ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

TESIS

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH/PUSAT

TMK 36/06
Kur
a

Oleh :

SINGGIH KURNIAWAN
NIM : 030010065 N

PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH/PUSAT

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Kenotariatan
Pada Program Fakultas Hukum Universitas Arilangga

Oleh :

SINGGIH KURNIAWAN
NIM : 030010065 N

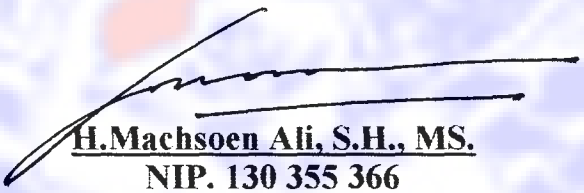
PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
9 DESEMBER 2005

OLEH :

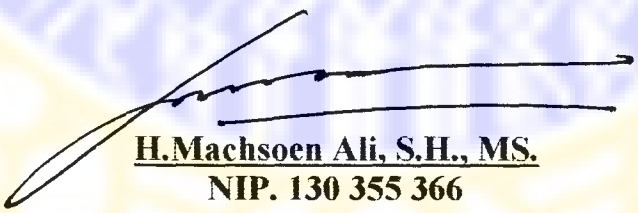
PEMBIMBING



H.Machsoen Ali, S.H., MS.
NIP. 130 355 366

MENGETAHUI :

KETUA PROGRAM MAGISTER KENOTARIATAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA



H.Machsoen Ali, S.H., MS.
NIP. 130 355 366

PENETAPAN PANITIA PENGUJI TESIS

TESIS ini telah diuji pada tanggal 9 Desember 2005

PANITIA PENGUJI TESIS

KETUA : Prof. Dr. H. Moch. Isnaeni, S.H., M.S.

ANGGOTA :

1. H.Machsoen Ali, S.H., MS.

2. Prof. Dr. H. Basuki Rekso Wibowo, S.H., M.S.

MOTTO :

TOMORROW
MUST BE BETTER THAN
TO DAY

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, saya panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat saya selesaikan walaupun mengalami beberapa hambatan.

Hambatan-hambatan tersebut dikarenakan keterbatasan ilmu dan tenaga yang saya miliki. Namun demikian dengan didasari oleh keyakinan, ternyata di balik kesulitan dan keterbatasan itu saya dapat menyelesaikannya.

Tesis ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister pada Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, saya banyak mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada :

- H. Machsoen Ali., S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sejak awal hingga selesainya tesis ini ;
- Mas Rahmah, S.H., M.H., selaku dosen wali yang telah memberikan banyak kemudahan ;
- Hanifah, Staf Tata Usaha Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Airlangga dengan segala bentuk bantuannya ;

- Segenap staf pengajar Program Studi Magister Kenotariatan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan tambahan ilmu dan wawasan kepada saya ;
- Segenap dosen penguji dengan segala kritik dan sarannya yang kesemuanya demi kesempurnaan tesis ini ;
- Keluarga tercinta, bapak, ibu, kedua nenekku, mas Bambang, mbak Yuyun, mbak Ida, mas Cip, mbak Retno, mas Arif, adik-adikku Peni dan Teguh yang tiada bosan memberikan dukungan dan doa demi masa depan saya ;
- Khusus buat adekku Mamiex, dan Tiara yang selalu memberikan semangat dan dukungannya bagi keberhasilan saya ;
- Lala, buah hatiku yang selalu memberi inspirasi dan semangat baru ;
- Semua pihak yang langsung atau tidak langsung membantu terselesaikannya tesis ini.

Akhirnya atas semua bantuan yang telah diberikan, saya hanya bisa berdoa semoga keikhlasan tersebut memperoleh pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak guna perbaikan di masa mendatang. Akhir kata semoga tesis ini bermanfaat bagi pembangunan hukum Indonesia.

Surabaya, Februari 2006

Penulis

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tata cara pemutusan hubungan kerja yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berikut sanksi hukum yang harus diterima oleh pengusaha sebagai konsekwensi apabila melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tersebut, serta untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha.

Untuk mendapatkan jawaban atas hal-hal tersebut di atas, dalam penelitian ini saya menggunakan metode sebagai berikut :

- Tipe penelitian yang saya gunakan adalah penelitian yuridis normatif yang disesuaikan dengan pendekatan permasalahan yang saya gunakan yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep dan pendekatan kasus yang mengacu pada bahan hukum yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian.

Bahan-bahan hukum tersebut kemudian dianalisa secara yuridis guna mendapatkan data-data yang akurat sehingga dapat memperoleh jawaban atas permasalahan dalam penelitian.

Dari jawaban yang didapat, akhirnya saya bisa menarik suatu kesimpulan sebagai pemecahan terhadap pokok permasalahan dalam penelitian dan nantinya diharapkan dapat memberikan suatu manfaat bagi pembangunan hukum di

Indonesia pada umumnya dan untuk peningkatan kesadaran hukum dalam masyarakat pada khususnya.

KATA KUNCI :

"TUJUAN HUKUM ADALAH UNTUK MENCAPAI SUSUNAN MASYARAKAT YANG DAMAI DAN ADIL SEHINGGA MEREKA MEMPEROLEH APA YANG BERHAK DITERIMANYA"

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar.....i

Abstraksi.....iii

Daftar Isi.....v

Daftar Lampiran.....viii

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1. Latar Belakang Masalah.....1

1.2. Rumusan Masalah.....3

1.3. Tinjauan Pustaka.....3

1.4. Tujuan Penelitian.....10

1.5. Manfaat Penelitian.....10

1.6. Metode Penelitian.....11

1.7. Pertanggungjawaban Sistematika.....12

BAB II AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (P4).....15

2.1. Pemutusan Hubungan Kerja Pada C.V. Kuda Laut.....15

2.2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia 17

2.3. Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada C.V. Kuda Laut..... 20

2.4. Sanksi Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Tanpa Seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)..... 23

2.5. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Direktur C.V. Kuda Laut..... 25

BAB III FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (P4)..... 27

3.1. Perjanjian Kerja..... 27

3.2. Peraturan Perusahaan..... 31

3.3. Perjanjian Perburuhan..... 36

3.4. Hubungan Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan..... 39

3.5. Sebab-Sebab Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak dan Tanpa Seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)..... 41

BAB IV PENUTUP.....44

4.1. Kesimpulan.....44

4.2. Saran.....46

DAFTAR BACAAN.....47

LAMPIRAN 1

LAMPIRAN 2

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran nomor 1 :

Surat Keputusan Direktur CV. Kuda Laut Nomor : SEKP/01/KL/II/2002

Tentang Penempatan Jabatan Administrasi dan Fungsional CV. Kuda Laut

Lampiran nomor 2 :

Surat Perintah Direktur CV. Kuda Laut Nomor : SPRINT/21/KL/V/2003

Tentang Pemindahan/Pemberhentian/Skorsing dan Penempatan Karyawan

CV. Kuda Laut.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap K. Mulyadi sebagai karyawan CV. Kuda Laut telah menimbulkan kerugian baik moril maupun materiil bagi K. Mulyadi dan keluarganya. Pemutusan hubungan kerja sepihak semacam itu tidak hanya dialami oleh K. Mulyadi sendiri, namun seringkali menimpa kaum pekerja pada umumnya dan saat inipun masih menjadi momok yang menakutkan bagi kaum pekerja.

