

- VET

11/11/2005 10:00:00 - 11/11/2005 10:00:00

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH AKIBAT TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)



11/11/06

710

P



ONY YUSUF FIRLANA

NIM. 030111247 U

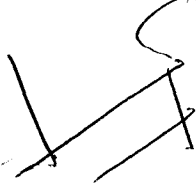
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
AKIBAT TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK)**

SKRIPSI

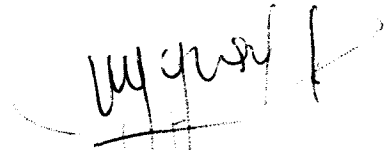
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131 878 388

Penyusun,



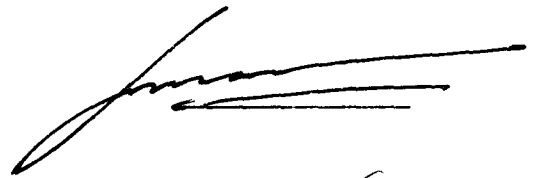
Ony Yusuf Firlana
NIM. 030111247 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

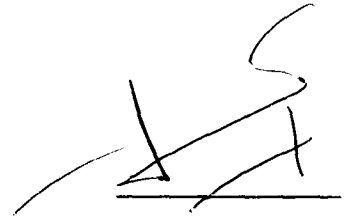
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2005**

Panitia Penguji Skripsi :

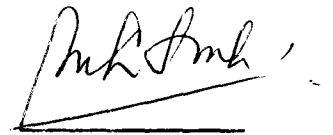
Ketua : H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



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



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



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



MOTTO

**Curang itu bukan suatu hal yang baik namun
bagaimanapun juga kecurangan adalah bagian dari
kehidupan
So keep stay "CURANG"**

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Dedikasi tertinggi hamba tujukan kehadiran Allah S.W.T
Atas berkat dan RahmatNya
Dengan ucapan syukur dan terima kasih
Atas masa lalu, saat ini dan masa depan*

*Kepada keluarga besarku tercinta Papa, Mama dan
Saudara-saudaraku yang tercinta
atas cinta kasihnya, dorongan, doa restu,
bantuan moril dan materiil serta menjadi partnerku maupun sahabat
sejatiku dalam suka duka*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah berkat rahmat dan izin Allah S.W.T. yang selalu menyertaiku sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik tanpa ada suatu hambatan dan kesulitan yang berarti karena atas kehendak Mu-lah sesuatu bisa terjadi.

Salah satu tujuan penulisan skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja “ adalah syarat dalam mendapatkan gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penulisan skripsi ini, rahmat Allah S.W.T. selalu melimpahkan dan disertakan pada saya melalui orang-orang yang benar-benar membantu selama proses penulisan skripsi ini mulai awal hingga akhir, baik secara moril maupun materiil. Dan dengan segala hormat saya mengucapkan terima kasih dengan tulus dan sedalam-dalamnya kepada :

1. Ibu Lilik Karmila, SH., sebagai dosen wali, yang turut memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
2. Dosen pembimbing Bu Lanny Ramli SH., M.Hum dengan kesabarannya memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk serta koreksi yang berarti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Para dosen penguji yang sudi meluangkan waktu untuk menguji skripsi ini.

4. Kedua orang tua saya (papa dan mama) tercinta yang dengan kasih sayang dan ketabahannya serta do'anya dalam mendidik dan memberikan segalanya pada saya sehingga menjadi anak yang dapat dibanggakan.
5. Nenek-nenek saya atas doa nya sehingga saya mendapatkan kelancaran dalam melewati segala kesulitan.
6. Mas Hery dan mbak Odry untuk ketulusan dan keikhlasannya serta kritik dan saran-saran yang sangat berarti hingga saya menjadi lebih mengerti dan bisa mencapai keinginan saya.
7. Mas Oky (Paul) yang selalu menjadi tempat bercerita dan selalu menemani dan menjadi sahabat dikala gelap dan terang.
8. To Reny ter-*everything*, yang cerewet yang selalu menemani, men-*support* dan menjadi sahabat dalam hati. Sahabat yang selalu mengerti dan memahami saya dan banyak kata yang tidak dapat saya tuliskan karena terlalu banyak melebihi naskah skripsi ini. Pokoknya TOP dech !!!.
9. Riesa dan Imam Bawono, teman seperjuangan maju terus pantang mundur meraih masa depan yang cerah.
10. Mbak Ana ayang benar-benar membantu dalam penulisan skripsi ini meskipun sedang hamil. Terima kasih ya mbak.
11. Ronald, Suwun yo, wis nggedekno atiku, kapan kang giliranmu ndang lulus bareng-bareng!.
12. Bena dan Dimas thank's atas tumpangannya semoga kalian tetap bersama sampai kakek-kakek dan nenek-nenek.

13. Buat semua teman-teman yang terbaik, tanpa kalian semua nggak mungkin ada perubahan dalam diriku untuk menjadi sekarang ini. Semoga kalian pun menjadi lebih baik.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terlebih lagi sebagai bahan kajian bagi perkembangan ilmu khususnya di bidang hukum perburuhan.

Surabaya, Oktober 2005

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I : PENDAHULUAN

- 1.1. Permasalahan Latar Belakang dan Rumusannya..... 1
- 1.2. Penjelasan Judul..... 6
- 1.3. Alasan Pemilihan Judul..... 7
- 1.4. Tujuan Penulisan..... 8
- 1.5. Metodologi..... 9
- 1.6. Pertanggungjawaban Sistematika..... 10

BAB II : BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BURUH AKIBAT TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

- 2.1. Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja..... 12
- 2.2. Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja..... 15
- 2.3. Upaya Menghindari Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)..... 22
- 2.4. Hak Buruh Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja..... 25

BAB III : UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN BURUH BILA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- 3.1. Peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan dalam Menyelesaikan Perselisihan yang Terjadi Antara Buruh dengan Majikan..... 31
- 3.2. Penyelesaian Perselisihan di Tingkat Banding..... 34
- 3.3. Perintah Eksekusi Atas Putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan..... 38

BAB IV : PENUTUP

1.1. Kesimpulan.....	39
1.2. Saran.....	40

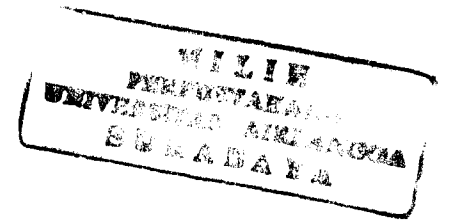
DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN



1. Permasalahan : Latar Belakang Permasalahan

Secara keseluruhan, tujuan pembangunan nasional harus dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan buruh pada khususnya. Pada dasarnya kerja manusia itu bergerak ke berbagai lapisan dan berbagai arah yang ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain yaitu kemampuan, keterampilan yang dimiliki serta kebutuhan akan pentingnya buruh bagi perusahaan.

Salah satu perwujudan kerja itu adalah hubungan kerja yang terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja, yaitu antara buruh dengan majikan. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan kerja pada hakikatnya untuk menjamin pemenuhan kebutuhan para pihak tersebut. Dalam hal ini pihak majikan harus menilai hubungan kerja itu sebagai sarana untuk memberikan kehidupan bagi dirinya dan menguntungkan pihak buruh, dilain pihak buruh juga harus juga berpendapat bahwa hubungan kerja itu untuk memberikan kehidupan bagi buruh dan keluarganya serta untuk menguntungkan majikan itu sendiri. Demikian pula seperti hubungan kerja yang berbentuk ikatan kerja atau perjanjian kerja yang tidak tertulis atau secara lisan antara majikan

dengan buruh. Hal ini terdapat dalam Pasal 51 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan komitmen pemerintah yang telah dituangkan Garis-garis Besar Haluan Negara TAP MPR/No.II/1993, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat secara merata melalui pertumbuhan ekonomi dengan pemantapan repelita demi repelita hingga saat ini tidak lain merupakan suatu amanat yang telah diberikan oleh rakyat sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 pada alinea IV, dimana bangsa Indonesia dengan penuh kesadaran nasional mengetahui apa tujuan dibentuknya negara Republik Indonesia ini. Salah satu tujuan tersebut adalah untuk menciptakan kesejahteraan umum bagi seluruh bangsa.

Hal ini kemudian dipertegas lagi dengan UUD 1945 yang memberikan hak kepada setiap Warga Negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian arah dan orientasi pendapatan nasional harus dapat juga dilaksanakan secara bertahap, merealisasikan pembagian-pembagian penghasilan yang lebih merata diantara berbagai lapisan masyarakat sesuai dengan keadilan sosial.

Sebagai contoh perkembangan dibidang perindustrian. Semakin banyaknya industri-industri yang didirikan akan menimbulkan lapangan kerja baru dan juga dapat memberi peluang pada pencari kerja yang sampai saat ini nasibnya masih tidak menentu.

Pergeseran struktur ekonomi dari agraris ke ekonomi industri yang semakin besar mengakibatkan adanya pergeseran pada kesempatan kerja,

yang tentunya membawa perubahan dalam struktur tenaga kerja, oleh karenanya dalam menetapkan proses industrialisasi harus diusahakan agar membawa pengaruh yang positif bagi pembangunan serta mencegah dan menghindarkan bahaya kerawanan-kerawanan sosial.

Dari perkembangan industri tersebut ternyata menimbulkan masalah, khususnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dalam kenyataannya seringkali terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja diputus begitu saja tanpa melalui prosedur yang benar dan tanpa melalui penyelesaian yang baik, yang pada akhirnya dapat merugikan buruh.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, kiranya perlu adanya suatu perangkat untuk sarana perlindungan serta kepastian hukum bagi buruh kita. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan maupun yang sedang melaksanakan hubungan kerja atau setelah berakhirnya hubungan kerja.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi buruh tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan dapat tercipta suatu hubungan industrial yang serasi antara buruh dengan majikan, yang merupakan suatu daya dukung ke arah terwujudnya iklim yang sehat bagi pertumbuhan stabilitas ekonomi dan sosial. Dalam iklim semacam ini memungkinkan untuk dapat dilaksanakannya dengan baik upaya peningkatan kerja serta produktivitas, yang berarti pula peningkatan kesejahteraan pekerja yang

bersangkutan. Dan majikan tidak dapat lagi memperlakukan para buruhnya dengan sewenang-wenang, misalnya ketika majikan memberi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh tanpa memperhatikan lebih jauh tentang kebutuhan para buruh dan perundang-undangan yang berlaku.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri serta meningkatkan jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa buruh itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan. Namun dalam praktek, adanya Pemutusan Hubungan Kerja masih juga terjadi dimana-mana.

Bagi perusahaan, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya merupakan suatu kerugian karena dengan melepas buruh yang berpengalaman dan yang selama ini sadar maupun tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan. Namun kadang-kadang perlu diadakan Pemutusan Hubungan Kerja justru untuk menyelamatkan perusahaan serta untuk mencegah korban yang lebih besar.

Dengan demikian, terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi buruh, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan. Oleh karena itu, masing-masing pihak harus berusaha agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja agar proses produksi perusahaan dapat terus berjalan dengan baik.

Didalam kenyataan yang terjadi di masyarakat justru kelemahan-kelemahan dari kaum buruh dijadikan sebagai alasan mereka, sehingga majikan tetap berada diatas angin karena biaya produksi dapat ditekan seminimal mungkin sebagai upaya meraih keuntungan yang sebanyak-banyaknya.

