam bahkan tergabung dalam unit reaksi cepat (Team Buser), yang beranggotakan personel seperti Danton dan Buser, siap sigap menghadapi percobaan pencurian dan gangguan lainnya secara keseluruhan, mereka bukan hanya penjaga pasif, melainkan tenaga pengamanan yang terlatih, berjejaring dengan polisi, memahami aspek hukum, serta siap mengambil tindakan preventif dan responsif agar operasional perusahaan berjalan aman dan produktif.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

PENUTUP

1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian akhir penulis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah melaksanakan seluruh prosedur hukum dan administratif yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Proses PHK yang terjadi bukanlah tindakan sepihak tanpa dasar, melainkan bentuk penegakan disiplin terhadap pekerja yang telah terbukti melakukan pelanggaran berat, seperti mangkir dari pekerjaan tanpa izin resmi serta keterlibatan dalam dugaan tindakan pencurian yang merugikan perusahaan secara langsung.

Dalam upayanya menangani pelanggaran tersebut, perusahaan telah terlebih dahulu mengirimkan surat panggilan resmi kepada pekerja, memberikan kesempatan untuk klarifikasi, serta mengupayakan penyelesaian melalui mediasi dan musyawarah sesuai tahapan bipartit.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak serta-merta mengambil keputusan PHK secara langsung, melainkan telah membuka ruang dialog dan menyusun prosedur penyelesaian sengketa secara berjenjang sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Namun, sangat disayangkan bahwa pihak pekerja justru tidak menunjukkan itikad baik dalam merespons upaya penyelesaian tersebut. Banyak di antara pekerja yang bersangkutan menolak hadir dalam mediasi, tidak memberikan balasan terhadap surat panggilan, bahkan menghindari komunikasi dengan pihak manajemen. Ketidakhadiran tersebut bukan hanya mencerminkan sikap tidak kooperatif, tetapi juga merupakan bentuk pengabaian terhadap hak dan kewajiban pekerja dalam proses penyelesaian hubungan industrial.

Dengan demikian, tuduhan bahwa perusahaan telah melakukan PHK secara sepihak tidaklah berdasar, sebab seluruh tahapan prosedural telah dijalankan, dan keputusan PHK hanya diambil setelah pekerja tidak merespons upaya penyelesaian secara formal. Perusahaan dalam hal ini telah menempuh seluruh jalur yang ditetapkan secara hukum dan etika, dan tindakan PHK tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap operasional perusahaan, kedisiplinan kerja, dan integritas institusi BUMN itu sendiri.

Oleh sebab itu, perusahaan tidak dapat disalahkan atas terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena justru pihak pekerja lah yang menutup ruang mediasi dan menyulitkan upaya penyelesaian damai.

© **Hak cipta milik UIN Suska Riau**

4.2 Saran

Berdasarkan uraian tugas akhir mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sepihak pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional III Air Molek 1, penulis menyarankan agar PTPN IV Regional III Air Molek 1 memperkuat struktur dan prosedur hubungan industrialnya, khususnya dalam konteks penanganan PHK yang melibatkan pelanggaran berat.

Pertama, perusahaan disarankan untuk tetap konsisten dalam menjalankan prosedur pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku, khususnya terkait dengan pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja.

Dalam kasus seperti mangkir tanpa keterangan dan pencurian, perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memberikan pesangon atau kompensasi lainnya, sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menegaskan bahwa pelanggaran berat menggugurkan hak pekerja atas pesangon.

Kedua, perusahaan dapat mempertimbangkan peningkatan pemahaman hukum ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja, baik melalui sosialisasi internal maupun pelatihan terpadu. Langkah ini bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman di masa depan, serta membangun kesadaran di kalangan pekerja bahwa perusahaan memiliki hak dan kewenangan untuk menindak tegas pelanggaran yang merugikan operasional dan nama baik institusi.

Ketiga, terhadap pekerja yang menolak menghadiri mediasi atau menghindari tanggung jawabnya dalam proses penyelesaian perselisihan, perusahaan tidak perlu ragu untuk melanjutkan proses PHK sesuai dengan jalur hukum yang berlaku,

4.3 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© **Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau** karena sikap tidak kooperatif dari pekerja merupakan pengabaian terhadap prosedur penyelesaian yang sah.

Penolakan pekerja untuk hadir dalam proses bipartit atau tripartit menunjukkan bahwa mereka tidak menggunakan haknya untuk membela diri secara formal, dan oleh karena itu perusahaan tidak berkewajiban menunda tindakan disipliner.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- (Settlement of Industrial Relations Disputes). Amicus Curiae – Fakultas Hukum, Universitas Trisakti.
- Adhawiyah, N. F., & Santoso, I. B. (2022: 504-505). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Diputus Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum THE JURIS*, 6(2), 502–510. Diakses dari: <https://ejournal.stihawanglong.ac.id/index.php/juris/article/download/623/408>
- Anggraeni, E. S. F., Yunaeti, E., & Sari, R. I. (2025). Analisis hukum Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst tentang pemecatan karyawan secara sepahak. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 6(1), 33–45. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juinhum/article/view/11729>
- Effendi, Y. K. (2023:33). Tinjauan Yuridis pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak dalam Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (Skripsi Sarjana). Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan. Diakses dari: <https://eprints.uad.ac.id/76307/>
- Gambirowati, A., & Nugroho, A. (2018:14). Tinjauan Yuridis Pengunduran Diri Pekerja Atas Perintah Pengusaha. *Jurnal Novum*, 5(2). Diakses dari: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/36049/32129>
- Hartanto, M. R., & Lie, G. (2024). Perlindungan Hukum terhadap PHK Sepihak. *UNES Law Review*. <https://www.reviewunes.com/index.php/law/article/view/2047>
- Hartono, S. R. (2018:104). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, M. S. P. (2017: 171). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Y., & Suartini, S. (2024: 9). Kepastian Hukum Pekerja atas PHK Pasca UU Cipta Kerja. Sang Pencerah. <https://www.jurnalumbuton.ac.id/index.php/Pencerah/article/view/4888>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lubis, D. L., Abas, M., Rahmatiar, Y., & Targana, T. (2024). Legal protection for foreign workers in the case of unilateral termination of employment before the end of the employment period. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 12(4), 607–617. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/advokasi/article/download/5691/4440>
- M.F. Putradianto & Y. Pamungkas. (2025). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Putusan No. 27/Pdt. Sus-PHI/2022/PN. Mdn)
- Septiana, E., & Lie, G. (2023). Perlindungan hukum terhadap hak pekerja dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak: Studi kasus PT. Jungleland Asia. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 3(3), 450–457.
- Singadimedja, H. N., & Salsabila, S. (2024: 6). Tinjauan Yuridis Praktik PHK Atas Dasar Pelanggaran Mendesak Dikaitkan dengan UU Cipta Kerja. *Journal of Social Science and Law*. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11505>
- T. Siregar, I. Munaswar, G.E. Angent, S. Mardiyanto. (2020). Upaya Peningkatan Kepesertaan dan Manfaat Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Friedrich Ebert Stiftung (FES) – Indonesia Office.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

DAFTAR WAWANCARA

Apa pertimbangan utama perusahaan dalam menetapkan bahwa mangkir dan dugaan pencurian merupakan pelanggaran berat yang layak untuk dikenai PHK langsung?

2. Apakah perusahaan telah melakukan proses bipartit dan tripartit sesuai ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum melakukan PHK?
3. Bagaimana mekanisme perusahaan dalam mendokumentasikan proses pelanggaran pekerja, seperti surat peringatan berjenjang atau berita acara pemeriksaan?
4. Apakah seluruh pekerja yang di PHK telah menerima hak normatif mereka, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak lainnya?
5. Apa saja tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam menerapkan prosedur formal pemutusan hubungan kerja, terutama dalam konteks kebun seperti Air Molek?
6. Bagaimana peran Asisten Personalia dan Krani Personalia dalam menangani kasus kedisiplinan dan penyampaian hak-hak ketenagakerjaan kepada karyawan sebelum PHK dilakukan?
7. Apakah perusahaan memberikan ruang bagi pekerja untuk membela diri atau mengklarifikasi sebelum keputusan PHK dijatuhkan?
8. Bagaimana evaluasi perusahaan terhadap peran Lembaga Kerja Sama Bipartit dan Tripartit dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial di unit ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apa langkah-langkah yang telah dilakukan untuk mencegah kesan PHK sepihak dan membangun kepercayaan pekerja terhadap sistem kepegawaian perusahaan?

10. Apakah perusahaan telah melakukan pelatihan atau sosialisasi mengenai regulasi ketenagakerjaan terbaru, seperti UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, kepada seluruh jajaran manajerial dan pekerja?

© Dok c

Dokumentasi wawancara bersama Bapak Riswanto selaku Krani Personalia PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional III Air Molek 1