Di mata masyarakat, korban pemutusan hubungan kerja merasa sudah tidak mempunyai harga diri sebagai manusia karena merasa dirinya dianggap sebagai "Sampah" tidak berguna yang harus "Dibuang" apabila sudah tidak terpakai lagi.

Pemutusan hubungan kerja seperti tersebut diatas adalah bentuk kewenangan-wenangan pengusaha terhadap pekerjanya, dan inilah yang terjadi pada kenyataannya, sementara hanya "segelintir" kaum pekerja yang berani berbuat sesuatu untuk melawan kewenang-wenangan itu.

Universitas Airlangga

Latar belakang dari terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang tersebut karena pengusaha hanya memandang hubungan kerja sebagai hubungan antara majikan dan buruh tanpa melihat adanya hubungan timbal balik saling membutuhkan antara kedua belah pihak sehingga mengesampingkan nilai-nilai moral sebagai hubungan antar manusia dengan manusia lainnya.

Hubungan kerja yang hanya dipandang sebagai hubungan antara majikan dan buruh membuat pengusaha merasa berkuasa sehingga menumbuh suburkan sifat egois yang mengarah pada ditonjolkannya arogansi dan gengsi dalam berhubungan dengan pekerjanya.

Prinsip hubungan kerja yang didasari oleh kekuasaan semata hanyalah akan membuat hilangnya nilai-nilai moral dan keadilan. Prinsip hubungan kerja seperti itu sudah seharusnya ditinggalkan karena itu sebenarnya adalah prinsip hubungan kerja pada jaman kolonial yang tentunya sudah tidak sesuai lagi untuk diterapkan pada jaman sekarang karena bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan didasari rasa tidak puas terhadap kenyataan-kenyataan yang kerap terjadi tentang banyaknya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha, maka hal tersebut mendorong saya untuk mempelajari dan meneliti permasalahan-permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja,

proses dan akibat hukumnya serta tentang sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak.

Penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran para pengusaha dan pekerja untuk melihat hubungan kerja sebagai hubungan timbal balik saling membutuhkan dengan didasari oleh prinsip-prinsip keadilan sehingga timbul keselarasan dan rasa saling menghormati yang pada akhirnya membuat hubungan kerja yang sehat dan harmonis yang diharapkan bisa memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan-perselisihan didalam proses hubungan kerja.

1.2. Rumusan Masalah

a. Sanksi hukum apa yang harus diterima pengusaha sebagai konsekuensi bagi mereka apabila melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ?
b. Apa penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ?

1.3. Tinjauan Pustaka

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk sosial yang hidup dalam suatu kelompok masyarakat, sehingga setiap individu akan tergantung kepada individu-individu lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam perkembangannya, seiring dengan sifat dinamis dalam masyarakat akan timbul suatu hubungan dikarenakan adanya pihak-pihak yang saling membutuhkan. Dalam hal pemenuhan kebutuhan hidup, manusia akan berinteraksi dengan melakukan suatu hubungan kerja.

Hubungan kerja menurut H. Zain Badjeber, Abdul Rachman Saleh dan Tuty Hutagalung adalah :

> "Suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan perihal pekerjaan tertentu yang harus dijalankan oleh buruh itu".

Buruh menurut D. Panggabean adalah :

> "Orang yang melakukan pekerjaan untuk dan di bawah perintah orang atau badan lain dengan menerima upah".

Dengan demikian arti kata buruh adalah sama dengan pekerja dimana menurut pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep- 150/MEN/2000 :

> "Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah"

---

[1] H. Zain Badjeber, Abdul Rachman Saleh dan Tuty Hutagalung, Tanya Jawab Masalah Perburuhan, Sinar Harapan, Anggota IKAPI dan Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Jakarta, 1982, h. 23.

[2] D. Panggabean, Hubungan Perburuhan dari Zaman ke Zaman di Indonesia, Tanpa Penerbit, Medan, 1970, h. 10.

[3] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, h. 2.

Majikan menurut pasal 1 ayat (1b) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 adalah :

"Orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh".

Badan Hukum menurut H. Zain Badjeber, Abdul Rachman Saleh dan Tuty Hutagalung adalah :

> Badan yang dapat turut serta dalam pergaulan hidup dalam masyarakat seperti seorang manusia dan dianggap pula sebagai manusia, terhadap segala peraturan hukum yang berlaku dalam suatu masyarakat.

Dalam tesis ini untuk selanjutnya istilah majikan akan saya sebut dengan pengusaha dimana pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan.

Menurut pasal 1 ayat (1a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/ 2000 ;

> "Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak".

Dengan berjalannya waktu, hubungan kerja juga mengalami banyak perkembangan. Untuk merespons perkembangan tersebut, maka dibuatlah peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang hubungan kerja dan peraturan perundang-undangan

---

[4] Arief. S, Undang-Undang Hukum Perburuhan di Indonesia, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986, h. 568.

[5] H. Zain Badjeber, Abdul Rachman Saleh, Tuty Hutagalung, **Op.Cit**. h. 21.

[6] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Op.Cit**. h.2.

tersebut mengikat secara hukum bagi pihak-pihak yang berhubungan kerja.

Peraturan perundang-undangan tersebut diantaranya mengatur tentang tata cara melakukan suatu hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak sampai dengan tata cara pengakhiran suatu hubungan kerja.

Hak dan kewajiban masing-masing pihak tersebut diatas kemudian haruslah diatur lebih lanjut didalam perjanjian kerja.

Perumusan mengenai perjanjian kerja menurut pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah :

> Perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perumusan menurut pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut setelah dibaca dan ditelaah ternyata mengandung kelemahan mendasar karena disini yang mengikatkan diri hanyalah pihak pekerja saja, padahal didalam setiap perjanjian dua pihak yang mengikatkan diri haruslah kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian.

---

[7] R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, 1999, h.391.

Perumusan diatas menimbulkan kesan bahwa seolah-olah hanya pengusaha saja yang mendapatkan keuntungan dari dibuatnya perjanjian kerja yaitu dengan berhak untuk mempekerjakan dan memberhentikan pekerjanya kapanpun mereka mau, sementara kaum pekerja harus menerima kenyataan bahwa mereka "Tidak Mempunyai Hak" untuk mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan.