Dengan adanya kasus-kasus yang terjadi demikian, tentunya lebih banyak mengorbankan hak-hak buruh, hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan yang terdapat didalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Bagaimanapun juga masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks, sehingga tidak dapat diselesaikan dengan begitu saja tanpa melalui prosedur hukum dan persetujuan pihak lain dalam hal ini adalah buruh. Hal ini dikarenakan masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi, tanggungjawab sepenuhnya tidak dapat diserahkan kepada majikan atau buruh tetapi masalah ketenagakerjaan merupakan tanggungjawab

bersama dan dilakukan usaha untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja yang sewenang-wenang oleh majikan.

Dalam kenyataannya, akhir-akhir ini masalah ketenagakerjaan banyak menjadi sorotan masyarakat, baik melalui media cetak maupun media-media lain yang khusus menyoroti masalah Pemutusan Hubungan Kerja. Dari beberapa permasalahan ketenagakerjaan yang timbul, maka kemudian dapat dilakukan penelaahan dengan merumuskan dalam beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Hak-hak apa sajakah yang dapat diterima buruh apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
2. Bagaimanakah upaya hukum bila hak-hak tersebut tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan?

2. **Penjelasan Judul**

Untuk mendapatkan satu pengertian, maka perlu diuraikan penjelasan atas istilah yang digunakan dalam skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)” sebagai berikut :

Menurut Philipus Mandiri Hadjon, Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, dalam hal ini adalah kekuasaan pemerintah.

Perlindungan hukum diartikan perlindungan bagi si lemah (buruh) terhadap si kuat (majikan).¹

Hak merupakan sesuatu yang dapat dituntut oleh buruh kepada majikan sehubungan dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan majikan yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.²

3. Alasan Pemilihan Judul

Dalam melakukan hubungan kerja dengan majikan tidak jarang pihak majikan mengabaikan hak buruh, hal ini disebabkan ketidaktahuan buruh mengenai pentingnya pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang dimiliki oleh seorang buruh. Ketidaktahuan seperti inilah yang nantinya dapat menimbulkan masalah yang dapat merugikan pihak buruh itu sendiri.

¹ Philipus Mandiri Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL / Lustrum VIII Universitas Airlangga, Surabaya, 3 November 1994, hal.33.

² Zaenal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994, h.139

Selain masalah tersebut diatas juga terdapat masalah mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam melakukan hubungan kerja seringkali seorang majikan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sewenang-wenang tanpa memlalui prosedur hukum yang berlaku.

Dikarenakan adanya hal tersebut diatas kemudian dikaji dan sekaligus dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

4. Tujuan Penulisan

Tujuan Penulisan dari skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Program Nonreguler Universitas Airlangga Surabaya.
2. Untuk mengetahui hak-hak apa saja yang dimiliki oleh seorang buruh dalam melakukan hubungan kerja dengan majikan.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah seharusnya prosedur yang harus dilakukan oleh buruh terhadap adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan secara sewenang-wenang oleh majikan.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan secara yuridis normatif, yaitu pendekatan yang dilakukan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan melalui penelitian yang berkaitan dengan sumber pustaka.

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini diperoleh dari data primer, yaitu cara memperoleh data dari studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, peraturan yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan juga hasil karya tulis para pakar hukum maupun laporan-laporan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

c. Proses Pengumpulan Bahan Hukum dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam pengumpulan bahan hukum diperoleh dengan cara studi kepustakaan, yaitu dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang ada serta peraturan-peraturan yang berlaku, sesuai dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan ini.

Sedangkan proses pengolahan bahan hukum yaitu bahan hukum yang disusun berdasarkan masalah yang dikemukakan tentang

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dalam perselisihan perburuhan antara majikandengan buruh. Kemudian dari data yang diperoleh disusun secara berurutan sehingga dapat menjawab permasalahan.

d. Analisa Bahan Hukum

Teknik analisis bahan hukum yang dipergunakan adalah diskriptif analisis, yaitu dengan menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dari bahan hukum atau fakta yang diperoleh dari kepustakaan yang digunakan sebagai arahan dan mempertajam analisis tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak Buruh Akibat Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sebagai pengantar sebelum memasuki bab-bab pembahasan materi, maka disusunlah sistematika sebagai berikut:

Bab I membahas tentang pendahuluan karena merupakan awal penulisan, pembahasan yang diawali dengan menguraikan latar belakang materi skripsi beserta beberapa hal yang perlu diketahui lebih mendalam, sehingga akan diperoleh gambaran umum atau pengantar masalah yang menjadi pokok bahasan dalam bab-bab-bab selanjutnya.

Bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada buruh sehubungan dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diletakkan pada bab II karena membahas tentang faktor-faktor yang

menjadi penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hak buruh selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh buruh untuk mendapatkan hak-haknya akibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diletakkan pada bab III karena dalam bab ini dijelaskan tentang peranan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan antara buruh dengan majikan, upaya banding dan kiat eksekusi atas putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Bab IV merupakan bab penutup karena merupakan bab terakhir, dimana dalam bab ini memuat kesimpulan yang telah dibahas dan saran-saran untuk dijadikan bahan pertimbangan.

BAB II

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BURUH AKIBAT TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

BAB II

BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BURUH AKIBAT TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

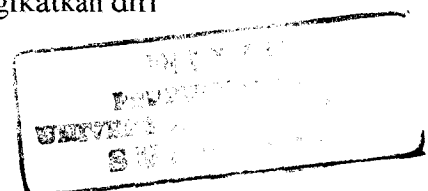
1. Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara buruh dengan majikan, dimana terjadinya hubungan kerja tersebut setelah diadakannya suatu perjanjian antara buruh dengan majikan. Buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan sebaliknya majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja yang didasari adanya perjanjian kerja menimbulkan suatu kewajiban yang harus bahkan wajib dilakukan oleh masing-masing pihak dalam hal ini adalah antara buruh dengan majikan. Perjanjian kerja tersebut berisi tentang hak-hak serta kewajiban-kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

Agar suatu perjanjian dikatakan sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak dalam hal ini adalah pihak buruh dengan majikan, maka harus memenuhi unsur-unsur atau ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyebutkan bahwa :

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mangikatkan diri



2. Adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Adanya suatu hal tertentu
4. Adanya suatu sebab yang halal

Kewajiban majikan yang terpenting sebagai akibat langsung dari perjanjian kerja yang sah adalah membayar upah, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 1602 KUH Perdata.

