ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

BEBERAPA ASPEK TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA MAJIKAN DAN BURUH

SKRIPSI

Diajukan guna memperlengkapi persyaratan ujian sarjanaan pada

Fakultas Hukum Universitas Airlangga

oleh:

SUBIJANTO TRIWAHJONO SASTRODIRDJO

JURUSAN KEPERDATAAN

NIM.: 7072

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

1

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Dipertahankan

didepan Team Penguji Skripsi

Hukum Perburuhan

Ismet Baswedan SH.

Azis Safiudin SH.

Rudhi Prasetyo SH.

Marthalena Pohan SH.

pada tanggal 19 Agustus 1975 di Surabaya

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

DEKERJA:

- ditinjau dari segi perseorangan ialah gerak dari pada badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah maupun rohaniah.

- ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah se - lakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat

- ditinjau dari segi spiritual adalah merupakan hak dan kewajiban dalam memuliakan dan mengab- di kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(Penjelasan Umum U.U.no.14/1969)

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

KATA PENGANTAR

Tulisan ini adalah akan mengupas apa dan bagaimana suatu pemutusan hubungan kerja itu, karena menurut penulis didalam suatu perhubungan kerja yang paling menimbulkan masalah ataupun sengketa tidaklah lain dari suatu pemutusan atas hubungan kerja itu sendiri, di mana tidak hanya menimbulkan sengketa antara pihak-pihak, akan tetapi tak jarang pula menimbulkan problema di dalam kehidupan kemasyarakatan.

Tentu saja sesuai dengan judul "beberapa aspek" maka pembahasan penulis disini hanyalah dari sudut-sudut pandangan tertentu saja, pula "antara majikan dan buruh" mempunyai makna bahwa penulis akan membahas perhubungan kerja yang terbatas pada perusahaan swasta .

Dalam pembahasan tentang pemutusan hubungan kerja atau pada hukum perburuhan pada umumnya, akan kita jumpai suatu konklusi atau kenyataan bahwa hal itu merupakan suatu produk kehidupan kemasyarakatan yang ditentukan oleh dua golongan yang saling bertentangan, atau secara tajam dapatlah dikatakan bahwa hukum perburuhan adalah hasil kompromi antara dua kepentingan yang berkonflik, yaitu antara golongan yang keadaan ekonominya lemah melawan golongan yang ekonominya kuat.

Dan pada pembahasan nanti mungkin kita banyak dan selalu berorientasi kepada pasal-pasal dalam B.W.(Burger-

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

lijk Wetboek/Kitab Undang-undang Hukum Perdata) karena prinsip-prinsip hubungan kerja itu memang bersumber pada hukum Perjanjian, dan di samping itu juga kita membahas tentang peraturan perundangan yang lain yang mengatur masoal perburuhan.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada para dosen dan asisten di lingkungan Fakultas Hukum Unair yang telah banyak memberi pengetahuan selama penulis studi, khususnya kepada Bapak R. Soetojo Prawirohamidjojo SH. yang telah memberikan persetujuannya dalam pengajuan rangka skripsi dan terutama pula kepada Bapak Rudhi Prasetyo SH. yang telah berkenan membimbing dalam penulisan skripsi ini.

Peribahasa "tiada gading yang tak retak", penulis yakin bahwa penyusunan skripsi ini jauhlah dari sempurna, meskipun penulis telah berusaha dengan sekuat tenaga mengatasinya dari kekurangan-kekurangan.

Mudah-mudahan penulisan skripsi ini dapatlah menambah khasanah ilmu pengetahuan hukum, khususnya di lapangan hukum perburuhan, meskipun terlalu kecil artinya demi pengabdian kepada Alam Kekar, Bangsa dan Negara.

Surabaya, Desember 1974.

Penulis,

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
PEDAHULUAN	1
B A B :	
I. TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN MASALAHNYA	4
A. Masalah perseorangan	4
B. Masalah sosial	8
II. KEGUNAAN BURUH DAN MAJIKAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	12
A. Peraturan-peraturan yang berlaku ...	12
B. Tinjauan sebelum dan sesudah adanya Undang-undang No. 12/1964	14
III. APAKAH ADA JAMINAN YANG SUAT BAGI BURUH PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DALAM PERATURAN PERUNDANGAN REPUBLIK INDONESIA	27
A. Perbedaan sifat antara peraturan jaman kolonial dengan jaman kemerdekaan	27
B. Perlindungan buruh pada pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang No.12/1964	35
IV. PENYELESAIAN TENTANG PERSENGKETAAN YANG TIMBUL	41

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

B A B : Halaman

IV. PENYELESAIAN TENTANG PERSENGKETAAN YANG TIMBUL 41

A. Campur tangan pemerintah 41

B. Lembaga-lembaga penyelesaian sengketa perburuhan 43

C. Cara-cara penyelesaian 46

V. KESIMPULAN DAN SARAN 53

LAMPIRAN 61

DAFTAR KEPUSTAKAAN 69

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

P E N D A H U L U A N

Adalah pendapat umum bahwa hakekat eksistensi manusia itu adalah kepribadian sosial, di mana kodrat manusia yang demikian itu adalah membawa konsekwensi bahwa manusia itu haruslah hidup bermasyarakat, ia tidak bisa seorang diri untuk tidak membutuhkan bantuan atau pertolongan jasmaniah maupun rohaniah dari sesamanya.

Untuk melaksanakan tugas kodrati inilah manusia itu melaksanakan suatu aktivitas apa yang dinamakan "kerja" demi pemenuhan fungsi kepribadian sosial itu.

Kerja-kerja manusia itu bergerak di berbagai lapangan dan ke berbagai arah, yang ditentukan oleh berbagai-bagai kemampuan dan kebutuhan manusia dan oleh bermacam-macam obyek kemampuannya. Dan dengan pembagian rasionil dari pada kerja manusia sebagai makhluk sosial, kedalam bermacam-macam pekerjaan, kedalam bagian-bagian produksi dan bagian-bagian kerja, menurut tempat dan waktu, maka berjalinlah usaha tiap orang dengan usaha lain-lain orang, berhubunganlah usaha yang disebut pertama dan yang terakhir, dalam arti setiap pekerjaan, setiap kerja yang bermanfaat dengan sifat bagaimanapun mempunyai fungsi sosial, diperbuatkan oleh ikatan-ikatan solidaritet, dengan mempunyai tujuan bersama: kesejahteraan setiap manusia.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Dari uraian tersebut diatas nyatalah bahwa kerja itu sendiri adalah tidak dapat dipisahkan dari manusia selagi ia hidup, dus kodrinya kerja dan eksistensi manusia itu adalah merupakan dwi-tunggal kodrati yang tidak bisa dipisahkan lagi.

Jadi manusia itu bekerja, di samping untuk kepentingannya pribadi juga demi kepentingan orang yang lain. Melihat fungsi ini maka pantaslah bila hakekat kerja itu adalah demi kehidupan manusia, orang seorang dan masyarakat.

Demikian pula hubungan kerja antara majikan dan buruh adalah pada hakekatnya untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhan mereka. Disatu pihak majikan harus menilai kerja itu sebagai memberikan kehidupan kepada dirinya dan menguntungkan buruh, di lain pihak buruh harus berpendapat bahwa kerja itu memberi kehidupan kepadanya dan menguntungkan majikan.

Bila keadaan demikian telah disadari oleh mereka, maka akan tercapailah integrasi kehidupan manusia, yang mengarah kepada kebahagiaan umat manusia. Akan tetapi apabila diantara mereka tiada kesebunian pengingat yang demikian, maka akan terjadi suatu pertentangan kepentingan antara pihak-pihak, yang akan menimbulkan ketidak-seraasian didalam kehidupan kemasyara-

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

kaian ini, lebih-lebih apabila salah satu pihak mengadakan pemutusan terhadap suatu hubungan kerja diantara mereka, dapatlah dibayangkan masalah-masalah apakah yang akan terjadi.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

B A B I

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN MASALAHNYA

Suatu pemutusan hubungan kerja pada hakekatnya adalah merupakan suatu pemutusan atau pemecahan terhadap suatu perjanjian (kerja) yang dilakukan oleh salah satu pihak, tetapi bisa juga berarti secara luas, yaitu pemutusan oleh salah satu pihak, atau karena persetujuan kedua pihak, ataupun karena hukum (van rechtswege).

Akan tetapi pembahasan pemutusan hubungan kerja didalam bab ini adalah cenderung untuk mengenut pengertian yang sempit, yaitu pemutusan yang dilakukan oleh salah satu pihak, karena pada hakekatnya secara teoritis tidaklah ada permasalan atau masalah bila pemutusan itu didasarkan pada hal yang kedua dan ketiga.

A. <u>Masalah perseorangan.</u>

Yang dimaksud masalah perseorangan disini adalah masalah-masalah yang ditimbulkanoleh akibat perjanjian, karena perjanjian hanyalah mengikat pihak-pihak yang mengadakannya, tidak terhadap pihak ketiga.

Suatu perjanjian kerja adalah merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu berjanji untuk "mengerjakan hal sesuatu" untuk keperluan pihak yang lain.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

Pada prinsipnya dapatlah kita uraikan, bahwa suatu perjanjian kerja adalah :

"perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah" (pasal 1601a B.W.).

Yang penting bagi kita, yang dapat kita simpulkan dari persetujuan timbal balik tersebut diatas adalah adanya unsur-unsur yang merupakan kewajiban para pihak :

a. kewajiban buruh untuk melakukan suatu pekerjaan; yaitu buruh harus melakukan suatu prestasi yang diperjanjikan di dalam perjanjian kerja dan sifat prestasi tersebut adalah persoonlijk, artinya harus dilakukan oleh siburuh sendiri, tidak boleh diwakilkan kepada orang lain. 1)

b. kewajiban majikan untuk membayar upah; yang dimaksud upah disini adalah segala sesuatu yang diberikan oleh pihak majikan kepada buruh sebagai kontra prestasi atas pekerjaan yang dilakukan berdasar hubungan kerja.

Apabila salah satu pihak tidak memberikan prestasi separ-

---

1) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama hubungan kerja, Djambatan, Jakarta 1963, halaman 39.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ti apa yang diperjanjikan atau ada kekurang sempurnaan pada pelaksanaan prestasi, maka timbulah di dalam hubungan hukum itu suatu pengingkaran kewajiban yang akan merugikan salah satu pihak.

Seperti terdapat pada asas-azas hukum perjanjian umumnya, maka terjadilah suatu keadaan yang dinamakan "wanprestasi".

Misalnya :

Seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan majikan, bahwa ia akan bekerja selama 5 tahun padanya. Tetapi baru berjalan 2 tahun, siburuh minta berhenti.

Tentu saja ini adalah suatu prestasi yang mengingkari janji dan hak majikan tidak menerimanya, dan mungkin pula ia akan minta ganti rugi terhadap tindakan buruhnya itu. Jadi disini ada suatu wanprestasi, yaitu buruh tersebut tidak memenuhi jangka waktu sebagaimana disetujui didalam perjanjian kerja.

Juga misalnya seorang majikan yang tidak memberikan upah buruh dan jaminan sosial yang lain seperti diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Disini pihak yang dirugikan yaitu siburuh bisa mengajukan kepada badan peradilan, untuk menuntut pelaksanaan perjajian tersebut.

Sebetulnya kalau kita lihat persoalisihan perburuh-

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

an itu dapat kita bagi menjadi dua, yaitu dapat dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.[2] Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian tersebut atau menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang biasanya oleh buruh dituntutkan kepada majikan.

Hal ini membawa perbedaan kompetensi, yaitu badan peradilan yang mana yang akan memeriksanya. Tentang perselisihan hak ditetapkan didalam Reglement op de rechterlijke organisatie en het beleid der justitie in Indonesie (R.O. Stb. 1847 No. 23) menetapkan pada pasal 116g bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dengan tidak melihat jumlahnya uang dan tidak melihat golongan warganegaranya, pada tingkat pertama diadili oleh hakim residensi. Dan dengan dihapuskannya hakim residensi itu (Undang-undang Darurat No. 1 tahun 1951), maka persoalan ini adalah masuk wewenang Pengadilan Negeri.

Sedangkan untuk perselisihan kepentingan, hal ini adalah masuk wewenang Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 22 tahun 1957 menggunakan istilah per -

---

2) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan kerja, Djambatan Jakarta 1958, halaman 181.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

selisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara majikan/gabungan majikan dengan serikat buruh/gabungan serikat buruh berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan (pasal 1c). Untuk penyelesaian ini diperlukan campur tangan pemerintah, karena perselisihan kepentingan ini bisa menimbulkan kegoncangan didalam kehidupan kemasyarakatan (lihat bab IV).

Tetapi pada kenyataannya sekarang ini semua perselisihan seperti yang pernah tersebut adalah dimajukan kepada Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan disini fungsi Pengadilan Negeri hanyalah sebagai memberikan pernyataan untuk dapat dijalankan (executoir-verklaring).

3. Masalah sosial.

Seorang buruh adalah merupakan suatu anggota masyarakat dan merupakan kepala dari unit masyarakat terkecil yaitu keluarga. Ia adalah sebagai penerang, pelindung dan pemberi kehidupan dari suatu keluarga, karena keluarga tersebut adalah menggantungkan diri untuk berlangsungnya eksistensinya dari kerja siburuh tadi. Dapatlah dibayangkan apa yang akan terjadi bila didalam hubungan kerja (dengan majikan) dari siburuh tadi diputuskan.

Akibatnya adalah bukan saja diderita oleh siburuh pribadi, tetapi juga keluarganya, dalam arti tidak bisa

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

memenuhi kebutuhan keluarganya, memberi makan , atau me - nyekolahkan anak-anaknya dan karena itulah dapat dikatakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi buruh berarti kehi - langan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.

Persoalan ini belum selesai sampai di sini saja, masalah yang timbul adalah apakah buruh yang diberhentikan tadi akan mendapatkan lapangan kerja di dalam masyarakat, mengingat masih banyaknya pengangguran yang menunggu ke - sempatan kerja. Kalau didalam waktu yang lama mereka belum mendapat kerja, berarti mereka hanyalah menambah jumlah pengangguran.

Sampai disini masalah ini bukan sekedar masalah yang terbatas pada lingkungan keluarga saja, akan tetapi sudah menjalar sebagai masalah kemasyarakatan yang lebih besar.

Kita maklumi bahwa kemiskinan adalah salah satu fak- tor yang berkorelasi dengan kriminalitas, dan hal ini ti - dak mustahil apabila bertambahnya pengangguran tersebut akan membawa naiknya frequensi kriminalitas, atau dengan lain kata bahwa buruh-buruh yang belum mendapatkan kerja tersebut tidak mustahil akan melakukan tindakan-tindakan yang bertentangan dengan hukum.

Kalau masalah ini sudah demikian berlarutnya, ini adalah merupakan masalah yang bersifat nasional yang bisa menggoyahkan sendi-sendi ketertiban sosial.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Maka dari itu usaha-usaha Pemerintah untuk mengatasi hal ini adalah sangat diperlukan sekali. Tindakan-tindakan ini bisa diwujudkan lewat pembentukan perundang-undangan sosial , dan hal inilah apa yang dinamakan "politik sosial".[3)]

Politik sosial itu menghendaki campur tangan pemerintah di dalam hubungan-hubungan sosial ekonomi warga negara, sehingga setiap anggota masyarakat memperoleh perlindungan keamanan sosial (social-security), baik hidup kejasmanian maupun kerokhanian.

Kalau kita analisa pada praktek-praktek yang menyebabkan begitu mudahnya simajikan memutuskan hubungan kerja dengan siburuh itu adalah memang dibawa oleh keadaan sosial ekonomi mereka yang sangat jauh berbeda. Hal ini dapat kita lihat pada waktu pembuatan perjanjian, dimana prakteknya buruh hanyalah menerima saja syarat-syarat yang disodorkan oleh majikan.

Jadi kebebasan berkontrak itu bagi buruh hanya mempunyai arti teoritis saja, karena buruh dalam keadaan terpaksa , meng-ya-kan syarat-syarat kerja yang diajukan oleh majikan demi kelangsungan kehidupan diri dan keluarganya, karena buruh tersebut hanyalah mengandalkan tenaganya saja.

---

3) A.Soehardi, Politik sosial modern, Kanisius 1959, halaman 29.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

Pula di dalam suatu hubungan kerja dengan waktu tidak terbatas, jelas di sini a danya rasa was-was dari buruh sampai kapan hubungan kerjanya akan berlangsung, hal ini cenderung mengarah kepada ketergantungan buruh terhadap bolas-kasih majikan, dan bagi buruh akan berpendapat lebih baik mengikut saja apa yang diperintahkan majikan dari pada kehilangan pegangan untuk menghidupi keluarganya

Mengingat akibat-akibat pemutusan hubungan kerja yang dapat merupakan masalah sosial yang sukar untuk ditanggulangi tersebut dan sejalan dengan politik sosial yang dijalankan oleh pemerintah, maka perundang-undangan sosial haruslah memberi perlindungan dan kedudukan yang kuat bagi buruh, Pula didalam pemutusan hubungan kerja selayaknyalah diadakan pertanggungan dari pemerintah ataupun dana untuk menjamin pendapatan buruh (income-security) sebelum mendapatkan kerja lagi, disamping pesangon, uang jasa ataupun gantirugi lainnya yang telah diberikan pada waktu diadakan pemutusan. Dan politik penempatan kerja yang effisien dan sehat dapatlah merupakan bantuan yang diharapkan dalam menyelesaikan masalah ini.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB II

KEDUDUKAN BURUH DAN MAJIKAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Peraturan-peraturan yang berlaku.

Mengenai peraturan-peraturan yang berlaku bagi suatu pemutusan hubungan kerja dapatlah kita temukan dalam B.W. (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan di samping itu terdapat pada Undang-undang atau peraturan yang lain

Jika kita melihat B.W. terjemahan Soebekti dan R. Tjitrosudibio maka kita akan menemukan Titel 7a yaitu tentang "persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan". Ketentuan ini baru diadakan dalam tahun 1926 yaitu dengan Stb. 1926 No. 535, yang pada asasnya mengatur perhubungan kerja antara buruh dan majikan yang sama-sama tunduk pada B.W. Khusus mengenai pemutusan hubungan kerja dalam kelompok peraturan ini diatur pada pasal 1603a - 1603w.

Sesungguhnya sejak 1879, di dalam B.W. telah terdapat pengaturan tentang perhubungan kerja yaitu pada Titel 7 bagian 5 dalam hal ini masuk sewa-menyewa dengan berikapala "Perseowaan tenaga pelayan dan buruh rendah", yang berlaku untuk hubungan kerja antara buruh bukan Eropah (Bumiputera , Tionghoa, Arab) dengan majikan Eropah.

Jadi ini mengatur hubungan kerja yang sifatnya intergentil. Titel 7a seperti pernah disebut di atas hanya

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

berlaku bagi buruh bukan Eropah jika pekerjaan yang dilakukan oleh diburuh tersebut biasanya dilakukan oleh orang Eropah. Dan apabila majikannya orang bukan Eropah dan buruhnya orang Eropah, maka yang diberlakukan adalah Titel 7a.[1] Kelompok peraturan yang kedua ini hanya terdiri dari tiga pasal dan biasa disebut pasal 1601 - 1603 lama.[2]

Sampai di sini terlihatlah adanya diskriminasi di dalam hukum perhubungan kerja termasuk di dalamnya tentang pemutusannya. Diskriminasi yang demikian ini lenyap dengan dikeluarkannya suatu peraturan yang kita kenal sebagai Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Europese Arbeiders Stb. 1941 No.396, yaitu suatu perturan pemutusan untuk buruh bukan orang Erpah. Dimintakan sebagai penghapus diskriminasi, karena isi peraturan ini adalah sama dengan apa yang diatur oleh Titel 7a (bagian pemutusan hubungan kerja). Jadi setelah dikeluarkannya peraturan ini untuk pemutusan hubungan kerja antara buruh bukan Eropah dan buruh Eropah sudah ada kesesuaian.

Setelah kesardaran ini di mana dirasa peraturan produk kolonial tidak sesuai lagi dengan perasaan hukum masyarakat, maka pemerintah membuat suatu perturan yang

---

1) Wirjono Prodjodikoro, Hukum perdata tentang persetujuan-persetujuan tertentu, Sumur Bandung 1974, halaman 67.

2) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan kerja, Pabak Jakarta 1968, halaman 40.

kita kenal sebagai "Undang-undang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta", yaitu Undang-undang No. 12/1964. Undang-undang ini bersifat nasional, tidak lagi memperbedakan penggolongan warga negara seperti peraturan-peraturan yang terdahulu. Pada prinsipnya Undang-undang No. 12/1964 ini adalah berfungsi sebagai penyaring atas berlakunya peraturan-peraturan sebelumnya, karena Undang-undang tersebut adalah mencabut atau tidak memberlakukan kelompok-kelompok peraturan yang terdahulu <u>sejauh bertentangan</u> dengan Undang-undang ini. Dan untuk melaksanakan Undang-undang ini kemudian keluarlah Instruksi Menteri Perburuhan yang bernomor 9/Inst./1964 dan 15/Inst./1964 sebagai aturan pelaksanaannya. Akan tetapi kedua Instruksi ini akhirnya ditarik kembali atau dicabut dengan Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967. (Sebetulnya kedua peraturan yang dicabut itu adalah sama isinya dengan peraturan yang baru, jadi sesungguhnya menurut saya bukan suatu pencabutan, akan tetapi suatu penegasan saja).

Untuk jelasnya marilah kita mengadakan perbandingan antar kelompok-kelompok peraturan diatas.

B. <u>Tinjauan sekilas dan pendek adanya Undang-undang No. 12/1964.</u>

Baiklah kita tinjau sekarang kedudukan buruh dan majikan pada waktu pemutusan hubungan kerja berdasarkan

peraturan-peraturan yang ada seperti tersebut di atas. Dan dalam peninjauan ini baiklah secara sistematis kita membagi pemutusan itu menjadi tiga bagian sesuai dengan sebab pemutusan, yaitu pemutusan karena hukum, inisiatif salah satu pihak dan pemutusan oleh pengadilan.

1. Pemutusan karena hukum.

Seperti terdapat pada asas-asas hukum perjanjian pada umumnya, maka didalam suatu persetujuan di mana jika para pihak telah memberikan prestasinya seperti yang dipersjanjikan didalam perjanjian, maka perikatan tersebut adalah hapus. Hal demikian inilah yang kita maksudkan sebagai putus karena hukum.

Didalam hal perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu, maka jelas bahwa perjanjian itu hapus setelah jangka waktu yang diperjanjikan telah habis.

Di dalam Titel 7 (lama) hal ini kita temukan di dalam pasal 1603 lama (1), yaitu bahwa buruh tidak boleh diusir dari pekerjaannya sebelum waktu yang diperjanjikan habis. Hal ini bisa kita simpulkan bahwa hubungan kerja itu putus/hapus setelah masa yang diperjanjikan telah lewat.

Kalau kita melihat Titel 7a (baru) dan juga Ontslagrecht yang mengatakan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika telah habis waktunya yang diperjanjikan di dalam

perjanjian, peraturan majikan atau dalam perundang-undangan, atau jika semuanya tidak ada menurut kebiasaan. Pernyataan pengakhiran tidak perlu kecuali kalau terlebih dahulu disebutkan di dalam perjanjian. Demikianlah isi dari pasal 1603e/pasal 4 Ontslagreght.

Di dalam Undang-undang No.12/1964 pemutusan untuk perjanjian dengan waktu tertentu itu diatur di dalam aturan pelaksanaannya yaitu Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967 pada angka 3 nya yang menyebutkan bahwa hubungan kerja untuk suatu waktu tertentu dengan lewatnya waktu adalah putus karena hukum, dan pemutusan ini adalah tidak usah dimintakan izin kepada Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Termasuk putus karena hukum di sini adalah juga dengan meninggalnya buruh (pasal 1603j/pasal 4 Ontslagreght) Hal ini logis, mengingat prestasi yang diberikan adalah bersifat persoonlijk (lihat bab I sub A).

Tetapi dengan meninggalnya majikan tidak membawa putusnya hubungan kerja, kecuali kalau dapat dinyatakan sebaliknya dalam arti ditetapkan terlebih dahulu di dalam perjanjian. Namun demikian buruh maupun ahli waris majikan diberi kesempatan pula untuk memutuskan hubungan kerja bila mereka menghendakinya, dengan mengindahkan ketentuan-ketentuan pasal 1603k dan 1603i, di mana perjanjian dengan waktu tertentu tersebut seolah-olah dianggap menjadi perjanjian dengan waktu tidak tertentu (pasal

1603k/pasal 12 Ontslagrecht). Perlu diketahui bahwa setelah adanya Undang-undang No.12/1964 di mana pada pasal 3 nya menyebutkan bahwa segala pemutusan oleh majikan harus minta izin (P4) maka dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kesempatan yang diberikan kepada ahli waris majikan tersebut di atas adalah tidak berlaku lagi.

Perlu diketahui pula bahwa pada suatu perjanjian kerja yang diadakan pada waktu tertentu ini jika waktunya habis dan diteruskan tanpa bantahan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan lagi untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk satu tahun dengan syarat yang lama. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu enam bulan, maka hubungan kerja tersebut di atas dianggap diadakan untuk waktu yang tidak tertentu, tetapi untuk selainnya dengan syarat-syarat yang lama (pasal 1603f/pasal 5 Ontslagrecht). Dan kalau kita menengok pada Undang-undang No.12/1964 maka kelopak peraturan ini tidak mengadakan pengaturan yang lain.

2. <u>Pemutusan oleh salah satu pihak.</u>

a . <u>Dari pihak buruh.</u>

Menurut pasal 1603 lama (1,2) bahwa buruh tidak dapat meninggalkan pekerjaannya sebelum tenggang yang diperjanjikan habis, dan bila ia meninggalkan pekerjaannya tanpa alasan-alasan yang sah maka ia tidak lagi untuk upah mana kerja yang

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

tolah lampau.

Jadi menurut pasal ini buruh pada pekali tidak dibenarkan mengadakan pemutusan, kecuali dengan alasan-alasan yang sah, dan apa-apa alasan yang sah tersebut tidak disebutkan disini.

Pandangan yang lebih maju terdapat pada Titel 7a (baru)dan Ontslagrecht yang menyatakan, bahwa pada suatu perjanjian dengan waktu tertentu ataupun perjanjian dengan waktu tiada terbatas, para pihak berhak melakukan pemutusan dengan tidak memperhatikan tenggang pemutusan seperti tersebut pasal 1603h dan 1603i (pada hubungan kerja dengan waktu yang tiada terbatas). Pemutusan yang demikian ini haruslah diikuti dengan pembayaran ganti rugi (pasal 1603o/pasal 14 Ontslagrecht).

Ganti rugi yang dimaksudkan diatas adalah diatur oleh pasal 1603q/pasal 15 Ontslagrecht yaitu pada perjanjian dengan waktu tertentu, ganti rugi adalah sebesar jumlah upah yang seharusnya diterima oleh buruh sampai masa kerja itu berakhir/putus karena hukum, sedangkan pada perjanjian dengan waktu tiada terbatas, ganti rugi adalah sebesar jumlah upah yang harus dibayar sampai hari berikut dimungkinkannya pemutusan hubungan kerja dengan pernyataan penge -

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

khiran seperti pernah tersebutkan di atas.
Tetapi ganti rugi dapat pula tidak dipenuhi asal - kan pemutusan oleh buruh itu didasarkan pada alas- an-alasan mendesak. Alasan-alasan mendesak itu a- dalah keadaan-keadaan yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa dari buruh adalah tidak layak lagi mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja (apa-apa alasan yang dimaksud alasan mendesak bagi buruh bisa dilihat pada pasal 1603p).
Menurut Undang-undang No.12/1964 di mana pemutus - an dengan izin itu hanya dibebankan kepada majikan (pasal 9), dapatlah ditafsirkan sebaliknya bahwa pemutusan oleh buruh adalah tidak usah minta izin karena memang Undang-undang NO.12/1964 ini adalah bertujuan memperkuat kedudukan kaum buruh (lihat bab III sub B). Dan terhadap hal-hal yang dibahas diatas undang-undang ini tidak mengatur lain.

b. <u>Dari pihak majikan.</u>

Pada Titel 7 (lama), yaitu pada pasal 1603 lama (3) mengatakan bahwa majikan berhak sewaktu-wak - tu mengusir buruh dengan tidak menyebutkan alas- annya, asalkan dimajikan mau membayar selain u- pah buruh untuk masa yang telah lalu juga upah

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

selama enam minggu. Ini adalah sesuatu yang tidak masuk akal bahwasanya pada suatu perjanjian timbal balik hak-hak para pihak sama sekali tidak seim - bang (bandingkan dengan sub a di atas, bahwa buruh tidak boleh meninggalkan pekerjaannya sebelum tenggang lampau).

Tetapi kita haruslah maklum, karena memang pera - turan ini adalah diperuntukkan pada hubungan kerja yang bersifat intergentil di mana kesuperioran penjajah terhadap yang dijajah adalah menjadi asas-nya.

Kalau kita lihat kelompok peraturan berikutnya, ya-itu Titel 7a (baru), pasal 1603g/pasal 6 Ontslag - recht yang menyatakan bahwa tiap pihak boleh memu-tuskan hubungan kerja dengan mengindahkan tenggang pengakhiran (untuk perjanjian dengan waktu tak terbatas), dan pasal 1603n/pasal 14 Ontslagrecht yang menyatakan bahwa tiap pihak boleh setiap waktu menyatakan pengakhiran perjanjian asal membayar ganti rugi seperti tersebut pasal 1603q, atau ka - rena adanya alasan-alasan mendesak bagi majikan untuk memutuskan hubungan kerja.

Dalam tinjauan menurut Undang-undang No. 12/1964, di mana pemutusan oleh majikan ini diharuskan ada-nya izin dari Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, maka pasal-pasal tersebut di atas su -

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

dah tidak berlaku lagi. Malahan undang-undang ini dengan memperkuat kedudukan buruh, mengadakan pembatasan-pembatasan mengenai hal-hal apa saja yang dapat dipakai untuk memutuskan dan hal-hal apa saja yang tidak boleh. Di dalam undang-undang ini di dalam pasal 2 nya menyebutkan hal-hal apa saja yang dilarang, yaitu keadaan-keadaan :

a. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu yang tidak lebih 12 (dua belas) bulan terus menerus.

b. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

Dan dengan Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362/1967 hal tersebut ditambah lagi dengan :

c. karena keanggotaannya di dalam suatu serikat buruh atau karena kegiatan dalam gerakan buruh di luar jam kerja, atau dengan izin majikan sewaktu jam kerja.

d. karena pengaduan buruh kepada yang berwajib

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

mengenai tingkah laku majikan, karena terbukti melanggar peraturan negara.

c. karena faham, agama, aliran, daerah, golongan atau kolamin.

Akan tetapi di dalam hal-hal tertentu pemutusan hubungan kerja itu tidak usah minta izin kepada Panitya, yaitu dalam hal :

a. pemutusan itu telah mendapat persetujuan dari buruh itu sendiri/serikat buruh dimana buruh tersebut bernaung.

b. pemutusan hubungan kerja itu dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 1603i, pasal 15 Ontslagrecht, pasal 4 Undang-undang No. 12/1964).

c. pemutusan hubungan kerja itu diputuskan oleh pengadilan berdasarkan alasan-alasan penting (pasal 1603v, pasal 20 Ontslagrecht).

d. pemutusan hubungan kerja itu dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan, karena Balai Harta Peninggalan ini sebagai instansi pemerintah bertindak untuk kepentingan siberpiutang dan semata-mata untuk majikan yang pailit (pasal 39 Failissement).[5]

---

5) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan kerja, Djakarta 1968, halaman 163.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

6. pemutusan hubungan kerja itu dikarenakan adanya peraturan pensiun, di mana diputuskannya hubungan kerja itu adalah dengan hak pensiun (angka 15 Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967).

Adhirnya pemutusan karena kehendak majikan seperti tersebut di atas, pada umumnya permintaan izin itu dikabulkan bila alasannya adalah buruh telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan. Menurut Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967 adapun yang dimaksud dengan melanggar hukum atau merugikan perusahaan adalah :

1. pencurian dan penggelapan.
2. penganiayaan terhadap pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja.
3. menikam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja.
4. merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan terhadap milik perusahaan.
5. memberikan keterangan palsu.
6. mabuk ditempat kerja.
7. menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

8. membongkar rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga pengusaha.
9. menolak perintah yang layak walaupun telah diperingatkan.
10. melalaikan kewajiban secara sengangan.
11. tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba di mana-mana.

Dalam mengadakan penilaian tentang melanggar hukum atau merugikan perusahaan ini diadakan penggolongan antara lain :

- kesalahan yang dianggap besar, yaitu bila buruh melakukan perbuatan angka 1 sampai dengan angka 8.
- kesalahan untuk mana diberikan peringatan terakhir, yaitu bila buruh telah melakukan perbuatan pada angka 9 dan angka 10.
- kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan, yaitubila buruh telah memenuhi persyaratan pada angka 11.

Kalau kita lihat ketentuan-ketentuan yang disebut melanggar hukum dan merugikan perusahaan pada surat Edaran ini adalah sama kecuali sama dengan apa yang dimaksud melanggar hukum dan merugikan perusahaan yang dimaksud Instruksi Menteri Perburuhan No. 15/1964 yang telah disebut, dan pula sejalan

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

dengan pasal 1603a B.W. (alasan-alasan men - desak bagi majikan). Menurut Imam Soepomo ketentuan di atas yang tersebut pada Instruksi adalah mempunyai maksud yang sama dengan pasal 1603a,[4] dan secara tidak langsung dapatlah dikatakan bahwa ketentuan melanggar hukum dan merugikan perusahaan dari surat Edaran tersebut adalah menggantikan kedudukan alasan-alasan mendesak bagi majikan.

3. Pemutusan oleh Pengadilan.

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja o - leh Pengadilan ini adalah pemutusan pengadilan perdata a - tas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan-alasan penting.

Tidak termasuk pemutusan ini adalah pemutusan oleh Pengadilan yang termaksud pasal 1603a,[5] yaitu jika wali si bolum dewasa berpendapat bahwa perjanjian yang diadakan oleh sibolum dewasa telah merugikan sibelum dewasa ataupun ada syarat-syarat yang tercantum dalam surat ikatan tidak terpenuhi, dapat mengajukan pemutusan kepada Pengadilan.

Ha l pemutusan tersebut di atas dapat kita ketemu -

---

4) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan kerja, Kebek Jakarta 1968, halaman 167.

5) Ibid. halaman 175

kan pada pasal 1603v B.W. dan pasal 20 Ontslagrecht, yang mengatakan bahwa masing-masing pihak setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai, berhak memutuskan hubungan kerja berdasarkan alasan-alasan penting. Sedang yang dimaksud dengan alasan-alasan penting tersebut diantara lain alasan-alasan mendesak (pasal 1603o dan 1603p) adalah juga perubahan-perubahan keadaan pribadi atau kehidupan sipemohon atau pihak lainnya atau perubahan-perubahan keadaan pada mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu singkat diputuskannya hubungan kerja itu.

Kalau kita tinjau menurut Undang-undang No.12/1964 di mana pasal 1603o (alasan mendesak bagi majikan) telah hapus dengan adanya undang-undang ini, lalu bagaimanakah peranan pasal 1603o ini dalam rangka alasan-alasan penting ? Dalam hal ini kita haruslah berpendapat bahwa pasal ini masih berlaku dan tidak dicabut sejauh merupakan alasan-alasan penting.[6]

---

6) Ibid. halaman 169.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

B A B III

APAKAH ADA JAMINAN YANG KUAT BAGI BURUH PADA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI DALAM PER ATURAN PERUNDANGAN REPUBLIK INDONESIA

A. Perbedaan sifat antara perburuhan jaman kolonial dengan jaman kemerdekaan.

Keadaan-keadaan di Indonesia, di mana pada mulanya adalah merupakan daerah jajahan Belanda, memberikan corak yang tersendiri dibanding dengan perkembangan-perkembangan hukum perburuhan di dunia Barat.[1]

Di dunia Barat di mana paham liberalisme menjadi dasar kehidupan bermasyarakat, mula-mula Pemerintah sedikit mungkin mau ikut campur dengan masalah-masalah warga negaranya, khususnya mengenai soal-soal perekonomian termasuk masalah-masalah di bidang perburuhan. Sebaliknya seperti lain-lain Pemerintah Kolonial, Pemerintah Belanda mulai ikut campur dengan aktif dalam segala soal warga negaranya dengan mengatur ketentuan-ketentuan hubungan-hubungan antar warga negaranya.

---

1) Soetikno, Ikhtisar singkat perundang-undangan perburuhan di Indonesia, Yasaguna, Jakarta, 1965 halaman 5. 2) Ibid.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

Kalau kita lihat sepintas lalu peraturan-peraturan di bidang perburuhan jaman sebelum kemerdekaan dengan maksud untuk memberi perlindungan kepada nilainah. Akan tetapi jika kita tinjau secara mendalam, pada hakekatnya peraturan-peraturan pemerintah kolonial di bidang perburuhan adalah terutama untuk menjaga supaya tidak ada perubahan-perubahan mengenai hubungan-hubungan ekonomi,[3] karena tiap-tiap pemerintah kolonial menghendaki adanya "status quo" pada hubungan-hubungan dibidang politik, ekonomi dan sosial, supaya tercapai tujuan kolonialisasi yaitu menjamin kelangsungan dan kepentingan pemerintah kolonial itu sendiri.

Sebagai gambaran kita ambil contoh mulai tahun 1830, dikeluarkan suatu peraturan apa yang lain kita namakan "Koelie Ordonnantie".

Koelie Ordonnantie ini adalah peraturan khusus untuk daerah-daerah di luar Jawa, di mana karena kekurangan tenaga kerja memerlukan peraturan-peraturan yang memberi kepastian kepada para majikan adanya cukup tenaga kerja. Hal ini erat hubungannya dengan diadakannya Agrarische Wet 1870 yang mendorong timbulnya perusahaan-perusahaan swasta (perkebunan) besar, sehingga soal perburuhan menjadi sangat penting bagi para pengusaha ini.[4]

---

3) Ibid., halaman 6.

4) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja, Djakarta, 1954, halaman 24.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Ciri khas dari Koelie-ordonnantie ini adalah adanya poenale-sanctie, yaitu ancaman pidana terutama atas penolakan untuk bekerja dan melarikan diri serta mengangkut kembali keperusahaan dengan bantuan polisi.

Koelie-ordonnantie ini demi melindungi buruh (katanya!) menentukan lama perjanjian kerja adalah tiga tahun. Tetapi kenyataannya hubungan kerja itu melebihi tiga tahun, sebab jangka waktu tersebut tidak termasuk waktu istirahat, waktu sakit yang lebih dari satu bulan, waktu dipidana dan sebagainya.

Yang terang seorang buruh yang menolak atau lari dari pekerjaannya, dapat dikenakan kurungan sampai tiga bulan, dan pada pelanggaran ulangan sampai 12 bulan.[5)]

Koelie-ordonnantie yang pertama kali diadakan adalah pada tahun 1880, untuk daerah Sumatera Timur kemudian lain-lain daerah juga mendapat yang isinya sebagian besar serupa dengan Koelie-Ordonnantie untuk Sumatera Timur.

Melihat keadaan-keadaan diatas jelaslah bahwa peraturan-peraturan tersebut yang dari luar kelihatannya memberi kepastian bagi buruh (bangsa Indonesia), tetapi pada kenyataannya hanyalah memberi kepastian bagi majikan yang mempunyai usaha-usaha besar (perkebunan) untuk menjamin kelangsungan perusahaannya saja.

---

5) Ibid. halaman 35.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Perlu diketahui bahwa Koelie Ordonnantie-Koelie Ordonnantie ini beberapa kali mengalami perubahan isinya dan perubahan yang paling penting adalah pada tahun 1932. Diadakannya perubahan itu adalah karena pengaruh liberalisme di Amerika, yaitu larangan pemerintah Amerika untuk memerukan bahan-bahan yang diperoleh dengan kerja paksa (Amerika adalah pembeli terbanyak hasil tembakau dan karet Hindia Belanda), maka karena pengaruh itu Pemerintah Hindia Belanda mengubah tentang menghukum pekerja bila seburuh tidak mau lagi bekerja padanya.

Kalau kita lihat pada B.W. pada hakekatnya buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang seimbang (Titel 7a) karena kelompok ini adalah diperuntukkan buruh dan majikan sama-sama orang Eropah, akan tetapi kalau kita menengok Titel 7 (lama) pasal 1601-1603 lama maka akan kita dapati kedudukan yang sangat berat sebelah (lihat bab II) karena disini buruhnya orang bukan Eropah dan majikannya orang Eropah. Demikianlah sedikit gambaran peraturan-peraturan produk kolonial.

Sedangkan kalau kita lihat peraturan-peraturan yang dibuat pada zaman setelah kemerdekaan ini, kita akan betul-betul dapat merasakan bahwa maksud diadakannya perundang-undangan adalah untuk melindungi buruh. Hal-hal yang demikian dapat kita simpulkan dari beberapa Undang-undang di bawah ini :

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

1. Undang-undang kecelakaan tahun 1947 No. 33.

Undang-undang ini dibuat pada waktu R.I. Yogya, dan dengan Undang-undang 1951 No.2 diberlakukan untuk seluruh Indonesia.

Isinya memuat, bahwa dalam hal buruh mendapat kecelakaan, maka perusahaan-perusahaan di mana buruhnya mendapat kecelakaan itu diwajibkan memberi tunjangan. Inilah yang disebut prinsip "risque professional".[6]

Undang-undang ini adalah memuat ketentuan-ketentuan tentang ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan dalam hubungan kerjanya di perusahaan-perusahaan yang oleh undang-undang diwajibkan memberi tunjangan. Perusahaan-perusahaan tersebut ialah perusahaan yang:

1. mempergunakan tenaga mesin, gas yang dicairkan, zat yang mudah meletus, racun yang bisa merusak kesehatan.
2. membangkitkan, mengubah, membagi, mengalirkan atau mengumpulkan tenaga listrik.
3. mencari atau mengeluarkan barang galian dari tanah.
4. mendirikan, mengubah, membetulkan atau membongkar bangunan diatas tanah, dalam air dan sebagainya.

---

6) Soetikno, ~~Ikhtisar singkat perundang-undangan perburuhan di Indonesia~~, Yasaguna, Jakarta, 1965, halaman 12.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

5. mengusahakan hutan, siaran radio, pertanian, per - kebunan, perikanan.
6. menjalankan pengangkutan, memuat dan membongkar barang-barang.
7. yang diartikan dengan perusahaan dalam undang-undang ini adalah perusahaan swasta ataupun perusahaan negara.

2. Undang-undang Kerja tahun 1948 No.12.

Undang-undang ini dibuat pada waktu R.I. Yogya dan dengan Undang-undang No.1 tahun 1951 dinyatakan berlaku untuk seluruh Indonesia.

Undang-undang ini membagi 4 golongan buruh:

- buruh orang dewasa , berumur di atas 18 tahun.
- buruh orang muda, berumur 14 sampai 18 tahun.
- buruh anak-anak, berumur di bawah 14 tahun.
- buruh wanita.

Anak-anak dilarang menjalankan pekerjaan.

Orang muda tidak boleh menjalankan pekerjaan pada malam hari, di dalam tambang, yang berbahaya bagi kesehatannya dan keselamatannya, kecuali kalau tidak dapat dihindarkan berhubung kepentingan umum (pasal 2,4,5,6).

Juga hal ini berlaku untuk orang wanita, kecuali pekerjaan yang menurut sifat, tempat dan keadaan seha - rusnya dijalankan oleh seorang wanita (misalnya bekerja

di rumah sakit), dan pula jika pekerjaan itu demi kepentingan umum (pasal 7,8,9).

Adapun ratio larangan tersebut di atas adalah karena orang muda adalah masih harus mengembangkan kemungkinan kemajuannya baik jasmani maupun rohani, sedangkan wanita adalah karena lemah badannya dan untuk menjaga kesehatan serta kesusilaannya.[7]

Di samping itu undang-undang ini juga mengatur tentang maksimum jam kerja, tempat kerja dan perumahan yang sehat bagi buruh.

5. Undang-undang tentang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 No. 23.

Ketentuan undang-undang ini mula-mula untuk R.I. Yogya dan dengan Undang-undang No.3/1954 diberlakukan untuk seluruh Indonesia.

Pokoak dindakannya Pengawasan perburuhan adalah:[8]

a. mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.

b. mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam

---

7) A. Basri Astrawinata, Perundang-undangan sosial, N.V. Ercono, Bandung, 1961, halaman 3 dan 4.

8) Soetikno, Ikhtisar singkat perundang-undangan perburuhan di Indonesia, Yoraguna, Jakarta, halaman 17.

arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan.

c. menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lain-lainnya.

4. Undang-undang tentang Berlakunya Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional mengenai berlakunya dasar-dasar dari pada hak untuk berorganisasi dan untuk bermufakat bersama (Undang-undang No.18/1956).

Dengan meratifisir Convention No.96 ini, maka Pemerintah berkewajiban melaksanakan apa yang termaktub dalam Convention ini dalam perundang-undangan kita.
Convention ini dikenal dengan nama "Right to Organise and Collective Bargaining 1949", adalah hasil konferensi umum dari International Labour Organization (I.L.O.) pada sidangnya ke 32 yang diadakan pada tanggal 8 Juni 1949 di Jenewa.

Adapun isi dari Convention ini dapat disimpulkan sebagai berikut:[9]

a. menjamin kebebasan buruh untuk masuk atau tidak masuk serikat buruh.

b. melindungi buruh terhadap campur tangan majikan.

c. melindungi serikat buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan, cara bekerja, serta ca-

---

9) Ibid. halaman 19.

ra mengurus organisasinya.

d. menjamin penghargaan hak berorganisasi.

e. menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

5. <u>Undang-undang tentang Pemutusan hubungan kerja diperusahaan swasta (Undang-undang No.12/1964).</u> (yang akan kita bahas di bawah).

Dari berbagai penjelasan dan contoh-contoh di atas dapatlah kita mengambil kesimpulan bahwa undang-undang yang dibuat setelah kemerdekaan adalah betul-betul bertujuan untuk melindungi kaum buruh dan mendudukkan kaum buruh kepada tempat yang sesajarnya.

B. <u>Perlindungan buruh pada pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang No.12/1964.</u>

Dari bab yang lalu tentang pembahasan Undang-undang No.12/1964, kita telah mengetahui bahwa pemutusan hubungan kerja oleh majikan terhadap seorang buruh harus melewati prosedure-prosedure yang rumit, dengan larang-larangan untuk pemutusan dan hal-hal apa saja yang boleh dipakai sebagai alasan untuk memutuskan hubungan kerja.

Ini adalah suatu fakta bahwa dengan demikian pemerintah menginginkan terciptanya suatu hubungan kerja, yang dapat menjamin kedudukan kaum buruh, dan tentunya

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

juga dn lain batas-batas tidak merugikan majikan.

Perlindungan dari segi yuridis seperti termuat dung dalam Undang-undang No.12/1964 bagi buruh dalam pemutusan hubungan kerja sudahlah dapat dianggap memadai, untuk menutup sifat sub-ordinatie buruh terhadap majikan, hal ini dapat kita simpulkan :

1. bahwa buruh tidak boleh diputuskan hubungan kerjanya, dalam arti terhadap buruh sesungguhnya janganlah diadakan pemutusan, kecuali hal-hal yang tersebut dalam undang-undang/peraturan lain.
2. pemutusan harus mendapat izin dari Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, jadi tidak boleh dimajikan dengan seenaknya memutuskan hubungan kerja.
3. terhadap buruh yang akan memutuskan hubungan kerja diberikan kesempatan yang seluas-luasnya, tanpa persetujuan Panitya .

Tentu saja perlindungan di a tas adalah hanya terbatas pada buruh yang beritikad baik.

Apabila segala usaha untuk mengatasi supaya tidak terjadi pemutusan (misalnya sudah dipindahkan kepekerjaan yang lain tetap tidak bisa bekerja, atau setelah diperingatkan tetap melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, dan sebagainya), maka majikan di dalam memutuskan hubungan kerja mengambil tindak-

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

an sebagai berikut:

a. majikan harus merundingkan mengenai pemutusan hubungan kerja itu dengan buruh/serikat buruh yang bersangkutan.

b. apabila perundingan tidak mencapai hasil, yang berarti buruh/serikat buruh tidak menyetujuinya, maka majikan haruslah menyerahkan persoalannya kepada Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dan Panitya tersebut akan mempertimbangkan alasan-alasan tersebut dapat diterima atau tidak.

Di dalam hal Panitya memberi izin untuk memutus - kan hubungan kerja, Panitya dapat mewajibkan majikan untuk memberi kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi lainnya.

Mengenai pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi lainnya ini, Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967 memberikan pedoman sebagai berikut :

- apabila kesalahan buruh dianggap besar, maka dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja tanpa uang pesangon dan uang jasa.
- apabila kesalahan buruh itu setelah diberi peringatan terakhir masih melakukan kesalahan lagi, maka kepadanya dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja dengan pemberian pesangon saja.
- apabila kesalahan buruh itu adalah untuk mana di -

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

beri peringatan-peringatan dan tetap tidak meng - hiraukannya, maka kepadanya dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja biasa, untuk mana ia mendapat pesangon untuk pemberhentian biasa.

Mengenai persoalan seberapa jauh atau seberapa besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi lainnya dalam arti serendah-rendahnya, hal ini diatur didalam Peraturan Menteri Perburuhan No.9/1964, sebagai berikut:

a. Uang pesangon.

- masa kerja sampai (kurang dari) 1 tahun, diberikan sebesar 1 bulan upah.
- masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun diberikan 2 bulan upah.
- masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun diberikan sebesar 3 bulan upah.
- masa kerja 3 tahun atau lebih diberikan sebesar 4 bulan upah.

b. Uang jasa.

- masa kerja lebih dari 5 tahun tetapi kurang dari 10 tahun diberikan sebesar 1 bulan upah.
- masa kerja lebih dari 10 tahun, tetapi kurang dari 15 tahun diberikan sebesar 2 bulan upah.
- masa kerja lebih dari 15 tahun, tetapi kurang

dari 20 tahun diberikan sebesar 3 bulan upah.
- masa kerja lebih dari 20 tahun, tetapi kurang dari 25 tahun diberikan sebesar 4 bulan upah.
- masa kerja lebih dari 25 tahun diberikan sebesar 5 bulan upah.

c. Ganti rugi meliputi :
- penggantian untuk istirahat tahunan yang belum diambil menurut perhitungan sebagai berikut : jika buruh sudah mempunyai masa kerja sedikitnya 6 bulan, terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, ia akan mendapat satu hari istirahat untuk tiap-tiap 23 hari kerja.
- penggantian untuk istirahat panjang, bilamana di perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat panjang dan buruh belum mengambil istirahat itu, menurut perbandingan antara masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- biaya pulang untuk buruh dan keluarganya ke tempat di mana buruh tinggal sebelum diterima bekerja.
- hal-hal lain yang menurut pertimbangan Panitya Daerah/Pusat dianggap penting.

Di samping 3 perlindungan pokok seperti tersebut

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

di muka, dapatlah ditambahkan suatu jaminan dari pemerintah yang tidak kecil artinya, yaitu :

4. bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha meringankan beban kaum buruh itu dan akan dituntunkan penyaluran mereka pada perusahaan/ proyek lain.

5. demikian pula pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, effisiensi dan rationalisasi yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu keperusahaan/ proyek lain.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

B A B IV

PENYELESAIAN TENTANG PERSENGKETAAN YANG TIMBUL

A. Campur tangan Pemerintah.

Di negara yang bebas untuk mengejar kepentingan sendiri, di mana "laissez faire laissez passer" menjadi pedoman, timbullah anggapan bahwa masyarakat menjadi makmur, cukuplah bila seluruh perekonomian diserahkan kepada tindakan bebas partikulir. Hal demikian adalah pendapat kaum liberal di Eropah Barat dalam abad 17.

Tetapi impian kemakmuran tersebut di atas tidak kunjung datang, dan yang timbul adalah kenyataan bahwa kemelaratan dan kesengsaraan di sebagian besar masyarakat dan kekayaan yang melimpah dari pihak yang mempunyai modal.

Berkembangnya investasi pada waktu itu menimbulkan masalah sosial yang baru dengan timbulnya golongan-golongan yang sangat menderita dengan keadaan dan kedudukan ekonomi yang lemah, di pihak lain golongan majikan dengan kedudukan ekonomi yang kuat.

Kesengsaraan kaum buruh inilah yang menyebabkan timbulnya reaksi dari berbagai aliran yang menuntut agar negara campur tangan untuk mengatasi masalah sosi-

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

al tersebut in cacu keadaan sosial kaum buruh.

Jalan yang ditempuh oleh negara adalah membuat peraturan dan perundang-undangan sosial, misalnya peraturan perundangan tentang kerja di bawah umur, tentang jam kerja, upah minimum, jaminan buruh jika mendapat kecelakaan dan sebagainya.

Dengan segala macam perundang-undangan tersebut di atas dan pula munculnya serikat-serikat buruh, maka kedudukan buruh di negara industri pada waktu itu telah menjadi semakin baik.

Uraian diatas adalah sekedar gambaran bagaimana dan apakah latar belakang campur tangannya negara/pemerintah di dalam soal-soal perburuhan di Eropah Barat pada pertengahan akhir abad 19.

Kalau kita menengok kepada negara kita sendiri, maka kita juga akan melihat di mana campur tangan pemerintah tersebut tidak jauh berbeda berlatar belakang dengan keadaan-keadaan tersebut di atas, yaitu gambaran secara garis besar, bahwa tidak seimbangnya kehidupan sosial ekonomis antara buruh di satu pihak dan majikan di lain pihak.

Kalau kita melihat pasal 27 Undang-undang Dasar 1945 :

"bahwa setiap warganegara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Menurut saya, di samping pasal ini adalah sebagai hak-hak yang diperoleh oleh warga negara yang sekaligus merupakan hak asasi manusia, di sini terkandung pula adanya suatu kewajiban dari negara untuk menyediakan lapangan kerja, sehingga warga negara dapatlah hidup yang sewajarnya sesuai dengan kemanusiaan.

Pula kalau kita menengok kepada Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, pada alinea 4 :

"bahwa pembentuk negara telah memberikan tugas kepada penyelenggara negara untuk merujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sebagai tujuan terakhir cita-cita bangsa Indonesia".

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas mudah selayaknyalah pemerintah melakukan campur tangan terhadap masalah-masalah perburuhan, termasuk di dalamnya sengketa perburuhan, karena suatu sengketa perburuhan pada hakekatnya merupakan suatu konflik/pertentangan kepentingan antara dua pihak yang berlawanan kedudukan sosialnya yang tidak ayal lagi dapat menimbulkan keresahan didalam kehidupan kemasyarakatan.

B. <u>Lembaga-lembaga penyelesaian sengketa perburuhan.</u>

Di dalam melakukan peran campur tangan terhadap

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

masalah perburuhan, dapatlah dikatakan menonjol sekali peranan pemerintah bila ada terjadi suatu perselisihan perburuhan, termasuk didalamnya pemutusan hubungan kerja. Pemerintah mempunyai organ-organ yang dapat dimintakan bantuannya/jasanya untuk menjadi penengah/arbitor (Dewan Pemisah), atau perantara dalam suatu perundingan (Jawatan Hubungan Perburuhan) antara majikan dan (serikat) buruh didalam hal terjadi mengkota perburuhan.

Di samping itu, karena didorong untuk mengatasi kesulitan-kesulitan akibat pemogokan-pemogokan yang banyak terjadi pada akhir tahun 1950 dan awal 1951, dengan Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Pebruari 1951 No.1, didirikan Panitya Penyelesaian Pertikaian Perburuhan di Pusat dan Instansi Penyelesaian Pertikaian Perburuhan di Daerah-daerah. Panitya dan Instansi ini kemudian berturut-turut dicempurnakan dengan Undang-undang Darurat No.16 tahun 1951 dan kemudian dengan Undang-undang No.22 tahun 1957 menjadi Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (disingkat P4P) dan Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Panitya ini di dalam dua hal berlainan dari Panitya yang biasanya didakan oleh Pemerintah :

- Panitya tersebut tidak didakan untuk membantu memikirkan atau memecahkan sesuatu yang dalam waktu yang agak pendek dapat diselesaikan, tetapi didakan secara tetap.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

- Panitya tersebut mempunyai fungsi khas yaitu se - lain secara terus menerus merupakan pelaksana dari kekuasaan negara atau barangkali dapatlah lebih tepat dikatakan: mengemban kekuasaan mengadili di bidang perburuhan.1)

Jadi dapatlah dikatakan secara tegas wewenang/ fungsi Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) :

- melakukan peradilan di bidang perburuhan terutama dalam hal perselisihan kepentingan, di mana tidak hanya semata-mata hukum yang dijadikan pertimbangan, melainkan juga kepentingan buruh, majikan dan kepentingan negara.
- melakukan pemberian izin kepada majikan (swasta) dalam soal-soal pemutusan hubungan kerja.

Tentang susunan P4 terdiri dari 3 pihak (tripar - tite) yaitu pihak buruh, majikan dan pemerintah. Sekali tujuan susunan yang bersifat tiga pihak ini adalah agar dunia buruh, majikan dan pemerintah dapat me - ngajukan pertimbangannya dari segi kelompoknya, sehingga dapat terjalin keseimbangan antara kepentingan buruh, majikan dan kepentingan pemerintah.

Perbandingan wakil-wakil dari golongan-golongan tersebut di atas adalah :

---

1) Imam Soepomo, Pengantar hukum perburuhan, Jambatan, 1970, halaman 52.

- 5 orang wakil dari pihak buruh.
- 5 orang wakil dari pihak majikan.
- 5 orang wakil pemerintah, yang terdiri masing - masing dari Departemen-departemen Tenaga Kerja, Perindustrian, Pertanian, Keuangan dan Perhubungan.

Untuk tiap-tiap anggota tersebut di atas ditunjuk seorang anggota pengganti, tiap anggota dan anggota pengganti berhak satu suara. Sebagai ketua P4D ditunjuk wakil Pemerintah dari Departemen Tenaga Kerja. Pengangkatan dan pemberhentian Ketua dan anggota-anggota P4D dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Sebagai Ketua P4P ditunjuk wakil Pemerintah dari Departemen Tenaga Kerja, sedang pengangkatan dan pemberhentian Ketua dan anggota-anggotanya dilakukan oleh Presiden. Kedua-duanya P4D dan P4P mempunyai masa kerja selama dua tahun.

Di samping organ-organ yang tersebut di atas ada lagi yaitu Menteri Perburuhan/Tenaga Kerja dimana di dalam hal-hal tertentu dapat membatalkan atau/pun menunda keputusan banding yang diputuskan oleh P4P.

C. <u>Cara-cara penyelesaian sengketa.</u>

Tata cara penyelesaian sengketa ini di atur oleh Undang-undang No.22/1957.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Bahwa Undang-undang ini adalah hanya meliputi penyelesaian pertengkaran antara majikan dan seorang buruh, perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diliputi oleh undang-undang ini. (Tetapi hal ini telah ditiadakan oleh Undang-undang No.12/1964, lihat pasal 2 dan 3).

Penyelesaian sengketa menurut Undang-undang No. 22/1957 dapatlah dibagi dalam beberapa tahap :

Tahap pertama.

Pada tahap ini pihak-pihak yang berselisih hanyalah sendiri menyelesaikan kesulitan-kesulitan mereka dalam lapangan perburuhan dengan jalan perundingan langsung antara kedua pihak.

Bila perundingan tersebut menghasilkan kata sepakat, maka persetujuan yang dilahirkan dari kata sepakat tadi disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan. Jika perundingan tidak membawa hasil, maka pihak-pihak atas kehendak sendiri atau atas anjuran Jawatan Hubungan Perburuhan atau P4D setempat dapat menyerahkan perselisihan mereka itu supaya diselesaikan oleh Dewan Pemisah (Arbitrage).

Tahap kedua.

Yaitu tahap dimana perselisihan itu diselesaikan oleh Dewan Pemisah.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

Penyerahan perselisihan tersebut kepada Dewan Pemisah haruslah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua pihak di hadapan pegawai yang ditunjuk oleh Departemen Tenaga Kerja (in casu Jawatan Hubungan Perburuhan) atau P4D.

Penunjukan Dewan Pemisah, begitu pula tata cara pemisahan tercerah pada persetujuan kedua pihak, sedangkan pegawai (Jawatan Hubungan Perburuhan) atau P4D yang memberikan perantaraan dapat pula dipilih menjadi Dewan Pemisah ataupun membantu dalam memilih/membentuk Dewan Pemisah bersama asesorinya.

Keputusan Dewan Pemisah adalah mempunyai kekuatan hukum sesudah disahkan oleh P4D dan mungkin pula keputusan Dewan Pemisah itu dibatalkan oleh P4P karena keputusan itu melampaui wewenangnya, atau bertentangan dengan undang-undang atau ketertiban umum. Terhadap keputusan Dewan Pemisah ini tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan.

Apabila para pihak tidak menghendaki sengketanya diserahkan kepada Dewan Pemisah, para pihak dapat minta kepada Jawatan Hubungan Perburuhan untuk memberikan perantaraan.

Sebab ketiga.

Jikalau kedua pihak minta kepada Jawatan Hubungan Perburuhan untuk memberikan perantaraan, maka pegawai tersebut lalu mengadakan perundingan dengan pihak-pihak

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

yang bersengketa dan mengusahakan serta memimpin perundingan kearah penyelesaian secara damai. Bila persetujuan dapat dicapai di dalam perundingan tersebut, maka persetujuan tersebut mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Tetapi kalau menurut Jawatan Hubungan Perburuhan diraca usahanya tidak akan berhasil, maka persengketaan tersebut diserahkan kepada P4D dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersengketa.

Tahap kesempat.

Dalam hal P4D menerima penyerahan ini, segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang bersengketa kearah mencari penyelesaian secara damai. Persetujuan yang dicapai ini mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Disa juga P4D memberi keputusan yang bersifat anjuran, supaya mereka menerima penyelesaian yang tertentu. Setelah upaya tersebut tak diterima oleh para pihak, maka P4D berhak dan harus menyelesaikan sebagai suatu lembaga peradilan.

Putusan yang sifatnya mengikat ini, untuk pelaksanaannya jika perlu dapat dimintakan "executoir verklaring" (pernyataan untuk dapat dijalankan) kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi kedudukan tempat terhadap siapa putusan itu dapat dijalankan.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

Apabila salah satu pihak tidak menerima putusan ini, ia dapat mengajukan banding kepada P4P.

Tahap kelima.

Mengenai wewenang P4P di samping badan ini merupakan pengadilan banding, juga mempunyai wewenang untuk menarik perselisihan perburuhan yang ada di tangan pegawai (Jawatan Hubungan Perburuhan) atau pada P4D untuk diselesaikan olehnya, sejauh perselisihan perburuhan tersebut dianggap membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Putusan P4P tidak ada yang bersifat anjuran seperti putusan P4D, sebab selamanya putusan P4P bersifat mengikat, dan terhadapnya tidak dapat diintakan banding (baca : kasasi).

Putusan ini guna pelaksanaannya, jika perlu dapat diintakan executoir-verklaring kepada Pengadilan Negeri di mana P4P berkedudukan.

Tahap keenam.

Meskipun dari putusan P4P tidak dapat diintakan kasasi, tetapi pada tingkat tertinggi Menteri Tenaga Kerja dalam hal-hal tertentu dapat menunda atau membatalkan putusan P4P.

Tindakan ini yang lazim dinamakan hak veto, dijalankan apabila :

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

1. pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan P4P itu untuk memelihara kepentingan umum serta melindungi kepentingan negara.
2. pembatalan atau penundaan itu didahului oleh perundingan dengan Menteri-menteri yang kementerianya mempunyai wakil dalam P4P.
3. dipergunakannya hak veto tersebut dalam waktu 14 hari sesudah penanggalan putusan P4P.

Tentu saja putusan P4P yang dimaksud di atas adalah putusan mengenai perselisihan kepentingan (belangengeschil), karena perselisihan tentang hak (rechts-geschil) tidak akan mengancam ketertiban umum atau kepentingan negara.[2)]

Akibat putusan P4P yang dibatalkan tersebut, maka Menteri Tenaga Kerja mengatur sendiri di dalam suatu keputusan.

Kalau kita lihat cara-cara penyelesaian sengketa tersebut diatas adalah mengandung kebaikan-kebaikan, karena kalau kita perhatikan bahwa pada mula pertama para pihaklah yang menyelesaikan sendiri sengketanya dengan jalan perundingan antara kedua pihak. Hal ini pada tempatnya, karena suatu persoalan/sengketa haruslah dipecahkan berdasarkan facta-facta yang mengiringi dan melatar-

---

2) Imam Soepomo, Hukum perburuhan bagian pertama Hubungan kerja, Nebak, Jakarta, 1958, halaman 191.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

belakangnya, sedangkan para pihakkah yang betul-betul mengetahui tentang masalahnya, jadi lebih praktis bila mereka sendiri yang diserahi tugas menyelesaikannya. Dan barulah setelah pihak-pihak tidak ada kesesuaian pendapat, barulah persoalahan itu diputuskan oleh badan yang berwenang, yaitu lembaga peradilan (P4).

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

B A B V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah membahas tentang beberapa aspek tentang masalah pemutusan hubungan kerja seperti disebut di muka, maka sampailah saya kepada kesimpulan :

1. Bahwa di dalam suatu perhubungan kerja, maka pemutusan adalah merupakan suatu masalah yang paling serious di antara masalah-masalah yang lain, misalnya : tuntutan kenaikan upah, tuntutan jaminan sosial yang lebih baik dan sebagainya, karena suatu pemutusan hubungan kerja adalah menyangkut mati hidupnya, berlangsung tidaknya kehidupan suatu keluarga, yaitu keluarga buruh, karena mereka mengharapkan dan menggantungkan kehidupannya dari "hasil kerja" itu sendiri. Dan dapatlah digambarkan bila terhadap seorang buruh diputuskan hubungan kerjanya, maka berakhirlah segala-galanya atas kehidupan diri dan keluarganya.
   Di samping hal tersebut di atas, suatu pemutusan hubungan kerja dapatlah menimbulkan duh dan memberikan effek di dalam kehidupan kemasyarakatan. Seorang buruh yang dipecat dari pekerjaannya dan belum/tidak mendapatkan kerja, sedang di rumah

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

anak dan istrinya butuh makan, ke mana dan apa yang harus dilakukan oleh siburuh itu ?
Apalagi putusan/pemberhentian yang sifatnya massal (meskipun mendapat pesangon), kalau di dalam suatu jangka waktu yang lama mereka belum mendapatkan kerja, hanyalah berstatus "pengangguran-pengangguran yang perlu makan" ke mana dan apa yang harus dikerjakannya ? Tak ayal lagi ketertiban sosial ini pasti akan terganggu karenanya.
Karena itulah saya setuju sekali dengan prinsip, bahwa "majikan harus mengusahakan supaya jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja"[1], sehingga karena ada pembebanan yang demikian, majikan cenderung untuk membina hubungan kerja yang baik dengan siburuh, dan pada siburuh haruslah ada tanggapan yang seimbang, sehingga dengan demikian akan tercapai harmonisasi kerja.

2. Tentang peraturan-peraturan yang berlaku, setelah dikeluarkannya Undang-undang No. 12/1964 adalah agak membingungkan, karena klausula "sejauh bertentangan" tersebut otomatis masih memberlakukan peraturan-peraturan yang lama (1601-1603 lama,

---

[1] Pasal 1 (1) Undang-undang No. 12/1964.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

titel 7A, Ontslagrecht yang tidak bertentangan), akan tetapi haruslah kita akui bahwa Undang-undang No. 12/1964 tersebut adalah berusaha mengarah kepada unifikasi hukum dan merobah ketentuan hukum yang tidak sesuai lagi dengan jaman kemerdekaan ini.

Menyinggung kedudukan buruh dan majikan di dalam pemutusan hubungan kerja; pada prakteknya jarangkah buruh yang dengan kehendak sendiri memutuskan hubungan kerja, kecuali bila ada kesempatan yang lebih baik untuk lapangan kerja lain, yang kenyataannya jarang sekali ada. Pemutusan kebanyakan datang dari majikan dengan alasan-alasan yang banyak sekali.

Maka sangatlah bijaksana dikeluarkannya peraturan yang berkenaan dengan hal ini, yaitu Undang-undang No. 12/1964 di mana segala pemberhentian buruh harus mendapatkan izin dari P4 dan dengan pembatasan yang ketat mengenai dasar-dasar dan alasan-alasan pemecatan, yang berakibat memperkuat kedudukan buruh dari kesewenangan majikan.

Hal ini sangat tepat karena dengan demikian memberikan ketenangan pada buruh dalam menjalankan pekerjaannya, di samping memberikan kepastian akan kedudukan dan segala tindakannya.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

MILIK
PERPUSTAKAAN
"UNIVERSITAS AIRLANGGA"
SURABAYA

3. Tentang jaminan buruh di dalam perundang-undangan; Kalau kita melihat usaha-usaha pemerintah khususnya setelah kemerdekaan, begitu besarnya untuk memberikan jaminan yang kuat bagi buruh lewat perundang-undangan setelah kemerdekaan, misalnya : Undang-undang Kecelakaan 1947, Undang-undang Kerja 1948, Undang-undang Pengawasan Perburuhan 1948, Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan 1957, pula yang khusus terhadap pemutusan hubungan kerja adalah Undang-undang No.12 / 1964.

Menurut pendapat saya, jaminan secara formil lewat peraturan perundangan saja belumlah merupakan suatu jaminan yang berarti bagi buruh, yang penting pada saat ini adalah jaminan secara materiel yaitu harus ditingkatkannya kehidupan buruh kesetaraan yang lebih baik, misalnya : dengan memaikan pendapatan perkapita kaum buruh umumnya, yang berarti pemberian batas upah minimum buruh untuk dapatnya dipakai memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Dengan demikian akan terciptalah suatu keseimbangan di dalam kedudukan ekonomis, sehingga tidak ada gap yang terlalu menyolok yang menimbulkan kecenderungan untuk saling bertentangan, tetapi se -

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

rolm akan berpartner sesuai dengan kedudukan dan fungsinya masing-masing yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

4. Tentang campur tangan pemerintah di dalam soal-soal perburuhan termasuk pemutusan hubungan kerja memang diperlukan sekali di dalam situasi perburuhan seperti di Indonesia ini, atau dengan kata lain memang keadaan kaum buruhlah yang mendorongnya, karena tanpa campur tangan pemerintah buruh adalah obyek permainan dari pada cang majikan.

Campur tangan ini bisa dicatat, dihilangkan atau dikurangi, bila kedudukan buruh sudah kuat psy - chologis (perasaan sangat tergantung) maupun social ekonomis terhadap majikan di samping sudah adanya kesadaran dari buruh-buruh untuk mempor - juangkan dan membela kepentingannya sendiri, yang diorganisir di dalam suatu wadah, misalnya serikat buruh-serikat buruh.

Dicalilah fungsi serikat buruh-serikat buruh itu diuji yang harus merupakan forum dialog antara buruh dan majikan di mana harus sungguh-sungguh membela, menumbuhkan hati nurani kaum buruh pada umumnya.

Dan pada waktu sekarang ini sudahkah bukan waktu-

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

nya untuk mengasosiasikan serikat buruh-serikat buruh itu dengan SOBSI/PKI seperti terjadi pada beberapa waktu yang lalu, sehingga serikat buruh-serikat buruh itu tidak bisa menjalankan fungsinya seperti yang diharapkan oleh anggota-anggotanya.

Dengan jalan di atas campur tangan pemerintah itu sedikit demi sedikit harus dibatasi, karena hukum perburuhan itu sendiri sebenarnya adalah berdasar kepada hukum perdata (Perjanjian) yang berandakan kebebasan person-person untuk melaksanakan kepentingan dan hak pribadinya termasuk kebebasan berkontrak.

Jadi campur tangan pemerintah haruslah mempunyai batas bahwa persoalan-persoalan yang timbul akan membahayakan keamanan negara ataupun mengganggu lalu lintas kehidupan kemasyarakatan, misalnya : pemogokan oleh buruh, lock out oleh majikan, apalagi pemogokan-pemogokan di perusahaan yang vital yang menguasai hajat hidup orang banyak, dan inipun sudah dimanifestasikan di dalam peraturan perundangan, misalnya Penetapan Presiden tanggal 22 Mei 1963 No.7 dan Keputusan Presiden tanggal 25 Juni 1963 No.123 dan lain-lainnya.

Tentang keputusan-keputusan (banding) dari PP, bagi saya timbul suatu keganjilan, bahwasanya

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

P4 adalah suatu lembaga untuk penyelesaian perselisihan perburuhan yang melaksanakan fungsi peradilan, dalam hal ini hanyalah sampai tingkat banding dan tidak dapat dimintakan kasasi. Menurut saya seharusnya keputusan-keputusan P4 tersebut harus dapat dimintakan kasasi, mengingat Mahkamah Agung adalah merupakan lembaga judicatif tertinggi dan keputusan-keputusan yang diberikan tingkat terakhir oleh Pengadilan-pengadilan lain dari pada Mahkamah Agung dapat dimintakan kasasi kepadanya [2], dan dengan demikian mencerminkan terkoreksinya keputusan pengadilan rendahan oleh lembaga judicatif tertinggi yang sekaligus mencerminkan keadilan.
Mengherankanlah pula bahwa di sini Menteri Perburuhan dapat memberikan "hak vete"nya terhadap suatu sengketa perburuhan, pada hal suatu lembaga peradilan adalah bebas dan merdeka dari kekuasaan manapun [3], akan tetapi pada kenyataannya pada tingkatan tertinggi didominir oleh organ eksekutif in casu Menteri Tenaga Kerja/Perburuhan. Kalaupun pertimbangan diadakannya hak veto itu

---

2) Pasal 10 (2) dan (3) Undang-undang No. 14/1970.

3) Pasal 4 (3) Undang-undang No. 14/1970, jo. penjelasan pasal 24 Undang-undang Dasar 1945.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

didasarkan pada kekhawatiran terhadap kepentingan umum dan ketertiban negara, maka saya kira masuk akal bila ditempuh jalan yaitu Menteri Tenaga Kerja/Perburuhan bisa lewat Jaksa Agung (sesama organ eksekutif) memintakan kasasi kepada Mahkamah Agung berdasarkan undang-undang tentang ketertiban negara.

5. Akhirnya kesimpulan saya terhadap hukum Perburuhan pada umumnya adalah akan mengalami perkembangan yang pesat sejalan dengan pembangunan terutama di bidang industri seperti dewasa ini.
Karena itu di sini saya ingin mengemukakan perlunya suatu kodifikasi dan unifikasi di lapangan hukum perburuhan yang lengkap dan tuntas, apalagi mengingat ini dengan banyaknya penanaman-penanaman modal asing di bidang industri, maka tak ayal lagi mereka pastilah menghendaki suatu syarat-syarat dan peraturan perburuhan yang tegas, demi kepastian hukum dan kelangsungan perusahaannya.
Tentu saja kodifikasi dan unifikasi tersebut di atas haruslah memperhatikan keadaan masyarakat, jiwa dan falsafah Pancasila yang menjadi pedoman dan dasar, karena merupakan sumber dari segala sumber hukum. [4]

---

[4] Ketetapan MPRS XX/1966.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN

UNDANG-UNDANG

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

UNDANG-UNDANG TANGGAL 23 SEPTEMBER NO. 12 LN 64

Konsiderans :

Bahwa untuk lebih menjamin ketentaraman serta kepastian bekerja bagi kaum buruh di samping tani harus menjadi kekuatan poko dalam revolusi dan harus menjadi soko guru masyarakat adil dan makmur, seperti tersebut dalam Manipol beserta perincianya, perlu segera dikeluarkan Undang-undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Memutuskan :

I. Mencabut "Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Europese Arbeiders" (Stb. 1941 No. 396) dan peraturan-peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tersebut di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1601 sampai dengan 1603 oud dan pasal 1601 sampai dengan 1603 yang berlawanan dengan ketentuan-ketentuan tersebut di dalam Undang-undang ini.

Menetapkan :

II. Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta .

Pasal 1

(1) Pengusaha harus mengusahakan a gar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dilarang :

a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah, atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah.

Pasal 2

Bila setelah diadakan segala usaha, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus memberitahukan 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.

Pasal 3

(1) Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan pahan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitya Daerah), termaksud pada pasal 5 Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Undang-undang No. 22 tahun 1957)bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitya Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

(2)Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi, jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Pasal 4

Izin termaksud pada pasal 3 tidak diperlukan, bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan.
Lamanya masa percobaan tidak boleh melebihi tiga bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu kepada salah buruh yang bersangkutan.

Pasal 5

(1) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitya Daerah, yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
(2) Permohonan izin hanya diterima oleh Panitya Daerah/Pusat bila terayata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam pasal 2 tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian paham.

Pasal 6

Panitya Daerah dan Panitya Pusat menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu seringkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pasal 7

(1) Dalam mengambil keputusan terhadap permohonan izin pemutusan hubungan kerja, Panitya Daerah dan Panitya Pusat di samping ketentuan-ketentuan tentang hal ini yang dimuat dalam Undang-undang tentang

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

penyelesaian perselisihan perburuhan, memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan.

(2) Dalam hal Panitya Daerah atau Panitya Pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

(3) Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya diatur di dalam peraturan Menteri Perburuhan.

(4) Dalam peraturan Menteri Perburuhan itu diatur pula pengertian tentang upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti tersebut di atas[1].

Pasal 8

Terhadap penolakan pemberian izin oleh Panitya Daerah atau pemberian izin syarat, tersebut pada pasal 7 (2) dalam waktu empat belas hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi buruh dan/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitya Pusat.

Pasal 9

Panitya Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dalam tingkat bandingan.

Pasal 10

Pemutusan hubungankerja tanpa izin seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal karena hukum.

---

1) PMP No. 11/1964.

Pasal 11

Selama izin tersebut pada pasal 3 belum diberikan, dan dalam hal ada permintaan banding seperti tersebut pada pasal 8, Panitya Pusat belum memberikan keputusan baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi kewajibannya.

Pasal 12

Undang-undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi diperusahaan-perusahaan swasta, terhadap seluruh buruh dengan tidak menghiraukan status kerja mereka asal mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Pasal 13

Ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang belum diatur dalam Undang-undang ini ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 14

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkannya. Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.[2)]

PENJELASAN

Undang-undang No. 12 tahun 1964

tentang

Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Penjelasan Umum

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentteraman hidup

---

2) LN tahun 1964 No. 93

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

kaum buruh, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lalu, maka pada hemat pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan yang sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-undang ini dalam garis besarnya adalah sebagai berikut :

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan dari penyelesaian yang dipaksakan oleh Pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah daya upaya tersebut pada 1 tidak memberikan hasil.
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, barulah Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari Instansi Pemerintah.
4. Berdasarkan pengalamannya dalam menghadapi masalah

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

pemutusan hubungan kerja, maka sudah setepatnya-lah bila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

5. Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara mengajukan izin, meminta banding terhadap penolakan permohonan izin dan seterusnya.

6. Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan pemerintah, maka Pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek lain.

7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efficiency dan rationalisasi yang disetujui oleh Pemerintah mendapat perhatian Pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu keperusahaan/proyek lain.

Penjelasan pasal demi pasal

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Sekirannya di sini dikemukakan, bahwa jumlah sepuluh buruh tersebut pada pasal 13 (2), hanya merupakan ancar-ancar.

Ukuran yang penting ialah maksud/hasrat pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja secara besar-besaran.

Skripsi Beberapa Aspek tentang Pemutusan Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh.
Subijanto Triwahjono Sastrodirdjo

Pasal 4

Dalam masa percobaan menurut hukum yang berlaku kedua pihak berwenang untuk memutuskan hubungan kerja sebetulnya.
Acas tersebut tetap dipertahankan dalam Undang-undang ini.

Pasal 5 s/d 9

Mengatur tata cara permohonan izin dan lain-lain hal yang bersifat formil, sehingga tidak perlu dijelaskan lebih lanjut.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Berdasarkan pasal 12 ini semua buruh (termasuk buruh contractor) dengan tidak mengindahkan apakah mereka buruh harian, bulanan atau borongan (op stuksloon) dilindungi oleh Undang-undang ini.

Yang dimaksudkan dengan perusahaan, ialah perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat-alat produksi untuk mengusahakan barang-barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Adapun mengenai pemutusan hubungan kerja diperusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri.

Pasal 13

Cukup jelas.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Basri Astrawinata A.,Mr., Perundang-undangan Sosial, N.V. Eresco, Bandung, 1961.

Burgerlijk Wetboek.

Departemen Tenaga Kerja , Himpunan peraturan-peraturan Tenaga Kerja I,II, Erlangga, Jakarta, 1970,1971.

Hidajat M.S., Dasar-dasar hubungan perburuhan di Indonesia, Erlangga, Jakarta , 1970.

Iman Soepomo SH., Hukum Perburuhan, bagian pertama Hubungan kerja, Nabak, Jakarta, 1968.

....., Pengantar Hukum Perburuhan, Jambatan, 1970.

Ketetapan M.P.R.S. 1966.

Nolens W.H. Prof.Dr., Arti dan luas perundang-undangan kerja (terjemahan Sri Dadi), Kanisius,1959

Soeharti R.A. Prof.SH. Luas dan isi hukum sosial, Kanisius, 1962.

....., Politik sosial modern, Kanisius,1959

Soetikono SH., Ikhtisar singkat perundang-undangan perburuhan, Yasa guna , Jakarta , 1965.

Surjanatamihardja H., Segi-segi perjanjian kerja dalam praktek, P.T. Indira ,Jakarta , 1959.

Undang-undang Dasar 1945.

Von van der F.J. H.M. Prof.Dr., Pengantar hukum kerja (terjemahan Sri Dadi), Kanisius, 1959.

Wirjono Prodjodikoro R. Dr.SH., Hukum perdata tentang persetujuan-persetujuan tertentu, Sumur Bandung,1974.

....., Perbuatan melanggar hukum, Sumur Bandung,1967.

Wiwoho Soedjono SH., Persetujuan perburuhan (kuliah), Penerbitan Gajah Mada.