Kelemahan dalam perumusan tersebut akan memunculkan permasalahan apabila nantinya terjadi perselisihan didalam hubungan kerja. Pengusaha akan merasa tidak punya tanggung jawab apa-apa terhadap pekerjanya sehingga mereka dengan sewenang-wenang akan memperlakukan para pekerjanya sebagai "Sapi Perahan". Para pengusaha dengan tanpa merasa bersalah akan "membuang" pekerjanya jika mereka sudah tidak membutuhkan tenaganya lagi.

Dalam kasus pemutusan hubungan kerja, terlihat jelas bahwa seringkali hak-hak pekerja dikesampingkan dengan bermacam alasan. Beberapa hal diatas menunjukkan betapa lemahnya posisi pekerja untuk memperoleh haknya dalam berhubungan kerja dan hal tersebut adalah salah satu faktor utama terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha.

Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2000 menetapkan bahwa :

> Setiap pemutusan hubungan kerja di Perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 1 (II) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 menyatakan bahwa :

> Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pasal 1 (12) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 menyatakan bahwa :

> Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

---

[8] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Op.Cit**, h. 4.

[9] **Ibid**, h. 3.

[10] **Ibid**.

Imam Supomo berpendapat bahwa :

> Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) adalah merupakan instansi pertama bagi penyelesaian perselisihan dan pemberian ijin pemberhentian buruh perseorangan.
>
> Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) adalah merupakan instansi banding bagi putusan P4D ; berfungsi pula sebagai pemberi ijin pemberhentian buruh karena alasan ekonomis, teknis atau organisatoris (Pemberhentian Massal).

Dengan demikian jelaslah bahwa pemutusan hubungan kerja haruslah mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja secara massal dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum dengan segala konsekwensi hukumnya.

---

[11] Imam Supomo, Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4), Pradnya Paramita, Jakarta, 1978. h. 209 (selanjutnya disebut Imam Supomo I).

1.4. Tujuan Penelitian

A. Untuk mengetahui tata cara pemutusan hubungan kerja yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan hukum perburuhan ;

B. Untuk mengetahui sanksi hukum apa yang harus diterima oleh pengusaha apabila melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

C. Untuk mengetahui sebab-sebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pengusaha dan para pekerja untuk menghormati dan melaksanakan hak kewajibannya masing-masing.

Penelitian ini juga memberikan gambaran yang konkret tentang beberapa hal yang perlu dilakukan sebelum bersepakat untuk melakukan hubungan kerja dan tentang tata cara pengakhiran suatu hubungan kerja yang benar sehingga diharapkan nantinya bisa memperkecil kemungkinan terjadinya perselisihan didalam hubungan kerja dan pengakhiran hubungan kerja tersebut.

1.6. Metode Penelitian

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Yuridis Normatif yang mengacu pada sumber-sumber :

- Peraturan Perundang-Undangan ;
- Pendapat para ahli hukum ;

Informasi dari data-data yang didapat kemudian dianalisa secara mendalam dan komprehensif.

B. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan kombinasi antara :

1. Pendekatan perundang-undangan (Statute Approach) yaitu pendekatan terhadap permasalahan dengan berdasar pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan permasalahan yang dibahas ;
2. Pendekatan konsep (Conseptue Approach) yaitu pendekatan terhadap permasalahan dengan mengacu pada pendapat para ahli hukum melalui teori-teorinya yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ;
3. Pendekatan Kasus (Case Approach) yaitu pendekatan terhadap permasalahan dengan mengacu kepada kasus yang relevan dengan permasalahan didalam penelitian.

C. Bahan Hukum

Bahan hukum yang saya gunakan didalam penelitian ini adalah :

1. Bahan hukum primer ;

   Yaitu berupa peraturan-peraturan didalam Undang-Undang.

2. Bahan hukum sekunder ;

   Yaitu berupa pendapat para ahli hukum.

D. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Cara yang saya gunakan adalah dengan melakukan :

1. Studi Kepustakaan yaitu melalui inventarisasi (pengumpulan) dan klasifikasi (pengelompokkan) terhadap bahan-bahan hukum yang relevan dengan permasalahan didalam penelitian ;
2. Tehnik wawancara yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan di dalam penelitian kepada nara sumber pada kasus yang dijadikan penelitian.

1.7. Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk dapat memberikan suatu gambaran dan jawaban yang jelas serta terperinci tentang pokok-pokok permasalahan didalam penelitian, maka rancangan tesis ini saya susun dalam beberapa bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan ;

Bab ini terbagi dalam beberapa sub bab yang memuat uraian tentang permasalahan dalam penelitian, tujuan dilakukan penelitian, tinjauan pustaka, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ;

Didalam bab ini dibahas permasalahan pemutusan hubungan kerja pada CV. Kuda Laut yang saya jadikan studi kasus dalam penelitian yang kemudian dianalisa secara yuridis dengan berdasar pada peraturan perundang-undangan hukum perburuhan.

BAB III Faktor Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) ;

Bab ini membahas tentang perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian perburuhan berikut isi dan fungsinya serta membahas faktor penyebab pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Direktur CV. Kuda Laut.

BAB IV Penutup

Isi dari bab ini adalah kesimpulan yang merupakan hasil dari pembahasan yang terdiri jawaban dan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta tentang temuan-temuan dari hasil penelitian.

Bab ini juga berisi saran yang merupakan kesimpulan dari temuan-temuan dalam penelitian yang kesemuanya didedikasikan untuk peningkatan kesadaran hukum dalam masyarakat dan penelitian hukum di masa mendatang.

BAB II

AKIBAT HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (P4)

2.1. Pemutusan Hubungan Kerja pada CV. Kuda Laut :

CV. Kuda Laut adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi jamu yang kemudian mengembangkan usahanya dengan mendirikan Perusahaan Ottobus Kuda Laut.

Sebagaimana perusahaan pada umumnya, didalam upaya untuk lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan kearah yang lebih baik, CV. Kuda Laut melakukan perekrutan karyawan yang dianggap berkemampuan dibidangnya.

Pada tahun 1998, Mujiono selaku Direktur CV. Kuda Laut merekrut K. Mulyadi sebagai karyawan tidak tetap pada CV. Kuda Laut.

Seiring berjalannya waktu, sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme pada CV. Kuda Laut, pada tanggal 1 Pebruari 2002, Direktur CV. Kuda Laut membuat suatu sistem management melalui Surat Keputusan Nomor : SKEP/01/KL/2002 (Lampiran Nomor 1).

Surat Keputusan tersebut menempatkan K. Mulyadi sebagai staf personalia pada CV. Kuda Laut sekaligus merangkap sebagai Kepala Bagian Administrasi Operasional armada pada P.O. Kuda Laut.

Dengan diberlakukannya sistem management melalui Surat Keputusan tersebut diatas, secara otomatis K. Mulyadi telah diangkat sebagai karyawan tetap CV. Kuda Laut dengan posisi/jabatan sebagaimana tersebut diatas.

Dari kesepakatan tidak tertulis antara Mujiono selaku Direktur CV. Kuda Laut dengan K. Mulyadi, disepakati bahwa K. Mulyadi sebagai karyawan pada CV. Kuda Laut berhak untuk mendapatkan gaji Rp. 750.000,- (Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) tiap bulan.

Pada tanggal 5 Mei 2003 melalui Surat Perintah Direktur CV. Kuda Laut Nomor : SPRINT/21/KL/V/2003 (Lampiran nomor 2), dengan pertimbangan terjadinya kemunduran usaha dan didalam upaya penyehatan perusahaan, K. Mulyadi diberhentikan sebagai karyawan bagian operasional pada P.O. Kuda Laut. Sejak tanggal tersebut diatas, K. Mulyadi dianggap bukan lagi karyawan CV. Kuda Laut baik sebagai staf personalia pada CV. Kuda Laut maupun sebagai Kepala Bagian Administrasi Operasional Armada pada P.O. Kuda Laut.

Sejak tanggal tersebut diatas, K. Mulyadi tidak lagi menerima gaji sebagai karyawan CV. Kuda Laut.

Didalam pemutusan hubungan kerja tersebut, K. Mulyadi tidak diberikan hak-haknya berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

2.2. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan hukum perburuhan yang berlaku di Indonesia ;

2.2.1. Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 adalah ;

Pasal 1 (1) :

> "Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja".

Pasal 2 :

> 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.

Pasal 3 (1) :

> Bila perundingan tersebut pada pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan-kerja dengan buruh

---

[12] Arief. S, **Op. Cit**, h. 60.

[13] **Ibid**.

[14] **Ibid**, h. 60-61.

setelah memperoleh ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah) termaksud pada pasal 5 Undang-Undang No 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (lembaran Negara tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-Undang tersebut diatas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

2.2.2. Prosedur Pemutusan hubungan kerja menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor : KEP-150/MEN/2000 adalah ;

Pasal 6 :

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.

---

[15] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Op. Cit**, h. 6.

Pasal 2 (1) :

Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 10 (1) :

Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pasal 10 (8) :

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan

---

[16] **Ibid**, h. 4.

[17] **Ibid**, h. 7.

[18] **Ibid**, h. 8.

hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

2.3. Proses pemutusan hubungan kerja pada CV. Kuda Laut ;

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Direktur CV. Kuda Laut melalui Surat Perintahnya (Lampiran No. 2) tersebut adalah pemutusan hubungan kerja sepihak karena dilakukan tanpa persetujuan K. Mulyadi sebagai karyawan yang diputus hubungan kerjanya (diberhentikan).

Pemutusan hubungan kerja seperti tersebut diatas dapat dilakukan apabila alasan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja sesuai dengan :

Pasal 4 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 :

> Ijin 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 calon buruh yang bersangkutan.

---

[19] Arief. S, **Op. Cit**, h. 61.

Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-150/MEN/2000 :

> Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :
>
> a. Pekerja dalam masa percobaan kerja ;
> b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat ;
> c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama ; atau ;
> d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu ;
> e. Pekerja meninggal dunia.

Dalam kasus ini, K. Mulyadi tidak bisa dikategorikan sebagai karyawan/pekerja yang dapat diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagai instansi yang berwenang menyelesaikan pemutusan hubungan kerja perorangan.

---

[20] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Op. Cit**, h. 4.

Hal ini dikarenakan :

1. K. Mulyadi telah mengabdi pada CV. Kuda Laut lebih dari 3 bulan yaitu terhitung sejak dikeluarkannya Surat Keputusan Direktur Kuda Laut (lampiran nomor 1) pada tanggal 1 Pebruari 2002 sampai dengan tanggal 5 Mei 2003 sebagaimana Surat Perintah Pemberhentian (lampiran nomor 2) dikeluarkan ;
2. K. Mulyadi tidak pernah membuat surat pengunduran diri baik secara lisan maupun secara tertulis ;
3. K. Mulyadi tidak dalam usia pensiun ;
4. Kedua belah pihak tidak pernah mengadakan/membuat perjanjian kerja waktu tertentu sehingga dapat diasumsikan bahwa hubungan kerja dilakukan dengan jangka waktu tidak terbatas (pasal 1603 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).

Sebelum Surat Perintah pemutusan hubungan kerja (lampiran nomor 2) dikeluarkan, Mujiono selaku Direktur CV. Kuda Laut tidak pernah merundingkan maksudnya tersebut dengan K. Mulyadi sebagaimana diatur di dalam pasal 2 Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 Jo pasal 10 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000.

Permasalahan/perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja tersebut tidak juga pernah diajukan kepada Pegawai Perantara yang berwenang seperti dimaksud dalam pasal 10 (8) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan melalui surat perintah Direktur CV. Kuda Laut (lampiran nomor 2) tersebut tidak pernah mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagai instansi yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja secara perorangan sebagaimana ditentukan didalam pasal 3 (1) Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 Jo pasal 2 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor : KEP-150/MEN/2000.

2.4. Sanksi hukum pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4) ;

2.4.1. Menurut Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 ;

Pasal 10 :

> "Pemutusan Hubungan kerja tanpa ijin seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal karena hukum".

Pasal 11 :

> Selama ijin termaksud pada pasal 3 belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada pasal 8, Panitia pusat belum memberikan keputusan, baik

---

[21] Arief. S, **Op. Cit**, h. 63.

[22] **Ibid**

pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

2.4.2. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : KEP-150/MEN/2000 ;

Pasal 17 (1) :

Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Pasal 17 (2) :

Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sebesar dalam proses sebesar 100 % (seratus per seratus).

---

[23] Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Op. Cit**, h. 12.

[24] **Ibid**

2.5. Akibat hukum pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Direktur CV. Kuda Laut ;

1. Direktur CV. Kuda Laut telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya (K. Mulyadi) tanpa ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagai instansi yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja perseorangan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 (1) Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 Jo pasal 2 (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor : KEP-150/MEN/2000.

   Pemutusan hubungan kerja Direktur CV. Kuda Laut terhadap K. Mulyadi tersebut diatas adalah batal karena hukum sebagaimana ditetapkan dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964.
2. Oleh karena pemutusan hubungan kerja tersebut telah dianggap batal karena hukum (sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 undang-undang nomor 12 tahun 1964) maka, Mujiono selaku Direktur CV. Kuda Laut dan K. Mulyadi selaku Karyawan CV. Kuda Laut harus menjalani segala kewajibannya masing-masing sebagaimana biasa seperti sebelum pemutusan hubungan kerja tidak sah tersebut dilakukan.
3. Tetapi dikarenakan K. Mulyadi tidak lagi diberikan pekerjaan sejak tanggal 5 Mei 2003 dan tidak mendapatkan skorsing dari perusahaan, maka direktur CV. Kuda Laut dalam hal ini wajib memberikan gaji kepada K. Mulyadi sebesar 100 % yaitu senilai sebesar 750.000,-

(tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) setiap bulan terhitung mulai bulan Mei 2003 (sejak K. Mulyadi tidak diberikan gajinya karena alasan telah diputus hubungan kerjanya) sampai dengan adanya putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) jika ada permintaan banding ; sebagaimana ditetapkan di dalam pasal 17 (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia nomor : KEP-150/MEN/2000.

BAB III

FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DAN TANPA SEIJIN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (P4)

3.1. Perjanjian Kerja

Definisi mengenai perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah :

> Perjanjian antara seorang biasanya disebut buruh dengan seorang lain atau badan, biasanya disebut majikan, dimana pihak pertama mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak kedua dengan menerima upah, dan dimana pihak kedua mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak pertama dengan membayar upah.

Jadi pada prinsipnya perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja (perseorangan) dengan pengusaha atau badan hukum yang mempekerjakannya.

Perjanjian kerja merupakan salah satu komponen penting dalam proses hubungan kerja.

---

[25] Imam Supomo I, Op.Cit, h. 210.

Imam Soepomo berpendapat bahwa :

"Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan".

Keterkaitan antara hubungan kerja dengan perjanjian kerja terletak pada fungsi dari perjanjian kerja itu sendiri yaitu sebagai ikatan bagi pengusaha dan pekerja didalam hubungan kerja yang mereka lakukan.

Oleh karena itu, didalam membuat suatu perjanjian kerja haruslah berpedoman pada pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana pasal tersebut menetapkan :

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu hal tertentu ;
4. Suatu sebab yang halal.

Sementara itu, isi dari perjanjian kerja haruslah mencakup tentang pokok-pokok pekerjaan yaitu hal dan kewajiban masing-masing pihak didalam perjanjian secara lebih jelas dan terperinci.

---

[26] Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja,** Djambatan, Jakarta, 1974, h. 1 (selanjutnya disebut Imam Soepomo II).

[27] R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Op.Cit, h. 339.

Hal-hal yang mencakup tentang pokok-pokok pekerjaan itu meliputi :

1. Macamnya pekerjaan yang diperjanjikan ;
2. Hak dan kewajiban pekerja ;
3. Hak dan kewajiban pengusaha ;
4. Berakhirnya hubungan kerja ;
5. Tata cara penyelesaian perselisihan antara para pihak.

A. Ridwan Halim berpendapat bahwa fungsi dari perjanjian kerja (Perburuhan) adalah :

1. Untuk mencapai kepastian syarat dan peraturan kerja yang memang sejak semula sudah harus diketahui oleh kedua belah pihak karena setiap perjanjian itu harus berdasarkan kesepakatan/persetujuan dan tidak boleh terdapat unsur-unsur jebakan penipuan didalamnya ;
2. Untuk memperjelas letaknya hak dan kewajiban masing-masing beserta batas-batasnya yang terperinci didalam segala keadaan sehingga hal ini akan menjernihkan suasana hubungan kerja antara kedua belah pihak ;
3. Untuk melindungi kepentingan pihak buruh dari kemungkinan kesewenang-wenangan majikan terhadap dirinya dalam segala hal, baik dalam perlakuan, pemberian imbalan/tunjangan dan sebagainya ;

---

[28] A. Ridwan Halim, **Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab**, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1986, h. 172.

4. Sebagai jaminan bagi majikan bahwa buruh akan berusaha sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Jadi dengan demikian jelas bahwa tujuan diadakannya perjanjian kerja pada dasarnya adalah untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak didalam perjanjian (pengusaha dan pekerja) dari kemungkinan-kemungkinan terjadinya kelalaian dan juga sebagai pedoman bagi masing-masing pihak untuk melaksanakan segala hak dan kewajibannya didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya.

Dan untuk lebih memberikan kepastian dan jaminan hukum serta untuk meminimalkan kemungkinan terjadinya pengingkaran terhadap isi dari perjanjian yang telah dilakukan, maka perjanjian kerja haruslah/hendaknya dibuat secara tertulis dengan akta otentik.

Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan ikatan secara hukum bagi pihak-pihak dalam perjanjian sehingga siapapun yang melakukan penyimpangan atau pengingkaran terhadap isi dari perjanjian tersebut akan menerima sanksi secara hukum.

Tetapi oleh karena didalam peraturan perundang-undangan hukum perburuhan tidak mengharuskan diadakannya perjanjian kerja secara tertulis, maka dalam praktek hubungan kerja perjanjian kerja dianggap tidak terlalu penting sehingga seringkali perjanjian kerja dibuat hanya secara lesan.

Perjanjian kerja yang hanya dibuat secara lesan sangat lemah kedudukannya didalam hukum karena hal tersebut tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti yang kuat (secara hukum) dimuka pengadilan apabila terjadi perselisihan didalam hubungan kerja.

Pasal 1867 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menetapkan bahwa :

> "Pembuktian dengan tulisan dilakukan dengan tulisan-tulisan otentik maupun dengan tulisan-tulisan dibawah tangan".

3.2. Peraturan Perusahaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978 menetapkan bahwa :

- Pasal 1 (a) :

  Peraturan perusahaan ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

---

[29] R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Op. Cit, h. 475.

[30] Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan, Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan** , Djambatan, Jakarta, 1992, h. 228 (selanjutnya disebut Imam Soepomo III).

- Pasal 2 ayat (1) :

  Setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.

- Pasal 2 ayat (4) :

  Pada perusahaan dimana telah terbentuk serikat buruh, pengusaha wajib melayani kehendak serikat buruh untuk mengadakan perundingan perjanjian perburuhan atas permintaan tertulis dari serikat buruh yang bersangkutan.

Dari uraian pasal-pasal tersebut diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang wajib dibuat oleh pengusaha (apabila ia mempekerjakan pekerja sejumlah minimal dua puluh lima orang) yang isinya seharusnya menekankan kepada tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan haruslah dibuat secara tertulis dan diberitahukan isinya secara luas kepada para pekerjanya untuk memudahkan para pekerja membaca dan mengetahui segala sesuatu tentang tata tertib didalam perusahaan dimana mereka bekerja sebagaimana diatur didalam

---

[31] Ibid, h. 229.

[32] Ibid.

pasal 6 ayat (1 dan 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978.

Menurut Peraturan perundang-undangan hukum perburuhan tidak semua pekerja bisa terikat terhadap peraturan perusahaan tersebut. Hal ini ditegaskan didalam pasal 1601 j Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dimana menurut pasal ini setiap peraturan yang dibuat oleh pengusaha hanya mengikat pekerjaan apabila pekerja tersebut mengatakan persetujuannya secara tertulis.
Dengan demikian menurut pasal ini pekerja yang tidak menyatakan persetujuannya secara tertulis dianggap tidak terikat terhadap isi peraturan didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Namun dalam praktek hubungan kerja, peraturan perusahaan adalah peraturan yang wajib ditaati dan mengikat bagi seluruh pekerja pada perusahaan tersebut walaupun pekerja tersebut tidak menyatakan persetujuannya secara tertulis.

Oleh karena itu, dalam pembuatan peraturan perusahaan, Peraturan Perundang-undangan hukum perburuhan mengharuskan pengusaha mengadakan konsultasi lebih dahulu dengan para pekerjanya.

Hal ini ditetapkan pada pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978 yaitu :

> Dalam membuat peraturan perusahaan tersebut pada ayat (1) diatas, pengusaha mengadakan konsultasi lebih dahulu dengan buruh-buruhnya disamping itu dapat pula berkonsultasi dengan pegawai dari Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.

Selain itu, pembuatan peraturan perusahaan haruslah berpedoman pada perjanjian perburuhan (apabila telah ada) karena peraturan perusahaan dibuat tidak boleh menyimpangi isi dari perjanjian perburuhan.

Hal ini untuk menghindari terjadinya benturan antara isi dari peraturan perusahaan dengan perjanjian perburuhan dan untuk menciptakan keselarasan diantara keduanya.

Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi Nomor : 02/MEN/1978 menetapkan bahwa :

> Pada perusahaan yang telah mempunyai perjanjian perburuhan tidak dapat menggantinya dengan peraturan perusahaan.

Tetapi, dikarenakan peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha, saya

---

[33] Ibid

[34] Ibid

berpendapat bahwa peraturan perusahaan tidak dapat dianggap sebagai suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerjanya karena walaupun telah mendapatkan persetujuan dari para pekerja, namun persetujuan tersebut terdapat kemungkinan adanya unsur keterpaksaan.

Karenanya, peraturan perusahaan seharusnya hanya berisikan tentang tata tertib perusahaan yang pembuatannya harus pula mengacu kepada syarat-syarat perburuhan (didalam perjanjian perburuhan) sehingga peraturan perusahaan yang menyimpang dari isi perjanjian perburuhan dianggap tidak berlaku.

Namun apabila didalam suatu perusahaan tidak ada perjanjian perburuhan, maka pengusaha selain wajib membuat peraturan perusahaan yang sesuai dengan syarat-syarat perburuhan yang diatur didalam undang-undang, pengusaha juga "wajib" membuat/menyelenggarakan perjanjian kerja secara tertulis dengan para pekerjanya secara perorangan, yang isinya tentang pokok-pokok pekerjaan serta hak dan kewajiban masing-masing pihak secara lebih jelas dan terperinci yang selanjutnya dapat dijadikan pedoman bagi para pihak untuk melaksanakan segala hak dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan kapasitasnya.

3.3. Perjanjian Perburuhan

Perjanjian perburuhan menurut Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 :

> Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan (disingkat perjanjian perburuhan) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja.

FX. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono berpendapat bahwa perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang :

1. Dibuat oleh majikan dengan serikat buruh ;
2. Yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.

Dari uraian diatas, jelas bahwa yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang dibuat dan diselenggarakan oleh pengusaha dengan serikat pekerja yang isinya

---

[35] Arief. S, Op.Cit, h. 144.

[36] FX. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, **Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Jakarta, 1982, h. 11.

memuat hal-hal tentang syarat-syarat perburuhan didalam melakukan hubungan kerja dan tidak boleh bertentangan dengan :

1. Ketentuan didalam Undang-Undang yang sifatnya memaksa ;
2. Ketentuan didalam Undang-Undang tentang ketertiban umum ;
3. Ketentuan tentang tata susila dalam masyarakat.

Perjanjian perburuhan merupakan pedoman bagi pembuatan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja.

Perjanjian perburuhan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/85 adalah sama artinya dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), dimana ;

Pasal 1 (a) menetapkan :

> Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 21 tahun 1954.

Pasal 1 (d) menetapkan :

> Pihak adalah Serikat Pekerja atau Gabungan Serikat Pekerja dengan Pengusaha atau Gabungan Pengusaha sebagaimana dimaksud ayat (b) dan (c) dari pasal ini.

---

[37] Imam Soepomo III, Op. Cit, h. 218.

[38] Ibid

Jadi dengan demikian perjanjian perburuhan adalah merupakan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat dan diselenggarakan oleh serikat pekerja dengan pengusaha dimana pihak-pihak yang terikat didalamnya adalah :

1. Serikat Pekerja ;
2. Pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja ;
3. Pengusaha ;
4. Perkumpulan pengusaha ;
5. Pengusaha yang menjadi anggota perkumpulan pengusaha ;
6. Siapa saja yang menjadi anggota baru serikat pekerja maupun perkumpulan pengusaha tersebut.

Didalam pembuatan suatu perjanjian perburuhan haruslah dibuat secara tertulis atas dasar kesepakatan pihak-pihak yang terikat dalam perjanjian.

Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 menyatakan bahwa :

> Perjanjian perburuhan harus dibuat dengan surat resmi atau surat yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.

---

[39] Ibid, h. 210-211.

Adapun maksud dari dibuatnya perjanjian perburuhan secara tertulis yaitu untuk menjamin kepastian hukum bagi pihak-pihak didalam perjanjian.

Dengan demikian, tujuan diadakannya perjanjian perburuhan pada prinsipnya adalah untuk melindungi kepentingan pengusaha dan pekerja (apabila ia adalah anggota serikat pekerja yang menjadi pihak dalam perjanjian) didalam berhubungan kerja.

3.4. Hubungan Perjanjian Perburuhan, Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan

Perjanjian perburuhan merupakan peraturan induk bagi perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Artinya bahwa pembuatan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan haruslah mengacu pada isi dari perjanjian perburuhan sehingga tercipta keselarasan diantara ketiganya. Namun demikian, perjanjian perburuhan tidak bisa dianggap lebih penting kedudukannya daripada perjanjian kerja dan peraturan perusahaan karena ;

1. Fungsi dari :
   - Perjanjian perburuhan adalah untuk memastikan bahwa hubungan kerja tidak bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa, Undang-Undang tentang ketertiban umum dan tata susila masyarakat ;

- Perjanjian kerja adalah untuk mengatur dan menetapkan hal-hal mengenai pokok-pokok pekerjaan secara jelas dan terperinci sebagai pedoman bagi para pihak untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing ;
- Peraturan perusahaan adalah untuk memberikan kedisiplinan kepada para pekerja.

2. Pihak-Pihak yang terikat adalah :
   - Perjanjian perburuhan mengikat terhadap pengusaha dan serikat pekerja (pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja) ;
   - Perjanjian kerja mengikat terhadap pengusaha dan pekerja secara perseorangan ;
   - Peraturan perusahaan hanya mengikat terhadap para pekerja saja.

Memang peraturan perundang-undang hukum perburuhan tidak mengharuskan diselenggarakan perjanjian kerja. Namun selain karena fungsinya, perjanjian kerja adalah hal mutlak yang harus diselenggarakan karena didalam praktek hubungan kerja banyak perusahaan yang tidak mempunyai perjanjian perburuhan karena tidak adanya serikat pekerja didalam perusahaan tersebut.

Dan bahkan peraturan perusahaan pun tidak bisa menggantikan fungsi dari perjanjian kerja. Hubungan kerja yang hanya berpedoman

pada peraturan perusahaan akan menimbulkan kerancuan-kerancuan karena dalam melaksanakan segala hak dan kewajibannya para pihak (pengusaha dan pekerja) hanya berdasar pada asumsi-asumsi yang menimbulkan kemungkinan salah pengertian antara pengusaha dan pekerja yang pada akhirnya akan mengakibatkan terjadinya perselisihan kerja.

Oleh karena itu, untuk menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis dan sebagai jaminan bagi para pihak untuk mendapatkan segala hak dan melaksanakan segala kewajibannya masing-masing dengan penuh tanggung jawab, maka perjanjian perburuhan, perjanjian kerja dan peraturan perusahaan adalah hal yang mutlak untuk diselenggarakan.

3.5. Sebab-sebab pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4)

- Studi Kasus Perselisihan Kerja pada CV. Kuda Laut -

Hubungan kerja yang terjadi antara Mujiono selaku Direktur CV. Kuda Laut dengan K. Mulyadi diawali ketika Mujiono melihat K. Mulyadi sebagai orang yang mampu untuk membantunya dalam proses pengembangan P.O. Kuda Laut. Sekitar tahun 1998, atas kesepakatan bersama (tidak tertulis) K. Mulyadi mulai menjalankan tugas kepengurusan trayek P.O Kuda Laut dengan segala kompensasi dari Mujiono selaku pemilik P.O. Kuda Laut.

Dalam perkembangannya, setelah melihat kemampuan dan dedikasi K. Mulyadi kepada CV. Kuda Laut, Mujiono kemudian merekrut K. Mulyadi sebagai karyawan tetap melalui Surat Keputusan Nomor : SKEP/01/KL/II/2002 (Lampiran nomor 1) dengan menempatkannya sebagai staf personalia pada CV. Kuda Laut dan sekaligus merangkap sebagai Kepala Bagian Administrasi Operasional pada P.O. Kuda Laut.

Hubungan kerja yang mereka lakukan sebelumnya tidak didahului dengan dibuatnya perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja yang mereka lakukan hanya dilakukan secara lesan dan hanya didasari oleh rasa saling percaya untuk tidak mengingkari hak dan kewajibannya masing-masing.

Ternyata permasalahannya bukan disitu. Oleh karena hal-hal yang menyangkut tentang pokok-pokok pekerjaan tidak diperjanjikan (secara tertulis) sebelumnya, timbul kerancuan dan tumpah tindih di dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan kepasitasnya didalam struktur management perusahaan.

Hubungan kerja hanya berpedoman pada peraturan perusahaan yang sesungguhnya adalah hanya mengatur tentang hak dan kewajiban mereka secara umum dan tata tertib didalam perusahaan.

Didalam peraturan perusahaan tidak diatur tentang hak dan kewajiban K. Mulyadi sebagai staf personalia CV. Kuda Laut dan sebagai Kepala Bagian Administrasi Operasional P.O. Kuda Laut.

Tugas dan kewajiban dijalankan hanya berdasarkan pada asumsi masing-masing sehingga menimbulkan salah pengertian yang pada akhirnya mengakibatkan terjadinya perselisihan diantara mereka. Perselisihan tersebut menimbulkan ketidakharmonisan bagi hubungan kerja mereka.

Sebagai Direktur CV. Kuda Laut, Mujiono menganggap bahwa hubungan kerjanya dengan K. Mulyadi hanyalah sebagai hubungan antara majikan dan buruhnya sehingga ketika Mujiono merasa sudah tidak membutuhkan tenaga K. Mulyadi lagi, ia merasa berhak untuk memberhentikan K. Mulyadi sebagai pekerjanya kapanpun ia mau. Akhirnya, pada tanggal 5 Mei 2003, melalui Surat Perintah Pemberhentian Nomor : SPRINT/21/KL/V/2003 atas nama Direktur CV. Kuda Laut, Mujiono melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap K. Mulyadi.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut ternyata didasari oleh ketidaktahuan Mujiono sebagai pengusaha tentang tata cara pengakhiran hubungan kerja yang telah ditetapkan oleh Peraturan Perundang-Undangan Hukum Perburuhan.

Karena ketidaktahuan tersebut mengakibatkan Mujiono selaku pengusaha telah melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagai instansi yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja perseorangan.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

a. Sanksi hukum pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah / Pusat (P4) :

1. Pemutusan hubungan kerja tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;
2. Pengusaha wajib untuk tetap mempekerjakan kembali pekerjanya seperti semula sebagaimana sebelum pemutusan hubungan kerja tidak sah tersebut dilakukan;
3. Pengusaha wajib tetap memberikan gaji bulanan dan tunjangan (yang biasa diterima oleh pekerja) sampai dengan masa kerja habis atau sampai dengan pemutusan hubungan kerja tersebut mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah / Pusat.

b. Faktor Penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak dan tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah / Pusat (P4) :

1. Tidak dibuatnya perjanjian kerja sebelum melakukan hubungan kerja sehingga pengusaha merasa tidak mempunyai ikatan apapun dengan pekerjanya;

2. Perjanjian kerja hanya dibuat secara lisan sehingga memungkinkan terjadinya pengingkaran terhadap isi perjanjian;
3. Perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh pengusaha sehingga menimbulkan kemungkinan hak-hak pekerja dikesampingkan / kurang mendapat tempat di dalam perjanjian;
4. Perjanjian kerja dibuat hanya mengikat pihak pekerja saja sehingga pengusaha merasa tidak mempunyai tanggung jawab apapun terhadap hak-hak pekerjanya;
5. Kurangnya kesadaran hukum para pengusaha untuk mentaati peraturan perundang-undangan;
6. Hubungan kerja didasari atas kekuasaan semata sehingga hubungan kerja hanya dipandang sebagai hubungan antara majikan dan buruh tanpa dipandang adanya hubungan timbal balik saling membutuhkan antara pengusaha dan pekerjanya;
7. Ketidaktahuan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan hukum perburuhan tentang tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan.

4.2. Saran

a. Dalam hal terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, untuk menyelesai kannya pengusaha dan pekerja haruslah mengedepankan cara-cara musyawarah dan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan didalam peraturan perundang- undangan hukum perburuhan;

b. Perjanjian kerja haruslah dibuat secara tertulis dengan akta otentik sehingga mengikat secara hukum dan sebagai jaminan hukum bagi kedua belah pihak apabila nantinya terjadinya pengingkaran dan pelang garan terhadap isi perjanjian.

DAFTAR BACAAN

Arief, S, **Undang-Undang Hukum Perburuhan Di Indonesia**, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1986.

Chidir Ali, **Yurisprodensi Hukum Perburuhan**, Tarsito, Bandung, 1997

Djumialdji FX, Wiwoho Soejono, **Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila**, Bina Aksara, Ed. I, Jakarta, 1982.

Halim A. Ridwan, **Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab**, Ghalia Indonesia, Cet. III, Jakarta, 1986.

Imam Supomo, **Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan (P4)**, Pradnya Paramita, Cet. III, Jakarta, 1978.

Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Cet. II, Jakarta, 1974.

Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan ; Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan**, Djambatan Cet. 13, Jakarta, 1992.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, **Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor : Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan**, Jakarta, 2000.

Penggabean. D, **Hubungan Perburuhan Dari Zaman Ke Zaman di Indonesia**, Medan, 1970.

Soerjanatamiharja. H, **Segi-Segi Perjanjian Kerja Dalam Praktek**, Indira Dj. Dr. Samratulangi 37, Cet. I, Jakarta, 1959.

Subekti. R, **Hukum Perjanjian**, Pembimbing Masa, Cet. II, Jakarta 1970.

Subekti. R, **Aneka Perjanjian,** Alumni, Cet. VII, Bandung, 1985.

Subekti. R, Tjitrosudibio. R, **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,** Pradnya Paramita, Cet. 30, Jakarta, 1999.

Zain Badjeber, H, Abdul Rachman Saleh, Tuty Hutagalung, **Tanya Jawab Masalah Perburuhan,** Sinar Harapan, anggota IKAPI, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Cet. I, Jakarta, 1982.

CV. KUDA LAUT
Jln. RAYA No.88 WONOSOBO
SRONO-BANYUWANGI
ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SURAT KEPUTUSAN

NOMOR : SKEP/ 01/ KL/ II/ 2002

TENTANG

PENEMPATAN JABATAN ADMINISTRASI DAN FUNGSIONAL CV. KUDA LAUT WONOSOBO KECAMATAN SRONO KABUPATEN BANYUWANGI

DIREKTUR CV. KUDA LAUT

Menimbang : 1. Dalam usaha peningkatan penyehatan, baik di bidang administrasi fungsional maupun produk CV. KUDA LAUT maka dipandang perlu adanya sistem management yang disesuaikan dengan gerak kembangnya CV. KUDA LAUT dewasa ini.
2. Penempatan tersebut akan memberikan kepastian hukum karyawan, sekaligus mendorong semangat karyawan agar memberikan pengabdian terbaik bagi kepentingan perusahaan.
3. Penerapan sistem management yang baik merupakan tuntutan kebutuhan di tengah derasnya persaingan usaha yang semakin meningkat dengan perkembangan jaman.

Mengingat : Hasil musyawarah kerja tentang sistim pengembangan penyehatan CV. KUDA LAUT pada tanggal 14 Januari 2002 di kantor CV. KUDA LAUT Wonosobo Kecamatan Srono Banyuwangi .

Memperhatikan : 1. Permohonan yang bersangkutan menjadi karyawan CV. KUDA LAUT.
2. Kemampuan dan kepribadian yang bersangkutan.

M E M U T U S K A N

Menetapkan :

Pasal 1

Nama - nama tersebut pada kolom 2, diberikan jabatan fungsional pada kolom 3 sebagaimana tercantum pada lampiran surat keputusan ini.

Pasal 2

Pemangku jabatan tersebut pada pasal 1, melaksanakan tugas dan tanggung jawab penyehatan dan pengembangan CV. KUDA LAUT, diatas bidangnya masing-masing.

Pasal 3

Pengecualian pasal 2, adanya koordinasi dan saling membantu antar bidang berdasar penyehatan pengembangan.

Pasal 4

Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan diadakan perubahan antar waktu bila di perlukan.

DITETAPKAN DI : WONOSOBO
PADA TANGGAL : 1 FEBRUARI 2002

DIREKTUR CV. KUDA LAUT

CV. KUDA LAUT SRONO - BWI

UJIONO

CV. KUDA LAUT
Jln. RAYA No.88 WONOSOBO
SRONO-BANYUWANGI

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Lampiran : Surat Keputusan No. SKEP/01/ [illegible]/ 2002 tanggal
1 Februari 2002

No.	NAMA	JABATAN	KETERANGAN
1	2	3	4
1.	SISWO WIYONO.SE	Manager	
2.	DJUHAINI	Personalia	
3.	K. MULYADI	Personalia	
4.	SISWOWIYONO.SE	Kabag Pemasaran Jamu	
5.	WAHYU SUPRIYANTO	Kabag Tehnik Produksi Jamu	
6.	ACHMAD JA'IS	Kabag Pengada'an/ Gudang	
7.	SLAMET RIYADI	Kabag Tehnik/ Mechanik Armada	
8.	K. MULYADI	Kabag ADMS/ Operasional Armada	
9.	ARI HENDRAWATI	Kasir/ Keuangan Jamu	
10.	RATIH KUMALASARI	Kasir/ Keuangan Armada	
11.	TITIN PRIHATINI	Administrasi Jamu	
12.	RATNA KRISTINAWATI	Administrasi Armada	
13.	IMAM SUBANGI	Asisten Tehnik Produksi I	
14.	SUDARSONO	Asisten Tehnik Produksi II	
15.	SUYITNO	Mandor Produksi I	
16.	SUJITO	Mandor Produksi II	
17.	UNTUNG	Ketua Kelompok Botolan I	
18.	JHONI EKO	Ketua Kelompok Botolan II	
19.	MISWARI	Ketua Kelompok Pengisian I	
20.	DARMAJI	Ketua Kelompok Pengisian II	
21.	SUWARNO	Ketua Kelompok Penecucian Botol I	
22.	SUPRIYANTO	Ketua Kelompok Penecucian Botol II	
23.	SOMADI	Pengawas Umum	
24.	DJUHAINI	Ka. Satpam	
25.	M. YUSUF WIBISONO	WK. Ka. Satpam	
26.	SUGIARTO	Kontrol Operasional Bus	
27.	WARDOYO	Kontrol Operasional Bus	

DITETAPKAN DI : WONOSOBO
PADA TANGGAL : 1 FEBRUARI 2002

DIREKTUR CV. KUDA LAUT

MUJIONO