Kewajiban-kewajiban pokok lain menurut peraturan yang ada, yang dibebankan pada majikan, ialah kewajiban membayar upah, mengatur pekerjaan, mengatur tempat kerja dan memberi surat keterangan kerja.

Pengusaha wajib membayar upah kepada buruh pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja itu berakhir. Majikan dalam menetapkan upah tidak boleh melakukan diskriminasi antara buruh laki-laki dengan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya. Maksud dari ketentuan ini adalah bahwa upah dan tunjangan lainnya yang diterima buruh laki-laki sama besarnya dengan upah tunjangan lainnya yang diterima buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya, artinya bahwa pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan yang sama pada suatu pekerjaan.

Majikan disamping harus memenuhi ketentuan tentang pemberian upah, juga harus :

1. Memberi istirahat mingguan dan hari libur
2. Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja
3. Memberi surat keterangan kerja

4. Bertindak sebagai majikan yang baik
5. Memberi pengobatan dan perawatan kepada pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan

Adanya perjanjian kerja, buruh mempunyai kewajiban-kewajiban tertentu, antara lain :

1. Melakukan pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya buruh wajib melakukan pekerjaan itu sendiri dan tidak boleh diwakilkan, kecuali dengan izin majikan, buruh dapat menyuruh orang lain untuk menggantikannya. Tetapi jika si buruh meninggal dunia berarti perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya.

2. Mentaati tata tertib perusahaan

Peraturan tata tertib perusahaan ditetapkan oleh majikan sebagai akibat adanya kepemimpinan majikan terhadap buruh.

3. Wajib membayar denda dan ganti rugi

Dalam hal buruh melakukan pekerjaan, akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain dari kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan dan merugikan majikan, maka buruh tersebut wajib membayar ganti rugi.

Akan tetapi untuk setiap pelanggaran atas suatu perbuatan yang sudah dikenakan denda, tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan yang bersangkutan. Peraturan ini dimaksudkan untuk melindungi buruh

terhadap denda yang memberatkan. Dari denda tersebut tidak boleh

dipergunakan untuk kepentingan perusahaan atau kepentingan biaya operasional perusahaan, melainkan untuk kepentingan buruh yang baik.

4. Bertindak sebagai pekerja yang baik

Melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang seharusnya atau tidak seharusnya dilakukan. Misalnya : buruh tidak melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

5. Mentaati tata tertib rumah tangga majikan

Ketentuan yang demikian, diberlakukan pada buruh yang bertempat tinggal pada majikan. Demikian dijelaskan dalam Pasal 1603 huruf e KUH Perdata, bahwa buruh yang bertempat tinggal pada majikan wajib bertingkah laku sesuai dengan tata tertib rumah tangga majikan.

2. **Faktor-Faktor Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja**

Buruh merupakan faktor yang penting didalam perusahaan karena tanpa adanya buruh, perusahaan tidak akan dapat melaksanakan segala aktivitasnya. Demikian pula ditinjau dari kepentingan buruh itu sendiri, tanpa adanya perusahaan yang mengadakan atau menyediakan suatu lapangan kerja, maka buruh tersebut tidak akan memperoleh penghasilan. Jadi hubungan antara keduanya saling berkaitan. Untuk itu, maka harus dijaga agar terjadi komunikasi yang baik dan harmonis, saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing, serta mentaati peraturan-peraturan baik dari pemerintah maupun dari perusahaan itu sendiri.

Pemerintah mengharapkan agar perusahaan- perusahaan tidak akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para buruhnya. Harapan ini tercantum dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan sebagai berikut :

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.”

Masalah upaya menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam penjelasan Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

“Bahwa yang disebut dengan segala upaya dalam ayat tersebut adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara lain pengaturan waktu kerja, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada buruh.”

Majikan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini sesuai dengan Pasal 153 ayat (1) Undang-undang Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

- a. Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- b. Buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

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

Dalam hal-hal tertentu mungkin majikan terpaksa harus memutuskan hubungan kerja dengan paraburuhnya. Hal ini terjadi karena ada masalah-masalah yang dihadapi majikan, antara lain :

- a. Perusahaan sejak beberapa bulan terakhir mengalami penurunan produksi
- b. Menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangannya (diambang kebangkrutan).

Lazimnya Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh majikan terhadap buruhnya tetapi dalam prakteknya seringkali terjadi pihak buruh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan yang seharusnya menjadi cambuk bagi pihak majikan. Seperti alasan bahwa buruh merasa kesal atau tidak tahan menghadapi majikan yang berperilaku kurang baik, sering merendahkan derajat buruh sebagai seorang manusia, menerima perintah kerja secara terus menerus tanpa adanya waktu untuk istirahat. Tindakan atau perilaku yang demikian sesungguhnya sangat bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila.

Adakalanya majikan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena buruh melakukan tindakan indisipliner. Tindakan itu misalnya buruh yang bersangkutan walaupun telah dinasihati dan diberi peringatan-peringatan tetap saja tidak mau mengubah sikap dan perilakunya yang kurang baik, sehingga selalu mengesalkan majikan dan merugikan perusahaan.

Kesalahan-kesalahan yang sering terjadi, yang dilakukan oleh buruh yang memang mempunyai itikad kurang baik, dapat diklasifikasikan atas kesalahan kecil, kesalahan sedang, dan kesalahan besar.

1. Kesalahan kecil, adalah kesalahan-kesalahan akibat kurang pengetahuan, kurangmampuan atau kurang tanggapan buruh. Kesalahan demikian ini timbulnya bukan karena itikad buruk dan masih dapat dibina agar buruh yang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahan itu, misalnya menempatkan alat kerja tidak pada tempatnya. Terhadap buruh yang demikian setelah berkali-kali dinasihati atau dibimbing maupun dipindah kerjakan tetap saja tidak berkemampuan memperbaiki kesalahan-kesalahannya, dengan sangat terpaksa maka majikan akan melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap buruh tersebut.
2. Kesalahan sedang, meliputi perbuatan-perbuatan sebagai berikut :
 - a. Sering melakukan penolakan atas perintah kerja yang layak,
 - b. Sering melalaikan kewajiban-kewajibannya atau bertindak serampangan dalam menangani pekerjaannya, dan tidak memperdulikan petunjuk-petunjuk yang baik.

Berhubung buruh yang demikian, sulit untuk dinasihati dan terus menerus melakukan perbuatannya secara berulang-ulang, maka setelah diperingatkan sampai tiga kali tetap tidak menunjukkan keinsyafannya atau menunjukkan perbuatan yang positif, kepadanya dengan secara terpaksa akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
3. Kesalahan besar, yaitu kesalahan atau perbuatan buruh yang negatif, yang sulit dimaafkan sehubungan dengan akibat-akibatnya yang dapat membahayakan buruh lainnya dalam perusahaan tersebut. Majikan

mempunyai alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh yang demikian. Menurut Pasal 1603 huruf m KUH Perdata, yang dapat diklasifikasikan dalam kesalahan besar ini adalah :

- a. Buruh melakukan pencurian atau penggelapan terhadap barang milik perusahaan;
- b. Buruh melakukan penganiayaan terhadap majikan, keluarga majikan atau teman kerjanya dalam lingkungan perusahaan;
- c. Buruh mencoba atau mencoba membujuk majikan dan keluarga majikan ataupun teman kerjanya untuk berbuat yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang atau tata susila;
- d. Buruh dengan sengaja atau kecerobohannya menimbulkan kerusakan atas investasi perusahaan;
- e. Buruh melakukan mabuk-mabukan di tempat kerja;
- f. Buruh melakukan penghinaan terhadap majikan atau mengancam majikan atau keluarga majikan atau teman majikan, buruh dengan sengaja membongkar rahasia perusahaan.³

Perlu kita ketahui bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan kecil dan kesalahan sedang harus diberi uang pesangon oleh majikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kepada buruh yang melakukan kesalahan-kesalahan berat karena Pemutusan Hubungan Kerja itu sifatnya mendesak dan merupakan tindakan hukuman, maka dengan

³ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1994, hal. 291

sendirinya Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan terhadap buruh tanpa memberikan uang pesangon.

Pihak majikan lazim pula melakukan penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh yang disangka melakukan kesalahan-kesalahan berat. Selama penelitian itu berlangsung, kepada buruh yang bersangkutan dilakukan penghentian sementara (*skorsing*). Cara demikian adalah lebih baik, sebab apabila buruh tersebut hanya terkena fitnah dan kesalahannya hanya merupakan ketidaksengajaan, sedangkan buruh itu selanjutnya menyatakan dimuka majikan dan serikat buruhnya bahwa tidak akan mengulangi kesalahannya, dan kepada buruh yang bersangkutan diberi kesempatan melanjutkan hubungan kerja.

Skorsing itu baru akan berubah menjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang riil apabila terbukti bahwa kesalahannya adalah disengaja dan buruh tidak mau menyatakan penyesalannya serta selalu menunjukkan itikad yang buruk, dan terhadap buruh yang terkena *skorsing* ini tetap harus mendapat upah yang besar dan lamanya *skorsing* dapat dimintakan bantuan dari Departemen Tenaga Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan dengan sewenang-wenang atas kehendak majikan. Dengan adanya ketentuan Pasal 150 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menjadi peringatan bahwa dalam melakukan tindakan Pemutusan

Hubungan Kerja ini hendaknya ditempuh dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

3. Upaya untuk Menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hal yang sangat penting, bahkan terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan adalah soal Pemutusan Hubungan Kerja. Jika setiap orang berhak atas suatu pekerjaan, orang itu setelah mendapatkan pekerjaannya harus pula berhak untuk bekerja, artinya tidak begitu saja diputuskan hubungan kerjanya pada esok hari setelah ia mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi dalam kenyataan sehari-hari ternyata Pemutusan Hubungan Kerja tidak mungkin dapat dicegah secara keseluruhan.

Diputuskan hubungan kerja oleh majikan berarti buruh akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan sumber kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya.

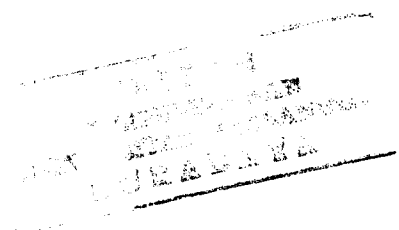
Berdasarkan teori, memang buruh berhak mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan majikan, akan tetapi dalam praktek, Pemutusan Hubungan Kerja datanganya selalu dari pihak majikan.

Bentuk hubungan kerja adalah suatu hubungan yang berdasarkan atas prinsip musyawarah mufakat, berusaha menghindarkan perbedaan-perbedaan dan mencari kesamaan-kesamaan ke arah sepakat antara majikan dengan buruh. Ada berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diantaranya

adalah dalam setiap permasalahan dan perbedaan pendapat yang timbul antara buruh dengan majikan hendaknya diselesaikan dengan melakukan suatu musyawarah untuk menuju mufakat..

Akan tetapi apabila dalam pelaksanaannya, jalan musyawarah itu belum dapat ditemukan titik penyelesaian, hendaknya menyelesaikan perselisihan diantara para pihak secara suka rela kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan atau kepada pegawai perantara (Departemen Tenaga Kerja) untuk mendamaikannya sehingga masing-masing pihak akan merasa puas, yang selanjutnya gangguan-gangguan terhadap pekerjaan di perusahaan baik buruh maupun majikan tidak akan terhambat. Apabila telah diadakan segala usaha untuk mengatasi perselisihan perburuhan yang berakibat putusnya hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi, untuk itu majikan diharuskan merundingkan tentang maksud Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dengan organisasi buruh bagi para buruh yang masuk menjadi anggota serikat buruh.

Sebenarnya tugas dari dewan pendamai hanyalah bersifat perantara (mediation) atau pendamaian (conciliation). Perantara dilakukan oleh panitia dewan pendamai yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pendamai kalau ia memandang perlu atau kalau 4 (empat) orang anggota dewan pendamai atau lebih menghendaki dibentuknya panitia sedikit-dikitnya seorang Ketua dan dua orang anggota yang masing-masing ditunjuk oleh pihak yang berselisih.



Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya akan merugikan kedua belah pihak, yaitu pihak buruh dengan pihak majikan itu sendiri.

- a. Buruh akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.
- b. Dalam hal mencari pekerjaan lagi, seorang buruh harus banyak mengeluarkan energi (keluar masuk perusahaan), biaya surat-surat lamaran, foto kopi, dan surat-surat lainnya.
- c. Biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan sebagai gantinya.
- d. Menambah beban pemerintah, dengan bertambah banyaknya pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa dan negara.

Pemutusan hubungan kerja bagi seorang majikan adalah :

- a. Majikan harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan pekerjaan yang tengah diselesaikan atau dilaksanakan.
- b. Majikan harus melakukan latihan-latihan atau pendidikan lagi kepada buruh yang baru dan ini akan memakan biaya serta waktu.
- c. Selama tenaga pengganti belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu kualitas maupun kuantitasnya.
- d. Menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pengganti buruh yang dibutuhkan.

Mengingat kerugian-kerugian yang akan diderita oleh kedua belah pihak yang menyangkut masyarakat pemakai (komsumen) terhadap

barang-barang produksi perusahaan yang bersangkutan, maka pemerintah menganjurkan bahwa didalam hubungan perburuhan sistem musyawarah untuk mencapai mufakat harus dimanfaatkan dan diperhatikan oleh pihak-pihak yang sedang mengalami perselisihan supaya diadakan perundingan secara kekeluargaan demi terselesaikannya masalah dengan tenang dan baik.

4. **Hak Buruh yang Diputuskan Hubungan Kerjanya**

Suatu pemutusan Hubungan Kerja bagi kaum buruh adalah awal permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin suatu kepastian dan pemberian ketentraman bagi kaum buruh seharusnya tidak perlu terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengharuskan majikan untuk menghindarkan atau mengusahakan jangan sampai terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja. Akan tetapi apabila dalam kenyataannya ternyata segala upaya tidak dapat menghindari adanya Pemutusan Hubungan Kerja, maka majikan wajib melakukan langkah untuk merundingkan maksudnya kepada serikat buruh atau dengan buruh itu sendiri, seperti apa yang dimaksudkan dalam Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk pemutusan atau berakhirnya suatu hubungan kerja, majikan diharuskan meminta izin terlebih dahulu pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Pemberlakuan demikian tersebut didasarkan pada suatu anggapan bahwa suatu kewenangan organisasi buruh dengan majikan berada dalam kedudukan yang seimbang. Menurut Pasal 152, dalam mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja, seorang majikan harus mengajukan permohonan penetapan secara tertulis kepada lembaga perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasan-alasan yang menjadi dasar dari Pemutusan Hubungan Kerja. Permohonan tersebut dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan sebagai berikut :

1. Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya bagi buruh yang sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) bulan upah;

- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) bulan upah;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) bulan upah;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
2. Sedangkan besarnya uang penghargaan menurut Pasal 156 ayat (3) ditetapkan sekurang-kurangnya bagi buruh dengan :
- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. Masa kerja dari 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- f. Masa kerja dari 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. Masa kerja dari 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. Masa kerja dari 24 (dua puluh empat) tahun, 10 (sepuluh) bulan upah;
3. Untuk uang penggantian hak yang seharusnya diterima buruh menurut Pasal 156 ayat (4) meliputi :
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk buruh dan keluarganya dimana buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Pemberian uang pesangon dan penghargaan penggantian hak dilakukan secara tunai kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak atau ditentukan lain oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P4P).

Selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh P4D/P4P, maka baik buruh maupun majikan harus tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing, yaitu buruh harus tetap melakukan

pekerjaannya, serdangkan majikannya wajib membayar upah kepada buruh.

Dalam praktek, penyelesaian permohonan ijin pemutusan hubungan kerja belum efektif. dalam pengertian belum dilaksanakan secara konsekwen oleh majikan. Adanya permohonan ijin melakukan pemutusan hubungan kerja, umumnya majikan akan langsung menjatuhkan skorsing dan menghentikan segala bentuk pembayaran upah atau kompensasi kepada buruh sampai ada putusan dari P4D atau P4P yang berkekuatan hukum tetap.

Kedudukan buruh sebagai pihak yang lemah akan semakin bertambah lemah mengingat proses pemberian ijin pemutusan hubungan kerja yang sering lama dan pada akhirnya tidak pula berhak menerima upahnya bila ijin pemutusan hubungan kerja itu belum selesai selama 6 (enam) bulan.

Melihat keadaan yang demikian, maka sewajarnya buruh merasa ketakutan menghadapi akibat dari perselisihan perburuhan, sehingga sering kali menghindari pemutusan hubungan kerja melalui P4D atau P4P, dan lebih memilih pemutusan hubungan kerja oleh majikan secara terselubung. Hal ini berarti buruh dengan sengaja membuat surat pengunduran diri dengan menerima “ Uang Kebijaksanaan “ dari majikan. Dengan secara ini proses pemberhentian buruh dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat walau untuk itu buruh terpaksa mengorbankan sebagian atau seluruh

haknya berupa uang pesangon dan uang jasa mengingat “Uang Kebijaksanaan” lebih mencerminkan kehendak majikan.

Peraturan perundang-undangan pemutusan hubungan kerja yang ada saat ini memang hanya memberikan pedoman bagaimanakah seharusnya pemutusan hubungan kerja dilakukan, belum sampai pada tahap pencegahan dilakukan pemutusan hubungan kerja, karenanya pemberhentian buruh secara terselubung oleh majikan tidak mudah untuk dihilangkan, apalagi bila:

1. Proses izin pemutusan hubungan kerja melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ataupun Pusat membutuhkan tenggang waktu yang lama.
2. Tidak adanya jaminan kepastian hukum pendapatan buruh selama tenggang waktu proses pemberian izin pemutusan hubungan kerja.

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN BURUH BILA TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN BURUH BILA TERJADI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Peranan Panitia Penyelesaian Perselisihan dalam Menyelesaikan Perselisihan yang Terjadi antara Buruh dengan Majikan

Ada suatu keyakinan umum bahwa struktur masyarakat Indonesia akan mengalami suatu tahapan “Tinggal Landas”. Dengan sendirinya keyakinan tersebut membawa perhatian, baik bagi para pengambil keputusan maupun para intelektual di Indonesia akan keharusan sifat serta hakekat dari adanya hubungan industrial yang dianggap sebagai salah satu motor penggerak paling penting ke arah tinggal landas.

Mengenai dasar-dasar pendekatan yang ditetapkan di Indonesia, hubungan antara buruh dengan majikan dilandasi oleh suatu tata hubungan industrial Pancasila. Dalam tata hubungan industrial Pancasila ada suatu badan yang dinamakan Lembaga Tripartite yang berfungsi untuk menengahi serta mencari jalan keluar untuk kepentingan buruh dan majikan.

Indonesia tidak menganut falsafah pertentangan kelas, akan tetapi menganut faham Pancasila dimana setiap permasalahan hubungan ketenagakerjaan akan selalu diatur berdasarkan mufakat. Perselisihan pasti akan selalu timbul dan yang namanya perbedaan berpendapat akan selalu diselesaikan berdasarkan pada Demokrasi Pancasila, yaitu musyawarah

untuk mufakat. Hal demikian telah mewarnai hubungan antara para buruh dengan majikan secara harmonis, dimana pemerintah sebagai lembaga tadi akan berdiri sebagai pihak yang tidak memihak tetapi membina serta mengarahkan agar tercapai suatu putusan yang menguntungkan kedua belah pihak.

Buruh mengalami perselisihan dengan majikan, misalnya terhadap diberlakukannya kesepakatan kerja yang bersifat sepihak dapat berupaya mengadu pada Departemen Tenaga Kerja setempat secara pribadi maupun melalui unit kerjanya, dengan berdasarkan pada pengaduan dari buruh tersebut. Pihak Departemen Tenaga Kerja selanjutnya membuat surat panggilan kepada pihak majikan dan juga kepada pimpinan unit kerja atau kalau tidak ada kepada buruh yang mengadu tadi, dengan suatu catatan apabila diwakilkan harus disertai dengan surat kuasa yang bersangkutan. Dalam langkah selanjutnya apabila dengan surat panggilan tersebut, majikan tetap tidak mau menghadap ke Departemen Tenaga Kerja, maka pihak Departemen Tenaga Kerja membuat suatu anjuran yang ditujukan tetap kepada kedua belah pihak, yaitu pihak majikan dan pihak pimpinan unit kerja. Keterangan majikan serta pendapat dari pegawai perantara yang disertai dengan anjuran terhadap penyelesaian kasus yang dihadapi tersebut mempunyai tenggang waktu 7 (tujuh) hari dan apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari tersebut, majikan, pimpinan unit kerja ataupun buruh tidak memberikan suatu jawaban, maka pihak Departemen Tenaga Kerja

mengajukan berkas kasus tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Pengajuan tersebut mempunyai tenggang waktu selama 14 (empat belas) hari, jika di P4D melampaui batas waktu tersebut, maka kasus ini harus dilimpahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4P). Tenggang waktu yang ditentukan juga selama 14 (empat belas) hari. Hasil dari seluruh proses tersebut menghasilkan suatu keputusan yang mengikat kedua belah pihak, dengan catatan keputusan tersebut tidak mempunyai kekuatan eksekusi seperti lazimnya suatu keputusan lembaga peradilan.⁴

Panitia daerah dalam usaha menyelesaikansuatu perkara perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) tidak akan luput dari suatu kekeliruan, sehingga dimungkinkan adanya perbaikan dalam putusan sebelum putusan dapat dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Perbaikan yang dimaksud berupa pemeriksaan ulang perkara, hal itu dilakukan karena mungkin terjadi kekeliruan pada perkara

⁴ F.X. Djumialdji, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 83

sebelumnya oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan juga pemeriksaan ulang yang dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) tidak akan dapat memaksakan berlakunya putusan tersebut terhadap majikan maupun para buruh, apabila salah satu diantara kedua belah pihak berusaha menghindari apa yang telah ditetapkan dalam Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Jadi apabila pihak majikan atau pihak buruh tidak menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) karena menganggap putusan tersebut tidak adil, sehingga tidak dapat seperti apa yang diharapkan, masing-masing pihak diberikan kesempatan untuk mengajukan upaya hukum banding.

2. Penyelesaian Perselisihan di Tingkat Banding

Dalam penyelesaian perselisihan, apabila majikan atau buruh tidak menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), karena dianggap keputusan tersebut kurang benar, kurang adil, maka bagi majikan dan buruh yang bersangkutan memohon banding dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diambil. Berbeda halnya jika akan mengajukan banding mengenai masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sekelompok orang buruh. Permohonan banding diajukan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dalam waktu

14 (empat belas) hari setelah putusan itu diberitahukan oleh pihak yang bersangkutan. Adanya perbedaan mengenai waktu banding ini karena masalah perselisihan perburuhan kolektif dapat mengakibatkan ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan akan terganggu, sehingga diperlukan penyelesaian dengan segera.

Untuk melaksanakan banding tentu memiliki alasan-alasan, oleh karena itu dalam permohonan banding dicantumkan alasan-alasannya. Alasan ini dicatat dalam daftar banding oleh Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), seterusnya permohonan banding tersebut diberitahukan kepada Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) disertai dengan surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya. Akan tetapi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dapat menarik perselisihan tersebut dari tangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) apabila membahayakan kepentingan negara. Hal ini diatur dalam Pasal 11 ayat (3) Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, bahwa :

“ Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan Pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada pegawai/Daerah serta pihak-pihak yang berselisih.”

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang selanjutnya disebut dengan Panitia Daerah yang telah memberi perantaraan, yang dapat pula dipilih menjadi juru pemisah atau dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam memilih juru pemisah atau membentuk dewan pemisah dan menyusun tata cara pemisahan. Dalam praktek acap kali Panitia Daerah ditunjuk sebagai dewan pemisah karena dengan demikian pihak-pihak yang berselisih tidak usah mengeluarkan biaya pemisahan itu.

Sebenarnya antara putusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dan putusan Panitia Daerah sebagai Instansi “Pengadilan” perburuhan. Bahkan putusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan karena tidak dapat dimintakan banding kepada Panitia Pusat. Putusan dewan atau juru pemisah harus memuat : ⁵

1. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian
2. Ikhtiar tuntutan, balasan dan penjelasan lebih lanjut oleh kedua belah pihak
3. Pertimbangan yang menjadi putusan itu
4. Putusan pokok

Isi dan dari putusan tersebut diberi tanggal dan dibubuhi keterangan nama, tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru atau dewan pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah. Keputusan juru

⁵ Lanny Ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 1, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, hal. 42

atau dewan pemisah disampaikan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk disahkan. Dengan pengesahan putusan juru atau dewan pemisah mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Putusan juru atau dewan pemisah sesudah disahkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), yang jika perlu untuk dilaksanakan dapat dimintakan fiat executie dari Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

Putusan juru atau dewan pemisah yang dimintakan pengesahan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dapat ditolak, jika :

1. Ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah
2. Di dalamnya terdapat hal yang menunjukkan itikad buruk
3. Di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan

Akibat-akibat penolakan diatur oleh Panitia Pusat. Terhadap putusan juru atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang.

3. Perintah Eksekusi Atas Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Perselisihan Perburuhan, bila pihak yang dikalahkan tidak mau melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) secara sukarela, maka pihak yang dimenangkan dapat memohon fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak yang dikalahkan itu. Dengan fiat eksekusi Pengadilan Negeri, akan memaksa pihak yang dikalahkan untuk melaksanakan putusan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Proses pemberian fiat eksekusi ini pada Pengadilan Negeri. Selain itu dalam melaksanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), maka menurut Pasal 26 Undang-undang No. 22 Tahun 1997 menyebutkan sebagai berikut :

“ Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya 3 (tiga) bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barang siapa tidak tunduk pada putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dan tidak dimintakan pemeriksaan ulangan lain.”

Fiat eksekusi yang dimaksud dapat dimohonkan setelah putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) mempunyai kekuatan yang mengikat. Pemberian fiat eksekusi yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri tidak dengan melakukan perbuatan mengadili tetapi hanya merupakan penegasan agar putusan tersebut dapat dijalankan.

BAB IV

PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Seorang majikan disamping mempunyai kewajiban dan buruh mempunyai suatu hak sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, maka perundang-undangan dan praktek di banyak negara menghendaki agar majikan membayar uang pesangon (tunjangan pemberhentian, *saverance allowance*) kepada buruh yang diberhentikan. Uang pesangon yang diberikan oleh majikan harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran, harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan.
- b. Upaya hukum yang dilakukan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dalam setiap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan akan selalu diselesaikan berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat. Akan tetapi jika musyawarah untuk mencapai mufakat itu tidak menemukan titik temu, maka dapat mengadu ke Departemen Tenaga Kerja setempat secara pribadi maupun melalui unit kerja buruh itu sendiri, kemudian P4D. Apabila pengajuan yang dilakukan ke P4D melampaui batas waktu 14 (empat belas) hari, maka kasus tersebut harus dilimpahkan ke P4P dan dalam waktu 14 (empat

belas) hari hasil dari seluruh proses tersebut menghasilkan suatu keputusan yang mengikat kedua belah pihak.

2. Saran

- a. Sebaiknya Sebagai seorang majikan yang baik, maka sebaiknya memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh, walaupun buruh tersebut telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini memberikan uang pesangon kepada buruh, sebagai ucapan terima kasih karena telah bergabung dengan majikan untuk memajukan hasil produksi dari perusahaan.
- b. Sebaiknya perselisihan hak yang terjadi antara buruh dengan majikan harus dapat diselesaikan dengan baik, dan bukan pihak majikan saja yang harus dapat menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi juga pihak yang berwenang menangani masalah ini dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

Buku

F.X. Djumaldji, SH dan Wiwoho Soejono, SH, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987

G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1994

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

Philipus Mandiri Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL / Lustrum VIII Universitas Airlangga, Surabaya, 3 November 1994

Zaenal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994

Philipus Mandiri Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah, Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL / Lustrum VIII Universitas Airlangga, Surabaya, 3 November 1994

Zaenal Asikin, *Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1994

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan