



## **STUDI KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. HM SAMPOERNA Tbk (2014-2015)**

**Meilda Swari\* dan Lalu Adi Permadi**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Mataram  
Jl. Majapahit No. 62 Mataram*

### **Kata Kunci**

Etika bisnis,  
Penerapan Etika,  
PT HM Sampoerna  
Tbk

### **Abstrak**

Perusahaan yang hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata tanpa mengindahkan etika dan norma bisnis akan membuat manajemen perusahaan cenderung berpandangan bahwa suatu nilai dianggap baik apabila menguntungkan perusahaan dan sebaliknya dianggap buruk apabila merugikan perusahaan. Tulisan ini bertujuan untuk mengkaji isu etika bisnis menggunakan konsep teori utama yang digunakan untuk mengukur tingkat pelanggaran etika yang terjadi, yakni penutupan dua pabrik Sigaret Kretek Tangan (SKT) di Jember dan Lumajang, Jawa Timur. Terdapat 4.600 karyawan diistirahatkan karena pabrik resmi ditutup pada Mei 2014. Kajian dalam tulisan ini menggunakan kasus yang terjadi di PT HM Sampoerna Tbk dalam rentang waktu tahun 2014-2015. Kajian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dan mengkaji kasus yang terjadi di HM Sampoerna. Dari kajian yang dilakukan di temukan bahwa telah terjadi pelanggaran etika bisnis dari kebijakan yang dilakukan oleh manajemen PT HM Sampoerna dalam rentang waktu 2014 – 2015. Pelanggaran tersebut diukur dan dibandingkan berdasarkan konsep ideal penerapan etika bisnis secara teoritis. Dari kajian juga ditemukan bahwa moral motif individu pelaku bisnis dapat menjadi motor penggerak penerapan etika dalam suatu organisasi bisnis.

*Korespondensi: Meilda Swari  
Email: meildaysh143@gmail.com*

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata tanpa mengindahkan etika dan norma bisnis akan membuat manajemen perusahaan cenderung berpandangan bahwa suatu nilai dianggap baik apabila menguntungkan perusahaan dan sebaliknya dianggap buruk apabila merugikan perusahaan. Modal, mesin dan karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi dan semua aktivitasnya diarahkan untuk mencapai tujuan utama, yaitu memaksimalkan keuntungan. Dalam teori etika bisnis, pandangan seperti ini disebut sebagai egoisme. Karena perusahaan sebagai lembaga yang dikelola oleh manajemen yang terdiri dari beberapa orang, maka egoisme seperti ini disebut sebagai egoisme kelompok. Ketika perusahaan sudah tidak mendatangkan keuntungan lagi, manajemen perusahaan akan melakukan tindakan yang menurutnya rasional dan baik, misalnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya secara sepihak.

Kasus yang melibatkan pelanggaran konsep etika paling banyak adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan secara besar-besaran. Pada kasus ini perusahaan telah melanggar konsep utilitarianism karena telah mengutamakan kepentingan perusahaan dengan melakukan PHK secara besar-besaran ketimbang berusaha mempertahankan karyawan dan mencari solusi lain yang lebih etis.

Konsep teori etika merupakan suatu konsep ideal yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi bisnis. Penerapan konsep tersebut dalam organisasi bisnis sering mengalami hambatan dan tantangan. Suatu organisasi bisnis yang sedang mengalami dilema etis dalam mengambil keputusan harus mengambil keputusan dengan bijak. Keputusan yang diambil sering mengalami benturan antara kepentingan *stake holder* dengan konsep etika yang ada. Keputusan yang diambil, meski sulit, harus mampu mengakomodir semua kepentingan *stake holder* sekaligus memperhitungkan etika yang ada.

PT HM Sampoerna Tbk telah melakukan PHK terhadap 4.900 pekerja yang terdiri dari pabrik di Jember sebanyak 2.300 orang dan pabrik Lumajang sebanyak 2.600 orang pekerja. Keputusan HM Sampoerna ini

dinilai telah melanggar etika bisnis. Dimana, penghentian produksi yang menyebabkan PHK secara sepihak tersebut, tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu dari pihak manajemen kepada para karyawan. Keputusan PHK sepihak oleh manajemen perusahaan dinilai merupakan cara untuk melepaskan tanggung jawab HM Sampoerna kepada para pekerja untuk kepentingan perusahaan. Pemberian pesangon yang hanya dua bulan upah ditambah tunjangan hari raya (THR) tahun ini oleh HM Sampoerna atas PHK tersebut merupakan pelanggaran serius UU 13/2003 tentang Tenaga Kerja. Jika terdapat pelanggaran kesepakatan dan ketidaksesuaian pembayaran pesangon tampak dengan jelas bahwa perusahaan melanggar konsep hak dan kewajiban, serta keadilan. Dengan ketidaksesuaian dan pelanggaran tersebut, konsep distributive justice, keadilan berdasar kontribusi, keadilan berdasar kebutuhan dan kemampuan, Keadilan retributive, compensatory justice telah dilanggar. Di samping itu konsep hak dan kewajiban terutama hak kontraktual telah dilanggar secara nyata. Pada hak kontraktual, hak seseorang harus dibayar sesuai dengan kontrak. kasus ini menggambarkan bahwa suatu pemecahan kasus dilemma etis diperlukan suatu koordinasi dan sinergi yang baik dari semua pihak yang berkaitan.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat pelanggaran etika prosedural, namun Pihak Sampoerna memiliki alasan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 4.900 karyawannya yang bekerja di pabrik Jember dan Lumajang tersebut. Individu merupakan pelaku utama dalam organisasi itu sendiri. Di sini, moral motive individu memegang peran penting dalam pengambilan keputusan. Moral motive yang dimiliki individu dapat menjadi motor dalam organisasi untuk mengambil keputusan etis. Kumpulan individu yang mempunyai moral motive dalam organisasi dapat mewarnai keputusan organisasi menjadi lebih etis.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pemahaman Tentang Etika Bisnis

Pengertian Etika (Etimologi), berasal dari bahasa Yunani adalah "Ethos", yang berarti watak kesusilaan atau adat kebiasaan (custom). Etika biasanya berkaitan erat dengan perkataan moral yang merupakan istilah dari bahasa Latin, yaitu "Mos" dan dalam bentuk jamaknya "Mores", yang

berarti juga adat kebiasaan atau cara hidup seseorang dengan melakukan perbuatan yang baik (kesusilaan), dan menghindari hal-hal tindakan yang buruk. Etika adalah Ilmu yang membahas perbuatan baik dan perbuatan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia.

Berikut adalah beberapa pengertian etika bisnis menurut para ahli:

- Menurut Muslich, etika bisnis adalah suatu pengetahuan tentang tata cara ideal pengaturan dan pengelolaan bisnis yang memperhatikan norma dan moralitas yang berlaku secara universal (2004:9).
- Menurut Sumarni, etika bisnis ini terkait dengan masalah penilaian terhadap kegiatan dan perilaku bisnis yang mengacu pada kebenaran atau kejujuran berusaha (1998:21).
- Menurut Bertens, etika bisnis bahkan lebih luas dari ketentuan yang diatur oleh hukum, bahkan merupakan standar yang lebih tinggi dibandingkan standar minimal ketentuan hukum, karena dalam kegiatan bisnis seringkali kita temukan wilayah abu-abu yang tidak diatur oleh ketentuan hukum (2000).

Bisnis adalah suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen atau bisnis lainnya, untuk mendapatkan laba. Dalam ekonomi kapitalis, dimana kebanyakan bisnis dimiliki oleh pihak swasta, bisnis dibentuk untuk mendapatkan profit dan meningkatkan kemakmuran para pemiliknya. Pemilik dan operator dari sebuah bisnis mendapatkan imbalan sesuai dengan waktu, usaha, atau kapital yang mereka berikan. Namun tidak semua bisnis mengejar keuntungan seperti ini, misalnya bisnis koperatif yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan semua anggotanya atau institusi pemerintah yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Model bisnis seperti ini kontras dengan sistem sosialistik, dimana bisnis besar kebanyakan dimiliki oleh pemerintah, masyarakat umum, atau serikat pekerja.

Secara etimologi, bisnis berarti keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang sibuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan keuntungan. Kata "bisnis" sendiri memiliki tiga penggunaan, tergantung skopnya, penggunaan singular kata bisnis dapat merujuk pada badan usaha, yaitu kesatuan yuridis (hukum), teknis, dan ekonomis yang bertujuan mencari laba atau

keuntungan. Secara sederhana yang dimaksud dengan etika bisnis adalah cara-cara untuk melakukan kegiatan bisnis, yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu, perusahaan, industri dan juga masyarakat. Kesemuanya ini mencakup bagaimana kita menjalankan bisnis secara adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan tidak tergantung pada kedudukan individu ataupun perusahaan di masyarakat.

Etika bisnis merupakan pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi atau bisnis dan semua pihak yang terkait dengan para kompetitor untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan ilmu ekonomi dan mencapai tujuan atau mendapatkan profit, sehingga kita harus menguasai sudut pandang ekonomi, hukum, dan etika atau moral agar dapat mencapai target yang dimaksud. Moralitas berarti aspek baik atau buruk, terpuji atau tercela, dan karenanya diperbolehkan atau tidak, dari perilaku manusia. Moralitas selalu berkaitan dengan apa yang dilakukan manusia, dan kegiatan ekonomis merupakan suatu bidang perilaku yang sangat penting. Etika bisnis lebih luas dari ketentuan yang diatur oleh hukum, bahkan merupakan standar yang lebih tinggi dibandingkan standar minimal ketentuan hukum, karena dalam kegiatan bisnis seringkali kita temukan wilayah abu-abu yang tidak diatur oleh ketentuan hukum.

## **Kajian dan Prinsip-Prinsip Etis Etika Bisnis**

### **1. Kajian Etika Bisnis Secara Teoritis**

Secara teoretis isu etika dapat dilihat dari berbagai macam aspek dan sudut pandang yang mampu melihat suatu masalah secara komprehensif. Beberapa peneliti telah memberikan pandangan dan pendapat mengenai konsep dasar etika dan keterkaitannya dengan penerapan di lingkungan bisnis. Pada sub bab ini akan membahas konsep dasar etika secara teoretis dan komprehensif secara ringkas. Lima Isu Utama Konsep pemahaman etika berlandaskan lima isu umum (Velasquez, Manuel G., 2002). sebagai berikut:

- a. Bribery adalah tindakan menawarkan, memberi, menerima, dan menerima suatu nilai dengan tujuan untuk mempengaruhi tindakan pejabat (official) untuk tidak melakukan kewajiban publik atau legal mereka. Nilai tersebut dapat berupa

- pembayaran langsung atau barang.
- b. Coercion adalah tindakan pemasakan, pembatasan, memaksa dengan kekuatan atau tangan atau ancaman hal tersebut mungkin aktual, langsung, atau positif, dimana kekuatan fisik digunakan untuk memaksa tindakan melawan seseorang, akan atau secara tidak langsung mempengaruhi yang mana satu pihak dibatasi oleh penundukan yang lain dan dibatasi kebebasannya.
  - c. Deception adalah tindakan memanipulasi orang atau perusahaan dengan menyesatkannya. Dengan kata lain, deception adalah kegiatan menipu, sengaja menyesatkan dengan tindakan atau perkataan yang tidak benar, mengetahui dan melakukan membuat pernyataan yang salah atau representasi, mengekspresikan atau menyatakan secara tidak langsung, menyingung fakta yang ada saat ini atau yang lalu.
  - d. Theft secara harafiah theft berarti mencuri. Konsep theft adalah mengambil atau mengklaim sesuatu yang bukan milik menjadi milik pribadi atau golongan.
  - e. Unfair discrimination adalah perlakuan yang tidak adil atau tidak normal atau hak yang tidak normal pada seseorang karena ras, umur, jenis kelamin, kebangsaan atau agama, kegagalan memperlakukan orang secara sama ketika tidak ada perbedaan yang beralasan dapat ditemukan antara menolong dan tidak menolong.

## **2. Prinsip-Prinsip Etika**

Prinsip dasar etika meliputi empat aspek utama yang terdiri dari egoism, utilitarianism, kant dan deontology (Velasquez, Manuel G., 2002). Secara singkat kelima prinsip tersebut di jabarkan sebagai berikut:

- a. Merupakan standar yang mengacu pada kepentingan diri sendiri. Keputusan berdasarkan egoism dibuat untuk memberikan konsekuensi paling benar pada pihak yang dipentingkan dengan mengabaikan kepentingan pihak lain. Tindakan mementingkan diri sendiri tersebut dapat berupa jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Berdasarkan prinsip ini keputusan adalah etis jika memberikan benefit paling besar

daripada keputusan alternatif yang lain. Perbedaan egoism dan utilitarianism adalah egoism berfokus pada kepentingan diri sendiri dari individual, perusahaan, komunitas, dan lain-lain, tetapi utilitarianism berfokus pada kepentingan sendiri dari seluruh stakeholder.

- c. Kant dan Deontology. Pada konsep utilitarianism kehilangan tuntutan dari teori karena gagal untuk menilai karakteristik tindakan moral, motif moral. Menurut pandangan Kant, manusia mempunyai kehendak untuk melakukan tindakan apa Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012 26 yang diinginkan. Yang membedakan manusia dengan binatang adalah kemampuan untuk memilih antar arti alternatif atau cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan kebebasan menentukan tujuan atau kehendak dan bertindak dengan motif yang lebih tinggi.

Bisnis yang beretika ini sebenarnya perlu dipandang dari tiga sudut pandang seperti yang dirumuskan oleh Bertens (2013: 25):

- Dari sudut pandang ekonomi, bisnis yang baik adalah bisnis yang menghasilkan keuntungan tanpa merugikan orang lain.
- Dari sudut pandang hukum, bisnis yang baik adalah bisnis yang tidak melanggar aturan-aturan hukum.
- Dari sudut pandang moral, bisnis yang baik adalah bisnis yang sesuai dengan ukuran-ukuran moralitas.

Sementara itu, menurut Sonny Keraf (1998), ada lima prinsip yang bisa dijadikan suatu pedoman perilaku dalam menjalankan praktik bisnis tersebut:

- Prinsip Otonomi  
Prinsip otonomi menunjukkan sikap kemandirian, kebebasan, dan tanggung jawab. Orang yang mandiri berarti orang yang dapat mengambil suatu keputusan dan melaksanakan tindakan berdasarkan kemampuan sendiri sesuai dengan apa yang diyakininya, bebas dari tekanan, hasutan, dan ketergantungan kepada pihak lain.
- Prinsip Kejujuran  
Prinsip kejujuran menanamkan sikap bahwa apa yang dipikirkan adalah apa yang dikatakan, dan apa yang dikatakan adalah yang

dikerjakan. Prinsip ini juga menyiratkan kepatuhan dalam melaksanakan berbagai komitmen, kontrak, dan perjanjian yang telah disepakati.

- **Prinsip Keadilan**  
Prinsip keadilan menanamkan sikap untuk memperlakukan semua pihak secara adil, yaitu suatu sikap yang tidak membedakan dari berbagai aspek baik dari aspek ekonomi, hukum, maupun aspek lainnya.
- **Prinsip saling Menguntungkan**  
Prinsip saling menguntungkan menanamkan kesadaran bahwa dalam berbisnis perlu ditanamkan prinsip win-win solution, artinya dalam setiap keputusan dan tindakan bisnis harus diusahakan agar semua pihak merasa diuntungkan.
- **Prinsip Integritas Moral**  
Prinsip integritas moral adalah prinsip untuk tidak merugikan orang lain dalam segala keputusan dan tindakan bisnis yang diambil. Prinsip ini dilandasi oleh kesadaran bahwa setiap orang harus dihormati harkat dan martabatnya.

### **3. Hak Pekerja**

#### **Macam-macam Hak Pekerja**

- **Hak atas Pekerjaan**

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia, karena:

- ✓ Kerja adalah aktifitas tubuh manusia dan karena itu tidak bisa dilepaskan dari tubuh manusia;
- ✓ Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi;
- ✓ Melalui kerja manusia menjadi manusia yang hidup dengan layak;
- ✓ Melalui kerja manusia menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri;
- ✓ Melalui kerja manusia membebaskan dirinya dari ketergantungan yang negatif pada orang lain;
- ✓ Melalui kerja manusia menegaskan dirinya, identitasnya, dan eksistensinya.

- **Hak atas Upah yang Adil**

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Perusahaan yang bersangkutan mempunyai kewajiban untuk memberi upah yang adil.

- ✓ Setiap pekerja berhak mendapatkan upah/dibayar yang merupakan perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya yang tidak dinikmati secara langsung.
- ✓ Setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- ✓ Upah yang adil adalah tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam pemberian upah kepada semua karyawan.

- **Hak untuk Berserikat dan Berkumpul**

- ✓ Upah yang adil tidak selamanya diberlakukan dalam suatu perusahaan
- ✓ Upah yang adil harus diperjuangkan oleh pekerja itu sendiri
- ✓ Pekerja harus dijamin haknya untuk membentuk serikat pekerja dengan tujuan bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota
- ✓ Dalam berserikat dan berkumpul ada dua dasar moral yang penting yaitu:
- ✓ Manusia adalah makhluk sosial yang selalu menurut dan berdasarkan kodratnya cenderung berkumpul dan berserikat dengan sesamanya
- ✓ Pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka atas upah yang adil

- **Hak atas Perlindungan Keamanan dan Kesehatan**

Dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatannya.

Dasar moral peting dari hak berserikat dan berkumpul:

- ✓ Salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia yang harus dijamin.
- ✓ Dengan hak untuk berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-

sama secara kelompok memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya hak upah yang adil.

dengan mudah dipecah atau dipersulit tanpa diberi kesempatan untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya.

- **Hak untuk Diproses Hukum secara Sah**

Pekerja wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah ia melakukan kesalahan, kalau tidak bersalah dia diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf.

- **Hak untuk Diperlakukan secara Sama**

- ✓ Semua pekerja pada prinsipnya harus diperlakukan secara sama, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan baik warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama dan semacamnya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau penidikan lebih lanjut.

- ✓ Perbedaan gaji dan peluang harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka.

- **Hak atas Rahasia Pribadi**

- ✓ Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya.

- ✓ Hak ini tentu tidak mutlak karena dalam kasus tertentu data yang paling rahasia harus diketahui oleh perusahaan dan karyawan lain ketika data pribadi itu mempunyai efek yang membahayakan pihak lain.

- **Hak atas Kebebasan Suara Hati**

- ✓ Setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik.

- ✓ Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik.

- ✓ Karyawan rendah yang membocorkan kecurangan yang dilakukan atasannya, entah ke pihak di luar perusahaan atau ke pimpinan yang lebih tinggi akan

#### 4. Egoisme Kelompok Dan Egoisme Etis

Perusahaan yang hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata tanpa mengindahkan etika dan norma bisnis, akan membuat manajemen perusahaan cenderung berpandangan bahwa suatu nilai dianggap baik apabila menguntungkan perusahaan dan sebaliknya dianggap buruk apabila merugikan perusahaan. Modal, mesin dan karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi dan semua aktivitasnya diarahkan untuk mencapai tujuan utama, yaitu memaksimalkan keuntungan. Dalam teori etika bisnis, pandangan seperti ini disebut sebagai egoisme. Karena perusahaan sebagai lembaga yang dikelola oleh manajemen yang terdiri beberapa orang, maka egoisme seperti ini disebut sebagai egoisme kelompok. Ketika perusahaan sudah tidak mendatangkan keuntungan lagi, manajemen perusahaan akan melakukan tindakan yang menurutnya rasional dan baik, misalnya melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya secara sepihak.

Di perusahaan, egoisme kelompok tidak hanya terjadi pada manajemen saja. Dari sisi karyawanpun juga dapat timbul egoisme kelompok, karena pada dasarnya, kepentingan setiap orang yang bekerja di sebuah perusahaan adalah sama, yaitu mendapatkan manfaat dari segi ekonomi. Ketika perusahaan melakukan PHK secara sepihak, namun disisi lain karyawan tersebut masih membutuhkan pekerjaan sebagai sumber nafkah atau mata pencahariannya, maka secara manusiawi ia akan merasa bahwa kepentingannya terganggu. Dalam kondisi seperti ini, karyawan bersangkutan cenderung akan memandang sesuatu dari sudut pandang kepentingannya. Dan tindakan perusahaan yang berlawanan dengan kepentingannya dianggap sebagai tindakan yang tidak benar. Pandangan seperti ini dapat disebut sebagai egoisme etis, yaitu pandangan yang dilandasi oleh kepentingan diri sendiri (self-interest). Apabila PHK dilakukan secara massal, egoisme etis akan meningkat derajatnya menjadi egoisme kelompok, karena semua karyawan yang terkena PHK akan

cenderung memiliki pandangan yang sama dan merasa kepentingan mereka terganggu. Egoisme kelompok manajemen dan egoisme kelompok karyawan yang berbenturan akan menimbulkan konflik.

Egoisme adalah tingkah laku yg didasarkan atas dorongan untuk keuntungan diri sendiri daripada untuk kesejahteraan orang lain. Biasanya teori egoism mengemukakan tentang segala perbuatan atau tindakan yang disebabkan oleh keinginan untuk menguntungkan diri sendiri. Sebelum berbicara lebih jauh tentang teori-teori egoisme (egoisme kelompok dan egoisme etis), kita perlu memahami tentang teori Egoisme sebagai dasarnya, yakni:

- a. Egoisme psikologis pada pokoknya berpendapat bahwa kodrat manusia dalam kenyataannya secara psikologis cenderung memilih tindakan yang menguntungkan bagi dirinya sendiri. Menurut faham ini, apa yang disebut sebagai sikap altruis (sikap mau mencintai dan berkorban diri demi kepentingan orang lain) hanyalah mitos belaka. Kalau dalam praktek kehidupan sehari-hari nampaknya terjadi, hal itu memang hanya nampaknya saja demikian. Sebab apabila orang mau meneliti apa motivasi sesungguhnya yang mendorong dilakukan tindakan itu, akan menjadi nyata bahwa tindakan altruis itu tidak lain hanyalah bentuk terselubung dari cinta diri.
- b. Egoisme etis adalah suatu faham etika normatif yang menyatakan bahwa setiap orang wajib memilih tindakan yang paling menguntungkan bagi dirinya sendiri. Dengan kata lain, menurut faham ini, tindakan yang baik dan dengan demikian wajib diambil adalah tindakan yang menguntungkan bagi diri sendiri. Satu-satunya kewajiban manusia adalah mengusahakan agar kepentingannya sendiri dapat terjamin. Ini tidak berarti bahwa kepentingan orang lain harus senantiasa diabaikan. Karena, bisa jadi demi pencapaian hasil yang paling menguntungkan untuk diri sendiri, orang justru perlu mengindahkan kepentingan orang lain. Namun dalam hal ini kenyataan bahwa tindakan itu membawa keuntungan atau kebaikan untuk orang lain bukanlah hal yang membuat tindakan tersebut benar. Yang membuat tindakan itu benar adalah fakta bahwa tindakan itu

menunjang usaha untuk memperoleh apa yang paling menguntungkan bagi dirinya. Faham ini juga tidak bermaksud menganjurkan untuk mencari nikmat pribadi sepuas-puasnya, seperti halnya diajarkan oleh faham Hedonisme. Justru dalam banyak hal faham Egoisme Etis melarang pencarian nikmat pribadi, karena hal itu dalam jangka panjang justru tidak menguntungkan. Yang dianjurkan oleh Egoisme Etis adalah agar setiap orang melakukan apa yang sesungguhnya dalam jangka panjang akan menguntungkan untuk dirinya (“A person ought to do what really is to his or her own best advantage, over the long run”) Egoisme Etis memang menganjurkan “selfishness” tetapi bukan “foolishness”.

- c. Egoisme Kelompok, Egoisme Dicerahi & Utilitarianisme Egoisme kelompok (in group egoism) adalah egoisme yang hanya melihat kepentingan/kenikmatan atau kebahagiaan kelompok. Sedangkan kelompok adalah kumpulan individu yang saling memiliki hubungan dan saling berinteraksi sehingga mengakibatkan tumbuhnya rasa kebersamaan dan dan rasa memiliki. Menurut Soerjono Soekarto adanya kesadaran sebagai anggota kelompok yang bersangkutan, adanya hubungan timbal balik antara anggota dengan anggota yang lainnya dalam kelompok tersebut. Adanya faktor pengikat yang dimiliki bersama misalnya kepentingan yang sama, tujuan yang sama, ideologi politik yang sama, dll. Memiliki struktur, kaidah, dan pola perilaku yang sama dalam bersistem dan berproses. Sedangkan egoisme dicerahi (enlightened egoism) adalah egoisme yang mengikuti standar moral yang didasarkan pada pengejaran kepentingan diri sendiri dan kepentingan pihak lain melalui negosiasi untuk kepentingan bersama. Selangkah lebih maju dari egoisme dicerahi adalah universalisme etis atau utilitarianisme (utilis = berguna; utility = kegunaan) yaitu “the greatest happiness of the greatest number of the people”. Disebut universalisme karena yang menjadi norma moral bukanlah hasil atau akibat baik bagi si pelaku sendiri, melainkan juga bagi semua atau sebagian besar orang. Utilitarianisme adalah suatu aliran filsafat yang menyatakan bahwa manfaat terbesar untuk paling banyak orang haruslah menjadi

tujuan utama tindakan manusia. Utilitarianisme itu sendiri dibedakan menjadi utilitarianisme hedonistik (mengukur tingkat kesenangan dan ketidaksesuaian) dan utilitarianisme eudaimonistik (jumlah kebahagiaan tertinggi di antara pihak yang terlibat).

## 5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Tidak ada jaminan perusahaan selalu berhasil dalam bisnis karena dalam menjalankan operasinya perusahaan dituntut untuk menghasilkan keuntungan. Dengan keuntungan ini, perusahaan dapat beroperasi normal dan berkembang. Namun, ada kalanya keuntungan tidak selalu diperoleh. Sekalipun biaya telah dikeluarkan untuk mengoperasikan perusahaan dan usaha-usaha penghematan telah dilakukan, perusahaan bisa saja merugi. Pada kondisi ini, pimpinan perusahaan bisa membuat beberapa opsi untuk menyelamatkan perusahaan, dimana salah satu opsinya adalah melakukan PHK dengan alasan efisiensi.

PHK diatur oleh KUH Perdata bab 7a bagian 5, dan bersifat publik yaitu mengenai ijin untuk memutuskan hubungan kerja diatur dalam UU No.12/1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, dan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78/Men/2001 tentang perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan menetapkan beberapa prosedur tentang pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ialah pemberhentian waktu kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan atau pun tempat kerja.

Perusahaan dilarang melakukan PHK dengan alasan:

- Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
- Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- Pekerja menikah
- Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- Pekerja yang mengadukan perusahaan kepada yang berwajib mengenai perbuatan perusahaan yang melakukan tindak pidana kejahatan
- Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Keputusan Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150/Men/2000 dengan Hak yang diperoleh pekerja dari perusahaan diatur dalam pasal 156, yang berisikan perhitungan pesangon atau uang jaminan yang berhak diterima. Pekerja berhak meminta hak-hak nya yang ada pada perusahaan. Apabila Perusahaan menyelewengkan maka pekerja berhak mengadukan kepada pihak berwajib.

Pemutusan hubungan kerja atau PHK dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu:

- a. PHK demi hukum, hal tersebut terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
- b. PHK oleh pihak pekerja, hal tersebut terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
- c. PHK oleh pihak pengusaha, hal tersebut terjadi karena keinginan dari pihak



pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.

- d. PHK oleh putusan pengadilan, hal tersebut terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.

Apabila pada kasus PHK telah dilakukan maka pekerja dan pengusaha dapat melakukan mediasi berupa perundingan. Jika perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.

## 6. Profil Singkat Perusahaan (PT HM Sampoerna Tbk)

PT Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk. (Sampoerna) merupakan salah satu pemimpin produsen rokok di Indonesia. Kami memproduksi sejumlah merek rokok kretek yang dikenal luas, seperti *A Mild, Sampoerna Kretek, U Mild*, serta “Raja Kretek” yang legendaris *Dji Sam Soe*. Kami adalah afiliasi PT Philip Morris Indonesia dan bagian dari Philip Morris Internasional Inc., perusahaan tembakau terkemuka di dunia. HM Sampoerna adalah perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Kantor pusatnya berada di Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini sebelumnya merupakan perusahaan yang dimiliki keluarga Sampoerna, namun sejak Mei 2005 kepemilikan mayoritasnya berpindah tangan ke Philip Morris International, perusahaan rokok terbesar di dunia dari Amerika Serikat, mengakhiri tradisi keluarga yang melebihi 90 tahun. Beberapa merek rokok terkenal dari Sampoerna adalah *Dji Sam Soe* dan *A Mild*. *Dji Sam Soe* adalah merek lama yang telah bertahan sejak masa awal perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan ini juga terkenal karena iklannya yang kreatif di media massa. Pada tahun 2013, PT HM Sampoerna memenangkan Anugerah Produk Pertanian Berdaya Saing kategori CSR. Presiden Direktur PT HM Sampoerna Tbk. Paul Norman Janelle,

mengumumkan pabrik SKM (Sigaret Kretek Mesin) baru di Karawang yang diresmikan pertengahan tahun 2014 akan difokuskan untuk tujuan ekspor.

Sejarah HM Sampoerna dimulai Pada tahun 1913, Liem Seeng Tee dan istrinya Siem Tjiang Nio, migran Tionghoa dari Fujian, Tiongkok memulai kegiatan produksi rokok secara komersial sebagai industri rumah tangga. Pada tahun 1930, industri rumah tangga ini diresmikan secara resmi dengan nama NVBM Handel Maatschappij Sampoerna.

Perusahaan ini meraih kesuksesan dengan merek *Dji Sam Soe* pada tahun 1930-an hingga kedatangan Jepang pada tahun 1942 yang memporak-porandakan bisnis tersebut. Setelah masa tersebut, putra Liem, Aga Sampoerna mengambil alih kepemimpinan dan membangkitkan kembali perusahaan tersebut dengan manajemen yang lebih modern. Nama perusahaan juga berubah seperti namanya yang sekarang ini. Selain itu, melihat kepopuleran rokok cengkeh di Indonesia, dia memutuskan untuk hanya memproduksi rokok kretek saja. PT HM Sampoerna Tbk. resmi didirikan pada tahun 1963. Generasi berikutnya, Putera Sampoerna adalah generasi yang membawa HM Sampoerna melangkah lebih jauh dengan terobosan-terobosan yang dilakukannya, seperti pengenalan rokok bernikotin rendah, *A Mild* dan perluasan bisnis melalui kepemilikan di perusahaan supermarket Alfa, dan untuk suatu saat, dalam bidang perbankan. Pada tahun 2000, putra Putera, Michael, masuk ke jajaran direksi dan menjabat sebagai CEO. Pada Mei 2005, perusahaan ini kemudian diakuisisi oleh Philip Morris International.

**Sampoerna Retail Community (SRC)** adalah sebuah program pembinaan terhadap outlet retail potensial yang terpilih sebagai *partner* bagi Sampoerna yang digabungkan dalam suatu komunitas yang bertujuan untuk melakukan aktivitas promosi, dan distribusi produk *A Mild* secara lebih agresif dan eksklusif.

Pada akhir tahun 2014, Sampoerna memiliki pangsa pasar sebesar 34,9% di pasar rokok Indonesia, berdasarkan hasil Nielsen Retail Audit Results Full Year 2014. Sembari menantikan hasil kinerja Sampoerna di tahun 2015, kepemimpinan Sampoerna terus dijalankan oleh Dewan Direksi dan tim manajemen berpengalaman yang

memadukan bakat-bakat terbaik untuk memimpin sekitar 29.800 karyawan Sampoerna dan juga anak-anak perusahaannya. Selain itu, Sampoerna juga berkerja sama dengan 38 unit Mitra Produksi Sigaret (MPS) yang berada di berbagai lokasi di Pulau Jawa dalam memproduksi Sigaret Kretek Tangan (SKT) yang secara keseluruhan memiliki sekitar 48.000 karyawan. Perusahaan menjual dan mendistribusikan rokok melalui 106 kantor area penjualan di seluruh Indonesia.

Tahun 2015 merupakan tahun yang istimewa bagi Sampoerna, ditandai dengan HUT kami yang ke-102. Dalam dua tahun terakhir, beberapa tonggak penting tercapai, termasuk ekspansi kapasitas produksi di Karawang, Jawa Barat yang ditujukan untuk ekspor ke berbagai negara di Asia Pasifik dan Eropa. Kami berkomitmen untuk menghadirkan praktik terbaik secara efektif sekaligus mengembangkan warisan sejarah Sampoerna selama lebih dari 100 tahun di Indonesia.

Sebagai salah satu produsen rokok terkemuka di Indonesia, Sampoerna bangga pada tradisi dan filosofi yang menjadi dasar kesuksesan perusahaan yang didukung dengan merek-merek yang kuat serta karyawan-karyawan terbaik, sambil terus berinovasi untuk masa depan yang lebih gemilang.

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Data dan Metodologi Pengumpulan Data**

Dalam penyusunan artikel ini menggunakan metode studi pustaka sebagai sumber utama dalam pengumpulan data. Metode pustaka yang dilakukan dalam artikel ini adalah metode pengumpulan data dengan bantuan informasi yang didapat dari situs online atau internet, dari buku, dan sumber lainnya. Subjek dalam penelitian ini adalah artikel pada situs online, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT HM Sampoerna.

### **b. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data melalui berbagai sumber, artikel ini disusun dengan teknik penelitiannya adalah penelitian kualitatif yang merupakan metode penelitian yang berfokus pada pemahaman terhadap fenomena sosial yang

terjadi di masyarakat. Pada metode penelitian ini, peneliti menggunakan prespektif dari partisipan sebagai gambaran yang diutamakan dalam memperoleh hasil penelitian. Metode penelitian kualitatif mendapatkan data berupa deskripsi pendapat dari responden ataupun hasil catatan lapangan yang menjelaskan kondisi, berbagai situasi atau variabel yang menjadi objek penelitiannya dan menggambarkan data yang ada lalu menganalisisnya dengan kalimat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut ini akan dibahas Studi Kasus Tentang PHK Terhadap 4.900 Karyawan PT HM Sampoerna Tbk beserta kronologis terjadinya pemutusan hubungan kerja PT HM Sampoerna dan Kaji Kritis Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT HM Sampoerna di Jember dan Lumajang.

### **a. Kronologis Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja PT HM Sampoerna**

HM Sampoerna Pabrik rokok SKT (Sigaret Kretek Tangan) yang memproduksi Dji Sam Soe di Desa Kunir Kidul, Kecamatan Kunir, Kabupaten Lumajang, Jumat 16 Mei 2014, secara resmi dinyatakan ditutup pihak manajemen. Penghentian produksi ini disampaikan langsung kepada sekitar 2.700 pekerja. Di antaranya 2.496 orang buruh borongan tetap bagian produksi rokok perusahaan besar dengan skala nasional tersebut. PHK secara sepihak tersebut, tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu dari pihak manajemen kepada para karyawan.

Informasi yang berhasil dihimpun, pagi itu seluruh karyawan diminta masuk seperti biasa dengan memakai seragam resmi perusahaan. Ketika seluruh karyawan berada di dalam lokasi pabrik, tiba-tiba ribuan karyawan dilarang masuk ruang produksi. Para karyawan diarahkan masuk aula pertemuan yang bersebelahan dengan tempat produksi. Setelah itu satu persatu karyawan mendapat selebaran pengumuman yang berisikan antara lain tentang pemutusan hubungan kerja. Dijelaskan pula pada surat selebaran itu, bahwa sejak tanggal 16 Mei 2014 perusahaan tidak produksi lagi. Namun, pihak perusahaan akan membayar upah sampai 31 Mei 2014 nanti.

Namun saat itu karyawan tidak diberitahukan

penyebab pasti kenapa perusahaan rokok itu tidak produksi lagi. Pihak pengelola perusahaan tidak menjelaskan tentang penonaktifan 4.900 karyawan. Mereka sangat menyayangkan sikap perusahaan yang tidak memberitahukan PHK tersebut terlebih dahulu. Anehnya, aksi PHK besar-besaran itu seolah-olah tidak mau diberitakan oleh media. PHK besar-besaran yang dilakukan secara sepihak oleh pihak PT. HM Sampoerna, harus mendapat perhatian khusus dari pemerintah karena sudah terjadi pelanggaran etika. Ismail, SH, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Lumajang yang juga hadir di lokasi pabrik mengatakan, bahwa penutupan dan penghentian produksi di pabrik rokok SKT PT HM Sampoerna ini akan dikawal Pemkab sesuai dengan aturan perundangan. Seputar alasan penutupan, hal itu menjadi ranah pihak perusahaan.

Alasan PT HM Sampoerna melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 4.900 karyawannya yang bekerja di pabrik Jember dan Lumajang tersebut karena ditutupnya dua pabrik yang berlokasi di daerah tersebut pada 31 Mei 2014. Dimana adanya penurunan pangsa pasar segmen Sigaret Kretek Tangan (SKT) secara terus menerus hingga 23,1% pada 2013, dari 30,4% di 2009. Hal ini terjadi karena perubahan preferensi perokok dewasa dari sigaret kretek tangan ke sigaret kretek mesin dengan filter. Penurunan yang terjadi pada 2013 merupakan penurunan yang sangat besar dan tidak pernah terjadi sebelumnya, sehingga memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kinerja merek-merek SKT Sampoerna, di mana volume penjualan perseroan mengalami penurunan sebesar 13% pada 2013. Dimana Total volume SKT industri terus mengalami penurunan hingga kuartal pertama tahun 2014 mencapai 16,1%. PT HM Sampoerna Tbk menutup pabrik dengan alasan karena mengalami kerugian besar akibat tidak lakunya produk rokok kretek. PHK tersebut dilakukan karena PT HM Sampoerna Tbk menutup dua pabrik sigaret kretek tangan (SKT) di Jember dan Lumajang, Jawa Timur dengan alasan naiknya upah minimum yang ditetapkan pemerintah, sehingga tidak ada pilihan lain bagi sampoerna selain merumahkan 4.600 karyawan karena peabrik resmi ditutup pada Mei 2014.

#### **b. Kaji Kritis Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PT HM Sampoerna di Jember dan Lumajang**

Kasus yang melibatkan pelanggaran konsep etika paling banyak adalah kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan secara besar-besaran. Pada kasus ini perusahaan telah melanggar konsep utilitarianism karena telah mengutamakan kepentingan perusahaan dengan melakukan PHK secara besar-besaran ketimbang berusaha mempertahankan karyawan dan mencari solusi lain yang lebih etis.

Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) mengutuk keras rencana pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 4.900 buruh PT HM Sampoerna Tbk (HMSP) per 31 Mei 2014. Ketua KSPI Said Iqbal mengatakan, sudah puluhan tahun buruh rokok tersebut telah membuat keluarga HM Sampoerna menjadi kelompok orang terkaya di Indonesia. Walaupun pabrik rokok ini sudah dijual ke perusahaan asing, maka keluarga HM Sampoerna wajib ikut bertanggung jawab agar PHK tersebut dapat dibatalkan. Karena kemungkinan PHK tersebut merupakan bagian perjanjian terselubung dengan pemilik baru setelah HM Sampoerna meraup keuntungan besar dari penjualan perusahaan tersebut.

Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (Opsi) menilai, PT HM Sampoerna Tbk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 4.900 pekerja hanya akal-akalan perusahaan tersebut. Pasalnya, yang terkena PHK itu adalah karyawan *outsourcing* yakni pekerja pemborongan dan pekerja harian lepas dimana kepastian akan pendapatan maupun jaminan sosialnya yang tidak jelas. Sebagaimana diberitakan, PT HM Sampoerna Tbk telah menghentikan operasional pabrik rokok terhitung tanggal 16 Mei 2014. Serikat buruh menganggap dimana setelah bertahun-tahun memberikan produktivitas dan keuntungan bagi HM Sampoerna, para pekerja tersebut dengan mudahnya di PHK tanpa mendapat kepastian untuk bekerja kembali. Kalaupun dijanjikan untuk diberi pelatihan maka hal tersebut tetap tidak menyelesaikan masalah karena mengganti profesi pekerjaan tidak mudah dan cepat.

PT HM Sampoerna Tbk telah melakukan PHK terhadap 4.900 pekerja yang terdiri dari pabrik di Jember sebanyak 2.300 orang

dan pabrik Lumajang sebanyak 2.600 orang pekerja. Keputusan HM Sampoerna ini dinilai merupakan cara untuk melepaskan tanggungjawab HM sampoerna kepada para pekerja yang sudah lama bekerja. Seharusnya HM Sampoerna sudah mengangkat para pekerja tersebut sebagai pekerja tetap karena buruh linting rokok tersebut bekerja di line inti produksi rokok, dimana sesuai Pasal 64-66 UU 13/2003 Permenakertrans 19/2012, seharusnya pekerja tersebut menjadi pekerja tetap, bukan terus menerus di outsourcing.

Menurut data Kementerian Perindustrian pertumbuhan pasar rokok bisa mencapai 8% di tahun 2013 dan akan terus meningkat di tahun 2014 ini. Pasar rokok nasional pada 2013 mencapai Rp 223 triliun. Hal ini berarti bahwa permintaan terhadap rokok masih sangat besar dan HM sampoerna masih dalam kondisi yang masih dapat beroperasi sehingga tidak ada alasan HM sampoerna untuk menutup pabriknya di Jember dan Lumajang. Keputusan HM Sampoerna dianggap hanyalah akal-akalan saja karena penutupan pabrik di Jember dan Lumajang akan disertai dengan pembukaan pabrik baru di daerah lain. Pemerintah pusat harus turun tangan atas masalah ini. Dikatakan, pemberian pesangon yang hanya dua bulan upah ditambah tunjangan hari raya (THR) tahun ini oleh HM sampoerna atas PHK tersebut merupakan pelanggaran serius UU 13/2003 tentang Tenaga Kerja. Dimana seharusnya para pekerja sudah menjadi karyawan tetap dan mendapatkan hak-haknya sesuai UU 13/2003. Pemberian pesangon yang minim tersebut merupakan sebuah pelanggaran dan bukti bahwa memang HM sampoerna ingin melepaskan tanggungjawab dengan tidak memperhitungkan masa kerja para pekerja. Jika terdapat pelanggaran kesepakatan dan ketidaksesuaian pembayaran pesangon tampak dengan jelas bahwa perusahaan melanggar konsep hak dan kewajiban, serta keadilan. Dengan ketidaksesuaian dan pelanggaran tersebut, konsep Distributive justice, keadilan berdasar kontribusi, keadilan berdasar kebutuhan dan kemampuan, Keadilan retributive, Compensatory justice telah dilanggar. Di samping itu konsep hak dan kewajiban terutama hak kontraktual telah dilanggar secara nyata. Pada hak kontraktual, hak seseorang harus

dibayar sesuai dengan kontrak.

Pemerintah harusnya bertindak tegas melalui anjuran Disnaker setempat dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menolak permohonan PHK tersebut. Dan juga meminta pengusaha kembali berunding dengan serikat pekerja perusahaan untuk mencari jalan keluar menghindari PHK tersebut. Sebelumnya Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PHI dan Jamsos) Kemnakertrans, Irianto Simbolon, meminta PT HM Sampoerna Tbk agar melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya dengan mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku.

Kasus ini menggambarkan bahwa suatu pemecahan kasus dilema etis diperlukan suatu koordinasi dan sinergi yang baik dari semua pihak yang berkaitan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat pelanggaran etika procedural, namun Pihak Sampoerna memiliki alasan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 4.900 karyawannya yang bekerja di pabrik Jember dan Lumajang tersebut. Dikutip dari liputan6.com, menurut Sekretaris Perusahaan Sampoerna, Maharani Subandhi menuturkan, pemutusan hubungan kerja itu dilakukan seiring dengan ditutupnya dua pabrik yang berlokasi di daerah tersebut pada 31 Mei 2014. Hal itu bukanlah tanpa alasan. Maharani mengakui adanya penurunan pangsa pasar segmen Sigaret Kretek Tangan (SKT) secara terus menerus hingga 23,1% pada 2013, dari 30,4% di 2009.

Hal ini terjadi karena perubahan preferensi perokok dewasa dari sigaret kretek tangan ke sigaret kretek mesin dengan filter. Menurut dia, penurunan yang terjadi pada 2013 merupakan penurunan yang sangat besar dan tidak pernah terjadi sebelumnya, sehingga memberikan dampak yang sangat signifikan bagi kinerja merek-merek SKT Sampoerna, di mana volume penjualan perseroan mengalami penurunan sebesar 13% pada 2013. Dimana Total volume SKT industri terus mengalami penurunan hingga kuartal pertama tahun 2014 mencapai 16,1%. Maharani menuturkan, keputusan produsen rokok bermerek Dji Sam Soe itu menutup kedua pabrik SKT merupakan pilihan terakhir, yang telah dipertimbangkan secara menyeluruh untuk memastikan iklim usaha dan iklim kerja yang stabil dan berkesinambungan

bagi perusahaan maupun keseluruhan karyawan produksi SKT Sampoerna. Meskipun penutupan pabrik SKT di Jember dan Lumajang akan menyita perhatian, Sampoerna tetap berkomitmen untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin di industri rokok Indonesia.

Untuk masalah pesangon, bagi karyawan yang terkena PHK, Sampoerna berjanji akan memberikan paket pesangon yang jumlahnya lebih besar dari yang ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-undang (UU) Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003. Di samping itu, pihak perusahaan juga akan membayarkan tunjangan hari raya (THR) Idul Fitri untuk tahun 2014 ini. Selain paket pesangon dan THR tersebut, Sampoerna juga memberikan kesempatan kepada para karyawan di pabrik SKT Jember dan Lumajang untuk mengikuti program pelatihan kewirausahaan, yang diharapkan dapat membantu mereka dalam mendapatkan keahlian baru dan mencari sumber penghasilan lainnya. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember, Jawa Timur, Ahmad Hariyadi juga mengatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penutupan pabrik PT HM Sampoerna di kabupaten itu sudah memenuhi prosedur. Dimana alasan HM Sampoerna bahwa perusahaannya bangkrut karena produknya terus mengalami penurunan penjualan dan tidak ada yang salah secara undang-undang terkait dengan penutupan pabrik sigaret kretek tangan (SKT) di Garahan, Kecamatan Silo, tersebut. Pesangon buruh PHK PT HM Sampoerna Tbk dengan dan tunjangan hari raya (THR) akan diselesaikan mulai 6 Juni sampai 13 Juni 2014. Pesangon disesuaikan dengan peraturan normatif yang ada di UU Ketenagakerjaan. Pihak Disnaker Kabupaten Jember menyatakan proses PHK karyawan telah memenuhi prosedur. Kepala Dinaker Kabupaten Jember, Ahmad Hariyadi mengatakan, PT HM Sampoerna Tbk menutup pabrik dengan alasan karena mengalami kerugian besar akibat tidak lakunya produk rokok kretek. PHK tersebut dilakukan karena PT HM Sampoerna Tbk menutup dua pabrik sigaret kretek tangan (SKT) di Jember dan Lumajang, Jawa Timur dengan alasan naiknya upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Melalui perjanjian tripartit antara PT HM Sampoerna, perwakilan buruh oleh SPSI, dan Disnakertrans, realisasi pencairan pesangon akan diberikan pada

tanggal 6 Juni mendatang. Karyawan mengancam akan melakukan aksi demo jika PT HM Sampoerna ingkar janji. Pihak PT HM Sampoerna Tbk sudah berjanji akan memberikan pesangon enam kali gaji ditambah dengan Tunjangan Hari Raya.

Titik temu antara Karyawan dan Direksi PT HM Sampoerna, akhirnya tercapai setelah terjadi pertemuan-pertemuan antara direksi, mantan-mantan karyawan dengan serikat pekerja karyawan dan tim khusus yang di kirim oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memastikan proses PHK menguntungkan kedua belah pihak dan memastikan hak-hak normatif pekerja terpenuhi. PT HM Sampoerna Tbk menghentikan operasional pabrik rokok terhitung tanggal 16 Mei 2014. Akibatnya, 4.900 pekerja di-PHK, terdiri dari 2.300 orang pekerja pabrik di Jember dan 2.600 pekerja dari pabrik Lumajang. Namun kasus PHK di pabrik Jember, telah terjadi kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Di antaranya kesepakatan pelaksanaan pembayaran kompensasi pesangon 6 bulan pada 25 Mei 2014. Pesangon 6 bulan ini terdiri dari 2 bulan upah, uang kebijakan 3 bulan upah, dan tambahan tunjangan hari raya 1 bulan upah. Sedangkan untuk pabrik di Lumajang, proses perundingan dan pertemuan bipartit lanjutan masih akan dilakukan beberapa hari ke depan. Perundingan itu dimediasi pemerintah pusat dan dinas tenaga kerja setempat. Pasalnya karyawan menyadari akan sangat sulit untuk benar-benar mendapatkan haknya secara utuh yang diberikan oleh perusahaan karena sulitnya menghadapi masalah administrasi yang akan membelit mereka. Oleh karena itu, karyawan menerima uang pesangon yang sekarang sudah disepakati, walaupun mungkin dalam hati kecil sebagian dari mereka masih merasa keberatan dan menginginkan tidak terjadi PHK tapi bagaimanapun pihak perusahaan sudah mengambil keputusan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengkaji isu etika bisnis dalam kasus PHK pada PT HM Sampoerna Tbk dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dan mengkaji kasus yang terjadi di PT HM Sampoerna. Dari kajian yang dilakukan di temukan bahwa telah

terjadi pelanggaran etika bisnis dari kebijakan yang dilakukan oleh manajemen PT HM Sampoerna dalam rentang waktu 2014 – 2015. Pelanggaran tersebut diukur dan dibandingkan berdasarkan konsep ideal penerapan etika bisnis secara teoritis. Dari kajian juga ditemukan bahwa moral motif individu pelaku bisnis dapat menjadi motor penggerak penerapan etika dalam suatu organisasi bisnis.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

A. Sonny Keraf, 1998, *Etika Bisnis Tuntunan dan Relevansinya*, Yogyakarta, Kanisius.

Bertens, K., 2013, *Etika*, Yogyakarta, Kanisius.

<https://luthfiahrisdiana.wordpress.com/2016/10/03definisi-etika-dan-bisnis-sebagai-sebuah-profesi/>

<https://gethired.id/company/73-sampoerna-tbk-pt/>

<https://bukharawrite.wordpress.com/2016/10/06/teori-dan-tinjauan-kasus-pemutusan-hubungan-kerja-pt-hm-sampoerna-2014%E2%80%902015/>