EMPLOYEES - DISMISSAL OF - LAW AND JURISPRUDENCE
ADLN - Perpustakaan Unair

SKRIPSI

PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DILINGKUNGAN PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III CABANG TANJUNG PERAK

FH 252/06
War
p

OLEH :

ADITYA CANDRA WARDANA
NIM. 030010829U

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

PENYELESAIAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DILINGKUNGAN PT. (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA III CABANG TANJUNG PERAK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Dosen Pembimbing,	Penyusun,
Lanny Ramli, S.H., M.Hum	Aditya Candra Wardana
NIP. 131 878 388	NIM. 030010829-U

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2006

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 28 Februari 2006

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.

Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum

2. Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S.

3. Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum

KATA PENGANTAR

Atas berkat Rahmat ALLAH SWT, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Penyelesaian Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dilingkungan PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak" dengan baik.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Dalam rangka penyusunan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak diantaranya kepada :

1. Ibu Lanny Ramli, S.H., M. Hum., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, petunjuk koreksi serta saran hingga terwujud dan siap untuk diujikan, serta tidak lupa selalu mengingatkan penulis untuk segera menyelesiakan skripsi ini.
2. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas airlangga dan sekaligus ketua tim dalam uji skripsi beserta dengan Dr. M.L. Souhoka, S.H., M.S., dan Agus Sekarmadji, S.H., M.Hum. sebagai anggota tim penguji skripsi penulis pada tanggal 28 Pebruari 2006, yang telah menguji dan memberikan masukan yang berarti.

3. Papa, Mama, Papi dan Mami yang telah memberikan Moril, Materiil, Doa serta Dorongan semangat sengga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultan Hukum Universitas airlangga dengan baik.
4. Kepada Istri Dewi Ratnasari serta anak Yusril Ihza Mahendra dan Alexa Ihdhina Laudya Nadindra yang selalu setia mendampingi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Didiek Harijanto, yang telah memberikan ijin. Ibu Emy, Bapak JE sengkey, Bapak Sudiro, Bapak Dhimas Rahkmadi Yudistira dan Ibu Dewi Yulianti dan segenap rekan-rekan kerja yang senantiasa membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian serta memberikan informasi dalam penyusunan laporan penelitian ini.
6. Kepada sahabat penulis yaitu : Firli Ultan, Fuat Rahmadi, Irwan Pakalessy (Lessy) dan sanah & Mun yang senantiasa memberikan doa dan dorongan semangat kepada penulis agas segera menyelesaikan studi.
7. Buat teman-teman Fakultas Hukum Angkatan 2000 dan Tukang Parkir kampus, thanks buat persahabatannya selama ini dan moga makin kompak dan ingat selalu.
8. Thanks buat Indra Prasetya Nugraha karena telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, serta mengkorbankan pikiran serta tenaga yang mungkin sedah tidak bisa dihitung dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya semoga ALLAH SWT memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada semua pihak yang tersebut diatas. Dan penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi semua pihak yang memerlukan.

Surabaya, 28 Pebruari 2006

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI viii

Bab I : PENDAHULUAN

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 6
3. Penjelasan Judul 6
4. Alasan Pemilihan Judul 7
5. Tujuan Penulisan 8
6. Metodologi 9
   a. Pendekatan Masalah 9
   b. Sumber Bahan Hukum 9
   c. Proses Pengumpulan dan 9
      Pengolahan Bahan Hukum
7. Pertanggung Jawaban Sistematik 10

Bab II : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

1. Maksud Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak 12

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja 16

3. Hak – hak Tenaga Kerja 28

Bab III : UPAYA HUKUM YANG HARUS DITEMPUH OLEH PEKERJA DENGAN ADANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Khususnya 35
   Memperoleh Hak-haknya dan
   Sanksi Hukum Bagi Pengusaha

2. Penyelesaian Secara Wajib 49

Bab IV : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 53

B. Saran 54

DAFTAR BACAAN 56

ADLN - Perpustakaan Unair

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Di era yang serba modern ini perkembangan ilmu dan teknologi sangat menunjang pengetahuan masyarakat akan arti pentingnya suatu perlindungan terhadap para tenagakerja atau yang biasa disebut juga dengan buruh yang dikenal di dalam masyarakat.

Hukum perburuhan yang ada di masyarakat itu yaitu suatu aturan yang mengatur mengenai hubungan buruh tenagakerja dengan orang atau badan hukum yang memperkerjakan atau dengan kata lain hubungan pekerja dengan seseorang atau orang yang bekerja pada orang lain (pengusaha) atau badan hukum dalam hal ini koperasi yang memperkejakan buruh atau tenaga kerja dengan menerima upah sesuai dengan yang telah dikerjakannya.

Suatu hubungan yang terjalin di dalamnya antara pekerja dan badan hukum dalam hal ini koperasi tidak terlepas juga dengan timbulnya suatu perselisihan yang bisa disebabkan dengan adanya ketidakcocokan atau ketidakpuasan pada keduanya dalam melakukan pekerjaan, sehingga dari keadaan ini timbul sesuatu yang disebut dengan Penutusan Hubungan Kerja atau PHK.

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut PHK itu timbul oleh karena pengusaha maupun pekerja atau oleh Pengadilan, sebagaimana diatur dalam

ADLN - Perpustakaan Unair

Bab XII Pasal 150 - 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, penetapan uang pesangon, masa kerja dan pengganti hak.

Berdasarkan Pasal 151 ayat dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah dan Panitia Pusat.

Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja bisa kita lihat dimulai dari sisi kepentingan koperasi dalam hal ini pengusaha tersebut dengan pekerjanya. Kepentingan dari koperasi adalah bertanggung jawab akan berjalannya koperasi tersebut, sehingga dengan mudah sewaktu-waktu memberhentikan pekerjanya jika tidak puas dengan pekerjaannya atau pengurangan pekerja sebagai suatu keharusan di dalam perusahaan atau koperasi. Sedangkan dari kepentingan pekerja tersebut sebagai pekerjaan yang dimiliki tersebut merupakan suatu sumber kebahagiaan pokok yang sangat diperlukan sebagai sumber pendapatan atau mata pencaharian bagi diri dan keluarga untuk menjalankan roda-roda kehidupan yang harus tetap bergulir.

Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dapat juga terjadi karena adanya suatu perselisihan, baik perselisihan kepentingan maupun perselisihan hak dan kewajiban ke dua belah pihak yang mana tidak dapat diselesaikan dengan diadakan suatu perundingan atau musyawarah untuk mencapai kata mufakat. Perundingan tersebut dilakukan antara koperasi dengan pekerja KSO (Kerja Sama Operasional) serta pemerintah sebagai penengah yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja setempat.

ADLN - Perpustakaan Unair

Dengan adanya hal tersebut, maka dibuatlah suatu perundang-undangan yang mengatur tentang masalah perburuhan. Peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah perburuhan ini bertujuan untuk melindungi para pekerja dari adanya tindakan atau perlakuan yang sewenang-wenang dari koperasi sebagai lembaga yang mempekerjakan para tenaga kerja KSO ini. Dalam hal ini aturan tersebut dapat kita terapkan kepada Koperasi dalam hal mengenai bagaimana tata cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau disebut juga Pengakhiran Hubungan Kerja antara Pekerja KSO. Begitu pula sebaliknya kepada Pekerja KSO yaitu sebagaimana Pekerja KSO harus menjalankan hak dan kewajibannya kepada Koperasi sebagai penanggung jawab pekerja KSO yang di pekerjakan di PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya.

Pemutusan Hubungan Kerja itu dapat timbul dikarenakan apabila pekerja telah melakukan tindakan tidak disiplin atau tidak mampu melaksanakan tugas dan atau melakukan kesalahan-kesalahan berat di PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. Yang mana diatur di dalam Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja perusahaan swasta semaksimal mungkin untuk dihindari kecuali bila hal tersebut dipandang perlu dan mendesak, mengingat betapa susahnya mencari pekerjaan pada saat ini. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta adalah Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964, yang didalamnya mengatur tentang perlindungan

ADLN - Perpustakaan Unair

hukum kepada pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja.

Koperasi PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak itu adalah suatu Badan Hukum yang membawahi semua para Pekerja Operasional yaitu KSO yang berjumlah 600 orang yang tersebar di Instansi-instansi perusahaan yang tersebar di sekitar Tanjung Perak Surabaya. Diantaranya ada perusahaan Pelayaran, Ekspedisi Barang dan Jasa. Semua mempunyai kerja sama dengan Koperasi PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak. Dan akhir-akhir ini banyak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal ini Pemutusan Hubungan Kerja disebabkan karena kondisi keuangan perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan kurang menunjang untuk mengoperasikan usahanya, di samping itu menurunnya para pemakai jasa laut sehingga pihak manajemen perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan mengeluarkan kebijakan untuk melakukan rasionalisasi (pengurangan) pekerja. Sehingga pihak Koperasi harus bertindak cepat dengan melakukan pengurangan tenaga kerja KSO yang dilakukan melalui pernyataan (pemberitahuan) secara lisan kepada para pekerja untuk menandatangani surat permohonan pengunduran diri.

Koperasi PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak yang berlokasi di Jalan Kalimas Baru 123 Surabaya, Koperasi memiliki 20 orang yang bekerja di dalam Koperasi dan untuk tenaga yang bekerja untuk perusahaan Operasional yaitu 120 orang. Pihak manajemen pada tahun 2004 memberitahukan kepada para pekerja operasional KSO yang berjumlah 40 orang untuk menandatangi

ADLN - Perpustakaan Unair

surat permohonan pengunduran diri. Oleh karena pada saat pemberitahuan itu bersifat mendadak maka para pekerja operasional yang telah dikembalikan kepada Koperasi sebagai lembaga yang menaungi para pekerja dari perusahaan yang mempekerjakan itu terpaksa menandatanginya. Beberapa hari kemudian koperasi memberikan uang pesangon sebesar Rp 1.146.000,- padahal para pekerja yang berjumlah 25 orang itu sudah bekerja selama hampir 3 tahun lamanya dari gaji sebesar Rp. 2.292.000,-. Menurut Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pesangon yang harus diberikan harus sesuai dengan apa yang dituangkan dalam Undang-Undang tersebut.

Giliran pekerja yang ada di bagian Administrasi para pekerja yang bekerja sudah hampir 5 tahun lamanya bekerja dengan gaji Rp. 1.146.000 juga dipanggil untuk menandatangani surat permohonan pengunduran diri, tetapi para pekerja menolaknya karena uang pesangon sebagaimana rata-rata yang diberikan para pekerja, akhirnya terjadi tawar menawar antara para pekerja KSO dengan pihak manajemen Koperasi maka para pekerja yang ada 15 orang dengan masa kerja 5 tahun akhirnya mendapatkan uang pesangon sebesar Rp. 3.438.000,- dengan upah kerja yang tidak ada bedanya dengan pekerja lainya. Hal ini menjadi sebagian pekerja yang masa kerjanya di bawah 5 tahun yang telah lebih dulu menandatangani surat pengunduran diri menjadi kecewa dan merasa dikianati, dikarenakan :

1) Koperasi ternyata tidak memutuskan hubungan kerja kepada seluruh tenaga kerja KSO sebagaimana dijanjikan.

ADLN - Perpustakaan Unair

2) Apabila 40 tenaga kerja mengetahui bahwa tidak semua pekerja menandatangani surat pengunduran diri maka tidaklah bersedia ketika disuruh menandatangani perjanjian pengunduran diri yang disodorkan tanpa mengetahui lebih dulu isinya.
3) Pemberian uang pesangon tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga 40 orang pekerja merasa dirugikan, untuk itu pekerja menuntut hak-haknya kepada pihak Koperasi yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap pekerjanya. Namun tuntutan dari para pekerja tidak ditanggapi oleh pihak Koperasi.

2. Rumusan Masalah

Dikarenakan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka yang sekarang ini menjadi permasalahan dalam skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1) Kapan terjadinya suatu Pemutusan Hubungan Kerja dinyatakan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ?
2) Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak upaya hukum apa yang harus ditempuh oleh para pekerja KSO ?

3. Penjelasan Judul

Berdasarkan judul yang saya ajukan, yaitu : Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja sepihak Tenaga Kerja KSO (Kerjasama Operasional) dengan Koperasi PT (PERSERO) Pelabuhan Indonesia III. Dapat kami jelaskan sebagai berikut:

a. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan dalam Bab XII Pasal 150 - 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang Pemutusan Hubungan Kerja

b. Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dimaksud dalam judul yaitu berdasar dari koperasi sebagai pengusaha tanpa melalui prosedur yang bagus atau tanpa meminta ijin dari Departemen Tenaga Kerja dan tidak didasari oleh Pemutusan Hubungan Kerja yang benar menurut Undang - Undang yang berlaku yaitu merupakan suatu tindakan merupakan bertentangan atau tidak sesuai dengan hukum dan juga norma-norma yang berlaku sekarang ini.

4. Alasan Pemilihan Judul

Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar, dengan cara sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan apabila tidak berhasil dalam Pemutusan Hubungan Kerja harus dilakukan melalui pengajuan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuan (Pusat/Daerah). Sehingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Pusat/Daerah) dapat berperan serta dalam menjadi penengah para pekerja yang akan menjalani Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga diantara para pihak tidak akan mengalami kerugian yang sangat signifikan.

Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara Pengusaha Menyodorkan Draft Pemutusan Hubungan Kerja sebelumnya telah dibuat atau disusun dan kemudian pekerja KSO diminta untuk menandatangi yang sebetulnya tidak tahu bahwa Draft

ADLN - Perpustakaan Unair

yang ditandatangani tersebut merupakan surat Permohonan Pengunduran diri, jika ditinjau dari ditandatanganinya surat permohonan tersebut maka terjadilah mengikat para kedua belah pihak sebagaimana mengikat Undang-Undang. Maka tidak dapat kedua belah pihak tersebut berbuat wanprestatie dan harus mentaati surat tersebut.

5. Tujuan Penulisan

Maksud dari penulisan skripsi tersebut adalah untuk melengkapi dan memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum dan disamping itu ada maksud lain, yaitu :

- Ikut serta dalam memberikan sumbangan pikiran dalam masalah memecahkan masalah hukum yang timbul dalam praktek di lapangan, yaitu persoalan masalah Hukum Perburuhan terutama masalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Koperasi PT.(PERSERO) Pelabuhan Indonesia III dan untuk memberikan sumbangan terhadap masyarakat pada umumnya dan juga bagi perkembangan ilmu pengetahuan Hukum.

6. Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

Di dalam penulisan skripsi ini penulis membahas permasalahan yang ada dengan melakukan pendekatan secara yuridis normatif, yang artinya pembahasan ini didasarkan dengan merujuk pada sisi hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan yang digunakan adalah metode deskriptif.

Deskriptif adalah menafsirkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

b. Sumber Bahan Hukum

Data yang digunakan guna menunjang untuk penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sebagai berikut :

- Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau langsung dari responden yang ada kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam Koperasi
- Bahan Hukum Sekunder adalah bahan-bahan hukum yang bersumber pada berbagai literatur atau pustaka-pustaka, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan sumber lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam usaha untuk melengkapi isi skripsi ini maka penulis mengumpulkan bahan-bahan hukum dengan membaca beberapa literatur baik berupa buku-buku hukum perburuhan maupun peraturan perundang-undangan yang masih berlaku saat ini serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan perburuhan, khususnya Pemutusan Hubungan Kerja.

d. Analisa Bahan Hukum

Dalam penulisan skripsi ini data-data yang dikumpulkan kemudian dianalisa dengan metode diskripsi analisa, yang artinya data yang memberikan gambaran yang secara jelas dan sistematis mengenai fakta serta sesuatu yang akan timbul di dalam hubungan antara ketentuan Undang-Undang dengan data

ADLN - Perpustakaan Unair

yang diperoleh dilapangan sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan guna mendapatkan suatu hasil yang sangat objektif.

7. Pertanggung Jawaban Sistematika

Guna skripsi ini sangat mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca dan pihak yang berkepentingan, dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan sistematika yang terbagi menjadi empat bab, yaitu :

Bab I : Pendahuluan yang berisi pokok-pokok bahasan yang terdiri dari latar belakang masalah dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan pertanggung jawaban sisitematika. Maka bab pertama tentang garis besar permasalahan dan pembahasan dengan maksud agar diketahui apa yang ditulis dan apa tujuan penulisan skripsi ini.

Bab II : Di dalam bab ini berisikan tentang maksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang meliputi maksud dari Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan/pengusaha, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan, upaya perlindungan hukum terhadap pekerja yang khususnya dalam memperoleh hak-haknya, sanksi hukum dalam pelanggaran terhadap tata cara Pemutusan Hubungan Kerja serta penyelesaian hukumnya dan hak-hak Tenaga Kerja yang

ADLN - Perpustakaan Unair

diberikan baik dalam bentuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun dalam bentuk uang penggantian hak.

Bab III : Merupakan upaya hukum bagi pekerja yang menjalankan pemutusan hubungan kerja yang melawan hukum, mengenai perlindungan hukum untuk pekerja khususnya yang memperoleh hak-haknya dan sanksi hukum bagi pengusaha yang dalam hal ini koperasi yang mempekerjakan dan sub kedua mengenai penyelesaian hukum akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang melawan hukum.

Bab IV : Terdiri atas kesimpulan yang mengemukakan pokok-pokok temuan dari hasil penelitian dan saran-saran untuk penyempurnaan.

ADLN - Perpustakaan Unair

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

1. Maksud Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Di dalam kehidupan sehari-hari Pemutusan Hubungan Kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) yang biasa lazimnya dikenal dengan sebutan PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, semua dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan yang mungkin terjadi antara buruh dengan majikannya, meninggalnya buruh atau karena sebab lainya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof.Imam Soepomo menulis[1], dikatakan bahwa : "Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya".

Maka dari itu Pemutusan Hubungan Kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan/dihilangkan sama sekali. Karena setiap tenaga kerja mempunyai hak atas pekerjaan ataupun penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini seperti yang tercantum di dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan itu maka seorang tenaga kerja mempunyai keterikatan dalam hubungan

[1] Zaeni Asyhadie, dasar-dasar *Hukum Perburuhan*, Cet IV, Raja Grafindo, 2002. Hal 140

ADLN - Perpustakaan Unair

kerja, tetapi di dalam kenyataannya pernyataan tersebut diatas dapat dipastikan selalu dilanggar dan banyak pengusaha yang mengakhiri hubungan kerjanya secara sepihak dengan cara menghentikan pembayaran upah yang merupakan salah satu hak yang di dapat oleh pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat dinyatakan sebagai pemutusan hubungan kerja secara sepihak apabila Pemutusan Hubungan Kerja tersebut datangnya dari seorang pengusaha(majikan) perusahaan tanpa melalui prosedur yang resmi atau tanpa seizin dari pihak Departemen Tenaga Kerja yang benar, sehingga disini pekerja dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa diberi kesempatan untuk mengetahui terlebih dahulu sebab mengapa sampai dirinya di PHK, namun bila itu terjadi, maka disini para pekerja akan merasakan sangat dirugikan dengan adanya tindakan dari pihak pengusaha/majikan atau perusahaan tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah dan Panitia Pusat dan diajukan tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industri disertai dengan alasan yang menjadi dasarnya itu semua tercantum didalam pasal 152 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menjadi permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan salah satu bagian dari perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh adanya pertentangan seorang pengusaha/ perusahaan dan pihak pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai masalah hubungan kerja, syarat-syarat kerja maupun seperti yang telah

ADLN - Perpustakaan Unair

diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, khususnya yang ada di dalam pasal 3 ayat 1, yang berbunyi sebagai berikut : " Perselisihan hubungan industri wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan berarti secara musyawarah untuk mencapai mufakat". Akan tetapi dalam hal ini suatu perusahaan atau suatu serikat pekerja, sedangkan apabila perusahaan tidak mempunyai serikat pekerja maka disini seorang pekerja dapat berusaha untuk membela nasibnya sendiri yaitu dengan jalan memanfaatkan adanya jasa dari adanya pengacara ataupun Lembaga Bantuan Hukum (LBH), dalam hal ini untuk mendampingi seorang pekerja dalam mengadakan suatu perundingan dengan pihak pengusaha atau untuk melaporkan atas kuasa dari pekerja bahwa dalam hal ini telah terjadi adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

Bilamana telah terbukti melakukan tindakan Perbuatan Melanggar Hukum atas Pemutusan Hubungan Kerja, dengan ini pihak pengusaha/perusahaan tersebut secara nyata terbukti telah melanggar suatu ketentuan didalam Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dimana pelanggaran tersebut dapat berupa :

1. Pihak pengusaha/perusahaan tidak menjelaskan maksud dari Pemutusan Hubungan kerja yang telah terlebih dahulu dirundingkan dengan pihak yang bersangkutan.
2. Pihak pengusaha/perusahaan tidak berdaya upaya sedapat mungkin mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, namun justru tetap melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang merupakan larangan untuk dilakukannya Pemutusan hubungan kerja yang

seperti di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 , yaitu alasan-alasan yang berhubungan dengan :

a. Pengaduan dari pihak pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku dari pihak pengusaha yang telah terbukti melanggar aturan negara.

b. Adanya kegiatan dari pihak para pekerja yang dalam hal ini untuk pembentukan serikat pekerja.

3. Pihak pengusaha melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa adanya izin dari panitia penyelesaian perburuhan.

4. Andaikata Pemutusan Hubungan Kerja belum mendapatkan izin dari panitia penyelesaian perburuhan, dari pihak pengusaha/perusahaan sudah tidak memenuhi dari kewajibannya terhadap pekerja, sehingga pekerja telah menderita kerugian.

Maka dengan demikian telah kita lihat dengan jelas bahwa suatu tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak adalah suatu tindakan yang batal demi hukum dan apabila Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut belum memperoleh izin dari panitia penyelesaian perburuhan, sedangkan dari pihak pengusaha sudah tidak ingin memenuhi segala kewajibannya untuk memberikan hak-hak dari pekerja, sehingga hal tersebut menyebabkan kerugian baik meteriil maupun imateriil bagi pihak pekerja. Maka dengan ini pihak pekerja di sini dapat melakukan upaya hukum untuk menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tersebut dengan mengajukan gugatan Perdata terhadap pihak pengusaha tersebut telah

ADLN - Perpustakaan Unair

melakukan kesalahan, yaitu melakukan tindakan melanggar hukum dari ketentuan-ketentuan prosedur penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaanya.

2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Badan Usaha yang berbadan hukum beserta peraturan pelaksanaanya yaitu Keputusan Tenaga Kerja nomor 150/MEN/2000.

Meskipun ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 maka Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini berarti bahwa Pemutusan Hubungan Kerja baru diperkenankan jika tidak ada jalan lain. Pengertian pemutusan Hubungan Kerja nomor 150/MEN/2000 menentukan "Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin panitia Daerah atau Panitia Pusat", sesuai dengan pasal 1 angka 4 Undang-Undang ini

Apabila memperhatikan ketentuan pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 150/MEN/2000 diatas dapat dijelaskan bahwa telah terjadi pengakhiran hubungan kerja dan pengakhiran tersebut harus didasarkan atas izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja didasarkan atas perjanjian kerja, sebagaimana telah diterangkan diatas. Dimana perjanjian yang mengikat kedua belah pihak tersebut diakhiri oleh salah satu pihak

ADLN - Perpustakaan Unair

yaitu oleh pengusaha, pekerja atau oleh Undang-Undang atau melalui putusan pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha maksudnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja diakhiri, pengakhirannya biasanya datangnya dari pengusaha. Meskipun pengusaha dianjurkan untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja ini berkaitan dengan kewenangan pekerja memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha, tiap saat jika buruh menghendaki. Pada dasarnya cara terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja ada 4 (empat) macam yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

   Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah merupakan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya masa atau jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja. Karena itulah Pemutusan Hubungan Kerja terjadi bukan karena sebab-sebab tertentu baik datangnya dari pihak pekerja maupun pengusaha pasal 1603 huruf e KUH Perdata menyebutkan "perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan Undang-Undang atau lagi majikan atau tidak ada oleh kebiasaan". Demikian juga dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.

   Meskipun Pemutusan Hubungan Kerja itu terjadi dengan sendirinya namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila

ADLN - Perpustakaan Unair

perjanjian kerja itu akan berakhir, selain itu dapat juga dikarenakan berakhirnya jangka waktu perjanjian. Pemutusan Hubungan Kerja / perjanjian kerja demi hukum ini juga dapat terjadi kerena meninggalnya pekerja (pasal 1603 huruf e KUH Perdata jo 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003). Ketentuan dalam pasal ini dapat di mengerti karena sesuai dengan asas hukum perjanjian, yang oleh Soebekti disebut sebagai azas Kepribadian.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja

   Sehubungan dengan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja, pasal 1603 I KUH Perdata jo Pasal 162 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama waktu itu berlangsung pekerja berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan. Maka dengan ketentuan tersebut 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa dalam pasal 154 Huruf a yaitu "Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya". Dengan itu masa percobaan itu harus diberitahukan kepada calon buruh yang bersangkutan. Dan untuk Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa percobaan tidak diperlukan izin dari Pejabat yang berwenang. Kesalahan berat yang dilakukan oleh Pengusaha yang merupakan alasan mendesak bagi buruh untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan Pengusaha dijumpai

dalam Pasal 1603 p jo Pasal 169 ayat 1Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003yang menentukan sebagai berikut :

a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh
b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
e. memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Dalam prakteknya Pemutusan Hubungan Kerja oleh buruh ini jarang sekali terjadi, meskipun sering terjadi keterlambatan pembayaran upah misalnya, yang menurut keterangan diatas dapat dijadikan alasan mendesak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Karena mencari tempat bagi pekerja tempat bekerja baru tidaklah mudah karena lebih-lebih dengan keadaan yang sekarang ini antara lapangan

ADLN - Perpustakaan Unair

pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah sangatlah tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada sekarang ini.

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha ini adalah yang paling sering terjadi, baik kerena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu Pemerintah telah mengaturnya di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan peraturan pelaksanaanya.

Dengan adanya Undang-undang ini dimaksudkan guna menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bahkan dalam beberapa hal dilarang, hal ini ditegaskan dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut :

1. Pengusaha, Pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upanya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Dalam hal ini perundingan sebagaimana dimaksud pada butir 2 diatas benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tetapi pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan minta izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Perselisihan Perburuhan karena melakukan kesalahan berat akibat perbuatan kerja, seperti yang ada dalam Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menentukan sebagai berikut :

a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

ADLN - Perpustakaan Unair

g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau;
j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Sebaliknya dalam beberapa hal pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan atau tanpa memerlukan izin dari Panitia Penyelesaikan Perburuhan yang diatur di dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 antara lain :

a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan ; atau
d. pekerja/buruh meninggal dunia.

ADLN - Perpustakaan Unair

Oleh karena hubungan kerja oleh pengusaha atau sering juga disebut perselisihan perorangan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berbagai peraturan pelaksanaanya lainnya.

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603 V KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, perjanjian kerja putus. Imam Soepomo menyebutkan bahwa :[2]

" alasan penting adalah di samping alasan mendesak (dringnederenden) perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu".

Berdasarkan teori, sebelumnya pengadilan memberikan putusan terlebih dahulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja itu kalau pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan dalam

---

[2]*Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Cet.13,2003, hlm.131*

ADLN - Perpustakaan Unair

perkembangannya sekarang ini seringkali lembaga pengadilan dipergunakan untuk menyelesaikan kasus baru yang dianggap merupakan kelanjutan dari kasus PHK yang telah diselesaikan oleh Panitia Penyelesaikan Perselisihan Perburuhan , khususnya oleh pihak yang merasa dirugikan dengan adanya putusan tersebut.

Sebagaimana dikemukakan oleh pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menentukan bahwa " Pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja". Ketentuan ini menunjukan bahwa Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menghendaki agar pengusaha tidak melakukan pemutusan hubungan kerja adanya anjuran yang ditujukan kepada pengusaha ini memang sepantasnya demikian, karena meskipun pemutusan hubungan kerja bukan selalu dari pengusaha, melainkan dapat juga dari pekerja, kerena hukum maupun dari pengadilan, namun yang sering terjadi pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan oleh pengusaha. Hal ini dipertegas oleh Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep 150/MEN/2000 yang menjelaskan bahwa " Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan".

Jadi apabila menurut Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 adanya anjuran agar pengusaha tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka tidak cukup hanya semacam anjuran saja, melainkan dikehendaki pengusaha untuk

ADLN - Perpustakaan Unair

melakukan langkah-langkah yang dirasa tepat agar tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja perorangan merupakan pemutusan hubungan kerja yang biasa terjadi berhubungan kerena adanya alasan-alasan tertentu yang dilakukan terhadap buruh secara perseorangan. Sedangkan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi "jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan memutuskan hubungan kerja dengan sepuluh orang buruh atau lebih atau mengadakan serentetan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.[3]

Prosedur yang wajib dan harus ditempuh oleh pengusaha yang akan memutuskan hubungan kerja yaitu jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dielakkan lagi dan harus ada perundingan antara pengusaha dengan buruh tentang maksud diputuskannya hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan maka "Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota

dari salah satu organisasi buruh".

Kemudian mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba menyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Sebagai mahkluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka

---

[3]Zaeni Ashadie, Dasar-dasar hukum Perburuhan, Cet IV, Raja Grafindo, 2002,hlm.152

ADLN - Perpustakaan Unair

merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu merupakan suatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan akses-akses negatif dengan demikian halnya dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindarkan.[4]

Apabila pengusaha tetap pada prinsipnya yaitu memutuskan hubungan kerja, maka harus menempuh cara sebagaimana dikemukakan oleh Imam Soepomo sebagai berikut : "jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan dan karena itu pegawai berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantara olehnya, maka hal itu olehnya segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.[5]

Pemutusan hubungan kerja dengan izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat merupakan suatu hal yang mutlak, sehingga apabila pengusaha melakukan PHK pekerja tanpa mengajukan permohonan izin pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat, maka pemutusan hubungan kerja tersebut demi hukum dalam arti dianggap tidak pernah terjadi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 153 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13

---

[4] Lalu Husni, SH,M.Hum, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet III, Penerbit Raja Garfindo, 2003, Hlm 89-90

[5] Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet XIII, Penerbit Djambatan, Cet.13, 2003, hlm.137

ADLN - Perpustakaan Unair

tahun 2003 yang menyatakan bahwa : 'Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan'.

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa dalam upaya untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja dari tindakan sewenang-wenang pengusaha, dengan ini pengusaha memutuskan hubungan kerja harus ada alasan-alasan yang diperbolehkan. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dapat diajukan oleh pengusaha jika pekerja melakukan perbuatan sebagaimana diatur didalam Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagaimana berikut :

a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

ADLN - Perpustakaan Unair

f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau;

j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dengan kesalahan berat yang pekerja lakukan dan telah melakukan perbuatan melanggar hukum salah satu dari yang telah ditentukan dalam Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan telah menempuh prosedur yang diwajibkan dengan mengadakan musyawarah, maka pengusaha dapat langsung menjadikan perbuatan pekerja sebagai alasan mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Hak – Hak Tenaga Kerja

Hak-hak pekerja yang diputus hubungan kerjanya selain didasarkan atas ketentuan Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan pengganti hak.

ADLN - Perpustakaan Unair

Dalam ketentuan ini mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan pengganti hak diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan telah melakukan kesalahan berat pekerja/buruh yang telah diputus hubungan kerjanya dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud didalam pasal 156 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan juga diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, yang pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, maka memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pekerja/buruh yang melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, dan mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri, tidak terikat dalam ikatan dinas, tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

ADLN - Perpustakaan Unair

Maka selain menerima uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadinya perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeur), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Begitu juga dengan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh kerena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Dalam hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli waris diberikan sejumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang

ADLN - Perpustakaan Unair

penggantian hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Begitu juga yang dikarenakan memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Kemudian pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Maka hanya berhak menerima uang penggantian hak, dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sesuai dengan yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Adapun besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah :

a. Uang Pesangon

   Adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja, sesuai dengan pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

ADLN - Perpustakaan Unair

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan didalam pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

c. Uang Penggantian Hak

Adalah seharusnya diterima sebagaimana dimaksud adalah meliputi :

I. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

II. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;

III. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

IV. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lebih dekat kepada perasaan keadilan daripada dengan peraturan yang sebelumnya mengenai hal yang sama, misalnya untuk pesangon yang dalam peraturan yang baru masa kerja maksimal 4 (empat) tahun ke atas memperoleh uang pesangon 5 (lima)

ADLN - Perpustakaan Unair

bulan upah, menjadi maksimal masa kerja 6 (enam) tahun ke atas mendapatkan uang pesangon 7 (tujuh) bulan upah begitu seterusnya sesuai dengan Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud diatas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

1. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauannya sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja secara individu/perorangan terjadi tidak karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja masal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh Akuntan Publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, kecuali para pihak menentukan lain.

ADLN - Perpustakaan Unair

4. Dalam hal pemutusan hubungan kerja masal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, dengan ini maka pekerja berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 163 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.

ADLN - Perpustakaan Unair

BAB III

UPAYA HUKUM YANG HARUS DITEMPUH OLEH PEKERJA DENGAN ADANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK

I. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Khususnya Memperoleh Hak-haknya dan Sanksi Hukum Bagi Pengusaha.

Para pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja, karena mereka dan keluarganya terancam dengan kelangsungan hidupnya serta merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Dengan melihat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah sangat mudah apa yang seperti kita bayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar jika pekerja selalu kuatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dampak pemutusan hubungan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan.[6]

[6] Abdul Khakim,SH, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit Citra Aditya Bakti, Cet I, Hlm105

ADLN - Perpustakaan Unair

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang sangat lemah, maka perlindungan hukum bagi pekerja dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, melainkan diukur secara sosiologis dan filosofis.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja dapat ditemukan dalam aturan-aturan hukum. Aturan hukum itu dapat dibagi dalam beberapa penggolongan yaitu :

1. Batasan mengenai pemutusan hubungan kerja :

   Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang terdapat pada pasal-pasal yang tentang pemutusan hubungan kerja, dapat di bagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu alasan yang diijinkan untuk di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Alasan yang diijinkan oleh Panitia Daerah/Pusat tertuang dalam ketentuan Pasal 158 –168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang telah disebutkan diatas. Sedangkan alasan yang tidak diberikan ijin oleh P4D / P4P tertuang di dalam pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu tentang adanya alasan-alasan yang tidak dibenarkan untuk di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan alasan-alasan yang dilarang untuk di PHK.

ADLN - Perpustakaan Unair

2. Pihak yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja :

   Dalam hal ini bentuk perlindungan hukum dibidang pemutusan hubungan kerja yang ke 2 (dua) adalah penetapan pihak yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja. Ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 151 yaitu " dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal ini perundingan sebagaimana dimaksud ayat 2 (dua) Pasal 151 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial". Hal ini sangatlah penting karena untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dapat dicapai, serta mencegah pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang dengan pemutusan hubungan kerja pekerjanya.

3. Kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja

ADLN - Perpustakaan Unair

Bentuk perlindungan hukum di bidang pemutusan hubungan kerja yang 3 (ketiga) adalah adanya kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat berguna menjaga kemurnian alasan penjatuhan pemutusan hubungan kerja dari rekayasa pengusaha. Mengingat alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh pekerja pasca ijin hubungan kerja turun

Kebenaran alasan ini maksudnya dikaitkan dengan cara terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain terdiri dari :

a. Kebenaran alasan dari pihak pekerja

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya pemutusan hubungan kerja yang datangnya dari pekerja dapat digolongkan menjadi 2 (dua) yaitu dikarenakan alasan pekerja mengundurkan diri atau karena adanya alasan yang mendesak yang mengakibatkan pekerja tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan mengundurkan diri dari pekerja harus benar kerena jangan sampai terjadi adanya kebohongan didalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar murni atas inisiatif pekerja sendiri tanpa di pengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain disini terdiri dari pengusaha atau dari pihak ketiga. Yang dalam prateknya menggunakan lasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang pekerja dari hubungan kerja. Meskipun

sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa pengusaha sepaya hak yang diperoleh pekerja lebih kecil dari pada yang seharusnya. Dengan ini kenyataannya yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja tersebut atas inisiatif pengusaha tapi direkayasa menjadi pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri. Maka alasan mengundurkan diri dari pihak pekerja secara sukarela harus ditelusuri kebenaranya. Hal ini untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

b. Kebenaran alasan dari pengusaha

Kebenaran alasan yang berasal dari pengusaha dapat dikategorikan dalam 2 (dua) hal yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan pekerja. Penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh pengusaha terus menerus selama 2 (dua) tahun dan harus dibuktikan kebenarannya, jangan sampai itu hanya kebohongan atau kelicikan pengusaha untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua pekerjanya telah dilakukan pemutusan hubungan kerja. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama 2 (dua) tahun berturut-turut. Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 164 menjadi penutupan usaha karena adanya force majeur (semisal tempat usaha terkena bencana alam

yang tidak memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja itu). Dengan alasan itu perusahaan dapat menyatakan tutup atau melakukan efisiensi, sehingga akan ada pengurangan pekerja yang di PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya pengusaha harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar. Agar bertujuan tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak pekerja.

c. Kebenaran status pekerja dalam perusahaan

Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan pekerja didalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak dalam pengobatan dan perumahan. Mengenai uaph, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 157 tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pengupahan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu upah dan pendapatan non upah. Yang disebut upah adalah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan yang disebut dengan pendapatan non upah terdiri dari fasilitas, bonus, tunjangan hari raya (THR). Maka yang dimaksud dengan fasilitas adalah

ADLN - Perpustakaan Unair

suatu kenikmatan dalam bentuk nyata/natural yang diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus guna peningkatan kesejahteraan pekerja. Kemudian dengan bonus adalah hasil keuntungan pengusaha atau adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktifitas dari komoditi perusahaan.

Tindakan lanjut dari seorang pengusaha seandainya ada pemutusan yang menyatakan adanya pemutusan hubungan kerja dari pemerintah terhadap pekerjanya, maka kewajiban dari pengusaha untuk segera menjalankan pemutusan tersebut yaitu dengan memberikan hak-haknya dari pihak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut dengan memberikan uang pesangon, uang jasa, maupun uang penggantian hak yang mana telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, khususnya di dalam pasal 156 ayat 1 yang menyatakan sebagai berikut :

> " dalam hal ini terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima"

Dengan adanya peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha tetap harus memberikan hak-haknya sebagaimana yang diatur di dalam undang-undang tersebut.

Adapun peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang di maksud yaitu tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang merupakan peraturan yang

harus ditaati setiap para pengusaha. Besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yaitu sebagai berikut :

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 2 tentang perhitungan uang pesangon sebagai berikut :

a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 3 tentang perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut :

a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Dan juga menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 4 tentang perhitungan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud meliputi :

a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dinama pekerja/buruh diterima kerja;

c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatanditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;

d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melawan Hukum

Penyelesaian perburuhan menurut rumusan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sendiri adalah pertentangan antara pengusaha/majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat buruh terhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sehubungan dengan perumusan itu maka mengenai perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian atau atau peraturan pengusaha atau pun menyalahi ketentuan hukum.[7]

Dengan demikian maka mengenai perselisihan hak dibidang perburuhan ada dua badan atau instansi yang berwenang menyelesaikan, yaitu pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

[7]Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Cet.13,2003, hlm.131-132

ADLN - Perpustakaan Unair

Namun dalam hal ini itu ada dua perbedaan pokok, yaitu :

1. Yang dapat menuntut dimuka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah pengusaha dan organisasi pekerja tidak perseorangan, sedang dimuka Pengadilan Negeri pekerja perseorangan dapat mengajukan tuntutannya.
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedang pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kerungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu.

Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi dituntut pada pihak pengusaha atau menurut perumusan diatas "pertentangan berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan". Perselisihan kepentingan ini hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesahan kepentingan tersebut, yang sebelumnya bahkan masih terdapat dinegara lain, terserah kepada adu kekuatan (Free Fight) antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan senjata : pemogokan (strike), memperlambat pekerjaan (slow-down) dan penutupan perusahaan (lock out).[8]

---

[8]Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Cet.13,2003, hlm.133

ADLN - Perpustakaan Unair

Perselisihan perburuhan seperti halnya dengan tiap perselisihan lainnya dapat diselesaikan secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri baik tanpa maupun dengan bantuan pihak ketiga atau secara tidak damai diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (selanjutnya disebut dengan panitia).

1. Penyelesaian secara sukarela :

   Perselisihan perburuhan bisanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi pekerja kepada pihak pengusaha mengenai misalnya kenaikan upah. Tuntutan ini pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan. Hasil perundingan ini bila merupakan persetujuan dapat disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang Perjanjian Perburuhan. Jika dalam suatu perundingan tersebut oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh persamaan paham maka sebetulnya barulah terjadi perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara majikan dengan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persamaan paham mengenai syarat-syarat kerja

   Bagi pengusaha dan pekerja yang dalam hal ini terdapat perselisihan ada jalan yang dapat ditempuh yaitu, "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

2. Menyerahkan perselisihan kepada pegawai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyerahan perselisihan kepada juru perselisihan atau dewan pemisah harus dilakukan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam surat perjanjian diterangkan :

- Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan dikerahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselenggarakan;
- Nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
    1. siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
    2. bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang diambil oleh juru pemisah;
    3. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah, demikian pula mengenai tata cara pemisahan, diserahkan kepada persetujuan kedua belah pihak. lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial daerah, selanjutnya disebut Panitia Daerah yang telah memberikan perantaraan, demikian dapat pula dipilih menjadi juru pemisah atau dewan pemisah atas

ADLN - Perpustakaan Unair

permintaan membantu kedua belah pihak dalam memilih juru pemisah atau dewan ditunjuk sebagai dewan pemisah karena dengan demikian pihak-pihak yang berselisih tidak usah mengeluarkan biaya untuk pemisahan itu

Sebetulnya sama saja petusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dan putusan Panitia Daerah sebagai instansi "Pengadilan" perburuhan. Bahkan putusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan, karena tidak dapat dimintakan banding kepada Panitia Pusat. Putusan dewan atau juru pemisah memuat :

1. Hal-hal yang memuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut diatas;
2. Ikhtiar tuntutan, balasan dan penjelasan lebih lanjut oleh kedua belah pihak;
3. Pertimbangan yang menjadi putusan itu;
4. Pokok putusan.

Putusan harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat putusan itu diambil dan ditandatangi oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah dapat dimintakan pengesahan dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat ini harus memberi pengesahannya, kecuali :

1. Jika ternyata putusan itu melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah.

ADLN - Perpustakaan Unair

2. Di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila.
3. Di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukan itikad buruk.

Jika Panitia Pusat menolak pengesahan itu, Panitia Pusat harus mengatur akibat penolakan itu. Putusan yang disahkan oleh Panitia Pusat memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat, yaitu :

1. Dapat dimintakan kepada Pangadilan Negeri supaya putusan ini dinyatakan dapat dijalankan (Fiat Executie), dan selanjutnya dilaksanakan menurut aturan yang biasa menjalankan suatu putusan perdata.
2. Pihak yang tidak tunduk pada putusan itu diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu rupiah.

II. Penyelesaian Secara Wajib

Tiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh yang berselisih tidak diserahkan kepada dewan pemisah, oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, harus diberitahukan dengan surat kepala pegawai perburuhan, yaitu pegawai Kementerian Perburuhan yang oleh Menteri Perburuhan ditunjuk untuk memberikan perantara dalam perselisihan perburuhan.

Pemberitahuan wajib ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perburuhan untuk memberikan perantara guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut. Perantara yang wajib diberikan itu dimulai dengan mengadakan

ADLN - Perpustakaan Unair

penyelidikan tentang duduk permaslahan dalam perkara perselisihan dan sebab-sebab.[9]

Dalam waktu tujuh hari selambat-lambatnya, jadi pegawai mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara pihak-pihak itu ke arah mencapai penyelesaian secara damai, yang dapat diartikan untuk mencapai persesuaian paham antara pihak-pihak itu.

Persetujuan yang tercapai persesuaian perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan dan karena itu pegawai berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan perantara olehnya, maka hal itu olehnya segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Panitia Daerah pertama-tama juga memberi perantara, yaitu segera setelah menerima penyerahan perselisihan, mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih. Jika perundingan itu menghasilkan persetujuan, Panitia Daerah bersiap-siap untuk mengambil putusan. Panitia Daerah menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Putusan Panitia Daerah dapat bersifat anjuran, yaitu menganjurkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Jika Panitia Daerah berpendapat bahwa perselisihan

---

[9]Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Cet.13,2003, hlm.136

ADLN - Perpustakaan Unair

itu sukar diselesaikan dengan putusan yang berupa anjuran, maka Panitia Daerah memberikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantara pegawai kepaniteraan masing-masing selembar.

Putusan yang bersifat mengikat ini, jika terhadapnya dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulang kepada Panitia Puasat, dapat mulai dilaksanakan. Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dalam hal ini dapat dimintakan kepada Pangadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri itu, putusan dilaksanakan menurut aturan yang biasa menjalankan putusan perdata.

Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat itu, dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat minta pemeriksaan ulang kepada Panitia Pusat, kecuali bila menurut pendapat Panitia Pusat tentang putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal. Menurut Panitia Pusat, soal khusus bersifat lokal yang tidak mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. soal yang meliputi lebih dari satu wilayah Panitia Daerah;
2. perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah diperusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah (ardolie), timah, rokok, beras, pelayaran, pangangkutan udara riil;
3. perselisihan mengenai pemberhentian massal (lebih dari 9 orang);

ADLN - Perpustakaan Unair

4. perselisihan mengenai pembentukan / perubahan peraturan pensiun / jaminan hari tua dan jaminan sakit;
5. semua putusan Panitia Daerah yang bertentangan dengan Undang-undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Selain menerima permintaan pemeriksa ulangan, Panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan itu menurut pendapatnya dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, bahkan dalam prakteknya Panitia Pusat acap kali menarik putusan Panitia Daerah yang berupa anjuran yang oleh salah satu pihak ditolak atau salah satu pihak tidak menyatakan pendiriannya menerima atau menolak anjuran itu.[10]

[10]Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Cet.13,2003, hlm.138

ADLN - Perpustakaan Unair

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja sepihak merupakan pemutusan hubungan kerja yang datangnya dari seorang pengusaha (majikan) tanpa melalui prosedur hukum yang berlaku/resmi atau tanpa seizin dari pihak Departemen Tenaga Kerja dan tidak didasari oleh alasan pemutusan hubungan kerja yang benar. Pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta peraturan pelaksanaannya, menentukan bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Dimana perjanjian yang mengikat kedua belah pihak tersebut diakhiri oleh salah satu pihak yaitu oleh pihak pengusaha, pekerja, oleh Undang-undang atau melalui putusan Pengadilan. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja terjadi karena pengaruh psikologis, ekonomi, financial. Maksudnya bahwa :

ADLN - Perpustakaan Unair

- Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, pekerja akan kehilangan mata pencahariannya.
- Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai gantinya.

2. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum apabila ia putus hubungan kerjanya yang berupa adanya hak-haknya (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak) yang disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat di Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 beserta prosedur pemutusan hubungan kerja yang memenuhi tahap-tahap tertentu. Apabila pekerja merasa ada kebohongan dalam alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja atau ada hak-hak pekerja yang tidak diterima dengan semestinya maka dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri, atau melalui upaya administratif mulai dari lembaga perselisihan hubungan industrial, mohon anjuran kepada Pegawai Perantara P4D atau P4P, hak veto Menteri Tenaga Kerja selanjutnya fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri supaya putusan dapat dijalankan.

B. Saran

1. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha hendaknya perlu disosialisasikan Peraturan Perundang-undangan Perburuhan, karena dengan adanya peraturan terhadap pemutusan hubungan kerja maka tidak ada pihak-pihak yang dirugikan atau dengan

ADLN - Perpustakaan Unair

kata lain, dengan disosialisasikan undang-undang pemutusan hubungan kerja maka pihak-pihak yang terlibat di dalamnya bisa memahami hal-hal yang menjadi hak dan kewajiban.

2. Dalam penyusunan Peraturan Perundang-undangan, handaknya Pemerintah dapat memperhatikan hak-hak dari pekerja, disamping itu juga tidak merugikan pengusaha. Oleh karena itu tujuan utama dibuatnya Undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah adalah dapat memberikan suatu kepastian dan perlindungan hukum terhadap pekerja dan juga pengusaha.

DAFTAR BACAAN

Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet pertama, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.

Paramita, Pradnya, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1980.

Ramli, Lanny, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet pertama, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet ketiga belas, Djambatan, Jakarta, 2003.

Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya.