

SKRIPSI

PENOLAKAN TUNTUTAN UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN OLEH PERSEROAN TERBATAS KARANG SARI BLITAR



OLEH :

INDAH AYU NINGTYAS

NIM. 030111113 - U

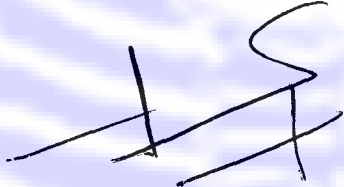
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**PENOLAKAN TUNTUTAN UPAH SESUAI
DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN OLEH
PERSEROAN TERBATAS KARANG SARI BLITAR**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing,



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

Penyusun,



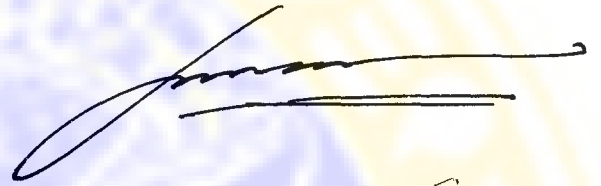
Indah Ayu Ningtyas
NIM. 030111113 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2006**

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Senin, tanggal 1 Mei 2006**

Panitia Penguji Skripsi :

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




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



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





*"Skripsi ini ku persembahkan bagi keluargaku
tercinta dan sahabat-sahabat yang telah berjasa
dalam perjalanan hidupku selama ini"*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun selama penyusunan banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi, tetapi hal itu tidak mengurangi semangat untuk menyelesaikannya.

Di samping itu juga menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan serta dukungan moril, saran dan kritik dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Lanny Ramli, SH., M.Hum, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, saran dan kritik hingga terselesaikannya skripsi ini;
2. Bapak H. Machsoen Ali, SH., M.S dan Bapak Agus Sekmormadji, SH., MH selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji skripsi ini
3. Papa, Mama dan Mas Riza yang telah memberikan doa dan restu serta dorongan semangat yang tidak dapat diungkapkan dengan kata-kata

4. Pap Tris, Mama Tris, Mbak Santi, mas Agung, Lingga, Lintang yang telah memberkan doa, semangat dan bantuan morilnya.
5. Adimas Trisna SK atas doa dan dorongan semangatnya sehingga terselesaikan skripsi ini
6. Semua sahabatku Nina, Arief (Mbah), Andi, Ayu (Ciprut), Djeng Astril, Pepenk, Mba' Hapy yang telah menjadi teman berbagi suka dan duka selama masa kuliah, semoga persahabatan akan selalu terjaga.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan dan akan menerima semua kritik dan saran demi sempurnanya penulisan ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Alasan Pemilihan Judul	4
3. Tujuan Penelitian	5
4. Manfaat Penelitian	5
5. Metodologi	6
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	7
BAB II : PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DIDASARKAN ATAS TUNTUTAN UPAH MINIMUM KABUPATEN.....	10
1. Macam-macam Perjanjian Kerja.....	10
2. Hak Pekerja Atas Upah	15
3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
4. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja	25
BAB III : UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA.....	32
1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	32
2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut Undang- Undang Nomor 22 Tahun 1957	39

BAB IV : PENUTUP.....	49
1. Kesimpulan.....	49
2. Saran.....	50
DAFTAR BACAAN	

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Krisis ekonomi berkepanjangan yang melanda Indonesia menjadikan banyak perusahaan yang melakukan rasionalisasi atau pengurangan tenaga kerja atau memutus hubungan kerja para pekerjanya. Dengan adanya pengurangan atau pemutusan hubungan kerja menjadikan banyaknya jumlah pengangguran, yang menjadikan posisi pekerja semakin lemah. Karena sebagaimana dalam ekonomi pasar, jika banyaknya pengangguran dibandingkan dengan jumlah lowongan kerja, maka perlindungan hukum terhadap para pekerja khususnya yang menyangkut masalah upah semakin berkurang.

Posisi pekerja yang semakin lemah ini digunakan sebagai senjata oleh para pengusaha untuk menekan hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja. Meskipun maksud diundangkannya peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan tersebut telah dengan tegas memberikan perlindungan terhadap para pekerja.

Sebagaimana yang terjadi pada Perseroan terbatas Karang Sari Blitar, puluhan karyawan perusahaan sambal pecel Karang Sari, Kota Blitar,

kemarin berunjuk rasa. Mereka menuntut kenaikan gaji dan perlindungan tenaga kerja.

Aksi yang dilaksanakan di depan perusahaan di Jalan Cemara tersebut dimulai sekitar pukul 09.30. Karyawan yang hampir semuanya perempuan itu membentangkan berbagai poster bertulisan permintaan kenaikan gaji serta perlakuan secara manusiawi.

Mereka juga ingin berdialog dengan direktur perusahaan, Tubagus Hermawan alias Hok Lie. Bela, salah satu peserta aksi, menjelaskan bahwa selama ini upah yang mereka terima hanya Rp. 200.000 - Rp. 300.000 per bulan.

Padahal, upah minimum Kota Blitar Rp. 351 ribu. Kalaupun ada yang mendapatkan upah di atas Rp. 351 ribu, itu hanya satu dua orang. "Kami minta gaji pokok kami dinaikkan sesuai dengan UMK Blitar," kata Bela.

Selain gaji pokok, mereka juga menuntut libur di hari Minggu dan hari besar serta cuti hamil. Kenyataannya, meski Minggu, para karyawan harus tetap bekerja.

Mereka bekerja mulai pukul 06.00 - pukul 17.000. Para karyawan juga menuntut agar jam kerja dikurangi menjadi delapan jam. Selebihnya dianggap lembur.

Permintaan terakhir, mereka minta perlindungan dan diasuransikan. Sebab, pekerjaan mereka juga berisiko kecelakaan.

Sekitar setengah jam beraksi di perusahaan, para karyawan tak mendapatkan hasil. Pasalnya, Hok Lie sedang berada di Surabaya. Mereka hanya bertemu dengan istri Hok Lie, Cendrawasih.

Namun, upaya karyawan untuk mendapatkan gaji sesuai UMK tidak mudah. Hok Lie sempat menyatakan memilih memutuskan hubungan kerja (mem-PHK) semua karyawan yang menuntut kenaikan gaji. Dia akan mencari pekerja baru daripada harus menaikkan upah.

Memperhatikan latar belakang di atas nampak bahwa di satu sisi pekerja menuntut hak normatifnya yaitu hak atas upah sebagaimana diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/273/KPTS/013/2003 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2004, Rekomendasi Bupati/Walikota 13 Oktober 2003, 876/4307/ 439.4.14/2003. Namun kenyataannya pihak pengusaha memberikan semacam ancaman akan memutus hubungan kerja kepada para pekerja yang mogok kerja dengan mencari tenaga kerja yang baru.

Berdasarkan hal di atas, maka permasalahan yang dibahas dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan didasarkan atas tuntutan upah minimum kabupaten dapat dibenarkan ?
- b. Upaya hukum apakah yang harus ditempuh oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya?

2. Alasan Pemilihan Judul

Skripsi berjudul “PENOLAKAN TUNTUTAN UPAH SESUAI DENGAN UPAH MINIMUM KABUPATEN OLEH PERSEROAN TERBATAS KARANG SARI BLITAR”, dipilih dengan alasan :

Pemerintah dalam upaya untuk memberikan perlindungan kepada pekerja khususnya yang berhubungan dengan pemberian upah, telah melarang pengusaha memberikan upah di bawah upah minimum Kota/Kabupaten.

Memberikan upah kepada pekerja kurang dari yang ditetapkan dalam Upah Minimum Kabupaten akan diberikan sanksi administrasi berupa pencabutan izin usaha.

Kenyataan yang terjadi masih banyak pengusaha yang memberikan upah di bawah ketentuan dalam Upah Minimum Kabupaten, dan jika pekerja mogok kerja karena tuntutan tidak dipenuhi diancam dengan pemutusan

hubungan kerja. Hal inilah yang dijadikan alasan dipilihnya judul skripsi sebagaimana di atas.

3. Tujuan Penulisan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan didasarkan tuntutan upah minimum kabupaten dapat dibenarkan.
- b. Untuk mengetahui upaya hukum apakah yang harus ditempuh oleh pekerja yang diputus hubungannya.

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dari yang selama ini diperoleh secara teoritis melalui perkuliahan mencoba untuk menerapkannya dalam praktek
- b. Manfaat bagi industri, dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya hukum perburuhan.

5. Metodologi

a. Pendekatan masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu pendekatan yang ditinjau dari aspek hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan kaidah-kaidah hukum. Pendekatan yuridis diarahkan pada ketentuan yang diberlakukan sesuai dengan permasalahan yang dibahas.

b. Sumber Bahan Hukum

Penelitian bahan hukum jika ditinjau dari segi mengikat dibedakan sebagai berikut:

- Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dalam hal ini peraturan perundang-undangan, dalam hal ini UU No. 22 Tahun 1957, UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004..
- Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer untuk menganalisa dan memahami bahan hukum primer yaitu literatur maupun karya ilmiah para sarjana.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum berupa bahan pustaka yang telah saya dapat tersebut selanjutnya diinventarisir berdasarkan klasifikasi prioritas diolah secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan. Kemudian diolah

dengan menggunakan metode deduktif yaitu menyimpulkan bahan hukum yang bersifat umum menjadi khusus.

d. Analisa Bahan Hukum

Langkah pengumpulan bahan hukum dalam tulisan ini adalah melalui studi kepustakaan, yaitu diawali dengan inventarisasi semua bahan hukum yang terkait dengan pokok permasalahan, kemudian diadakan klasifikasi bahan hukum yang terkait dan selanjutnya bahan hukum tersebut disusun dengan sistematisasi untuk lebih mudah membaca dan mempelajarinya.

Langkah pembahasan dilakukan dengan menggunakan penalaran yang bersifat deduktif dalam arti berawal dari pengetahuan hukum yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan per-ndang-undangan dan literatur, yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang dikemukakan sehingga diperoleh jawaban dari permasalahan yang bersifat khusus. Pembahasan selanjutnya digunakan penafsiran sistematis dalam arti mengkaitkan pengertian antara peraturan perundang-undangan yang ada serta pendapat para sarjana.

6. Pertanggung Jawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dibagi menjadi empat bab, dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan, yang akan mengawali seluruh rangkaian pembahasan skripsi. Pada awal pembahasan ini di dalamnya disajikan gambaran umum permasalahan yang akan dibahas lebih lanjut pada bab berikutnya, sehingga telah tepat jika diletakkan pada awal pembahasan. Di dalam pendahuluan ini disajikan rangkaian yang diawali dengan latar belakang dan rumusan masalah, serta pembatasan materi pembahasan dengan ditengahkan pada alasan pemilihan judul.

Bab II, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan. Didasarkan Tuntutan Upah Minimum Kabupaten. Bab ini disajikan untuk menjawab permasalahan pertama, yaitu apakah pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan didasarkan tuntutan upah minimum regional dapat dibenarkan. Sub babnya terdiri atas macam-macam perjanjian kerja, Upah Minimum Kota/Kabupaten, Pemutusan Hubungan Kerja dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III, Upaya Hukum yang Ditempuh oleh Pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Bab ini disajikan untuk membahas permasalahan kedua yaitu upaya hukum apakah yang harus ditempuh oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Sub babnya terdiri atas, akibat hukum pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mogok kerja untuk menuntut hak

normatif, dan langkah penyelesaian yang ditempuh oleh pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

Bab IV, Penutup. Pada hakekatnya merupakan suatu kajian yang beranjak dari masalah dan diakhiri dengan suatu konklusi yang merupakan jawaban atas masalah yang dikaji, sehingga simpulan pada hakikatnya merumuskan kembali secara singkat jawaban atas pokok masalah sebagaimana diuraikan dalam bab-bab terdahulu terutama mengenai rumusan masalah dan saran sebagai alternatif pemecahan masalah.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PERUSAHAAN DIDASARKAN ATAS TUNTUTAN UPAH MINIMUM KABUPATEN

1. Macam-macam Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibedakan antara perjanjian kerja waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, sesuai dengan ketentuan Pasal 56 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas :
 - a. jangka waktu, atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djumialdji, bahwa macam-macam perjanjian kerja, yaitu : 1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan 2) perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu¹. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditentukan oleh lamanya waktu kerja yang kontraknya diperpanjang setiap tahun sekali, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu disebut dengan perjanjian borongan yang ditentukan oleh selesainya pekerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis, jika dibuat secara tidak tertulis, maka dianggap sebagai perjanjian kerja untuk

¹ Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, h.25-26

waktu yang tidak tertentu. Hal ini secara tegas tertuang dalam Pasal 57 ayat

(1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Meskipun perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu, namun tidak semua perjanjian kerja tersebut dapat dibuat untuk jangka waktu tertentu.

Mengenai batasan perjanjian kerja yang dapat dibuat untuk waktu tertentu tertuang dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap;
- (3) perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja

- waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
 - (7) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
 - (8) hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Demikian halnya mengenai lamanya waktu perjanjian kerja dibuat tidak bebas, waktunya ditentukan oleh salah satu pihak, dengan dibatasi, yaitu perjanjian kerja hanya dapat dibuat untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun. Meskipun demikian masih diperkenankan perjanjian kerja tersebut diperbaharui, yaitu setelah lebih dari 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, pembaharuan perjanjian kerja hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Apabila perjanjian kerja dibuat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu.

Selain perjanjian kerja waktu tertentu, dikenal adanya perjanjian kerja

harian lepas. Pekerja harian lepas menurut Pasal 1 huruf a Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan: "Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian".

Meskipun peraturan perundang-undangan memperkenankan pekerja diikat sebagai pekerja harian lepas, terhadap pekerjaan yang sifatnya rutin tidak dapat diikat dalam perjanjian kerja harian lepas sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Permenaker No. PER-06/ MEN/1985 menentukan: "Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap dan berlanjut kecuali terhadap pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas", kecuali pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus menggunakan pekerja harian lepas. Termasuk pekerjaan yang demikian adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) Permenaker No. PER-06/MEN/1985, yang menentukan:

Pekerja yang menurut jenis dan sifatnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah:

- a. jangka waktu untuk mengerjakan pekerjaan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak melebihi tiga bulan;
- b. pekerjaan dilakukan tidak melebihi 20 hari kerja dalam sebulan dan tidak terikat pada jam kerja yang secara umum berlaku di perusahaan;

- c. pekerjaan yang dilakukan menurut musim tertentu seperti musim tanam, musim panen, masa giling dan sebagainya;
- d. pekerjaan bongkar muat yang dilakukan secara tidak tetap.

Selain adanya batasan jenis pekerjaan, juga mengenai lamanya kerja yang diikat dalam perjanjian kerja harian lepas, yaitu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan dalam setiap bulannya bekerja tidak lebih dari 20 (dua puluh) hari sesuai dengan ketentuan Pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan : “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut dan dalam setiap bulannya lebih dari 20 (dua puluh) hari maka pekerja harian lepas tersebut mempunyai hak sama dengan pekerja tetap”. Apabila menyimpang dari ketentuan Pasal 4 Permenaker No. PER-06/MEN/1985, maka pekerja dianggap tetap terikat dalam perjanjian kerja harian lepas dalam arti tidak mempengaruhi sahnyanya perjanjian, hanya saja pekerja tersebut mempunyai hak-hak yang sama dengan yang diterima oleh pekerja tetap. Kaitannya dengan upah yang diterima oleh pekerja harian lepas, tidak diperkenankan pihak perusahaan memberikan upah di bawah upah minimum kabupaten sesuai dengan ketentuan Pasal 7 Permenaker No. PER-06/MEN/1985 menentukan : “Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh pemerintah”.

Dengan demikian maksud dibuatnya perjanjian kerja yaitu untuk memperjelas hubungan masing-masing pihak yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Karena di dalam perjanjian kerja telah tertulis secara rinci mengenai hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang dapat digunakan sebagai bukti jika terjadi perselisihan hubungan kerja yang berakibat salah satu pihak dirugikan.

Memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa terjadi hubungan kerja antara pekerja PT Karang Sari dengan para pekerja. Perjanjian kerja yang mengikat antara kedua belah pihak didasarkan atas kesepakatan kerja waktu tertentu yang kontraknya diperpanjang setiap tahun sekali. Oleh karena terikat dalam suatu perjanjian kerja, maka kedua belah pihak mempunyai kewajiban masing-masing, yaitu pekerja mempunyai kewajiban menjalankan pekerjaan dan pihak pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberikan upah kerja.

2. Hak Pekerja Atas Upah

Upah menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (selanjutnya disingkat PP No. 8 Tahun 1981), mengartikan upah sebagai berikut:

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepa-

da buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan atau keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Ketentuan mengenai upah yang diterima oleh pekerja ini merupakan suatu hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah pekerja menjalankan kewajiban bagi perusahaan yaitu bekerja.

Dalam kaitannya dengan hak-hak untuk memperoleh upah, terdapat ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- (2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh;
- (3) kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian mengenai penentuan besarnya upah, terdapat suatu peraturan yang melandasinya, yaitu upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diarahkan pada pencapaian kebutuhan hidup layak;
- (3) upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota;
- (4) komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri.

Sebagai suatu aturan dasar, maka terdapat suatu larangan untuk memberikan upah di bawah aturan yang ada sejalan dengan ketentuan Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003

- (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89;
- (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan;
- (3) Tatacara penangguhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Mengenai upah tersebut terdapat suatu pedoman yang harus dilaksanakan oleh pekerja, yaitu pengusaha tidak diperkenankan untuk memberikan upah di bawah ketentuan yang ditetapkan dalam Upah Minimum Kota/Kabupaten. PT Karang Sari Blitar memberikan upah kepada para pekerja kurang dari yang ditetapkan dalam Upah Minimum Kabupaten, sehingga dapat dikatakan telah melanggar hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan atau hak normatif.

3. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disingkat PHK) menurut Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha". Menurut Pasal 1 angka 4 Kepmenaker No. KEP-150/ MEN/2000, menentukan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat". Perihal pemutusan hubungan kerja tersebut tidak hanya untuk perusahaan swasta saja melainkan juga perorangan dan perusahaan lainnya sesuai dengan Pasal 150 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Jadi pemutusan hubungan kerja terjadi apabila:

- 1) adanya pengakhiran hubungan kerja, dan
- 2) ada ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pengakhiran hubungan kerja, yang berarti bahwa antara pengusaha dengan pekerja terikat dalam hubungan kerja tertuang dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: "Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak".

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Dalam perjanjian kerja itu akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak.² Menurut Husni, perjanjian kerja diartikan sebagai berikut: "Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah".³

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha yang melandasi adanya hubungan kerja, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan: "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah".

Kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

²Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h. 63.

³Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, h. 51.

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal ini berarti bahwa pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja bagi yang tidak berhasil memutus hubungan kerja dengan cara perundingan kepada Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, namun lembaga yang dimaksud hingga saat ini belum terbentuk, sehingga yang mempunyai kewenangan untuk memutus hubungan kerja adalah Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan sebagai berikut:

- 1) Hubungan kerja yang putus demi hukum;
- 2) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
- 3) Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan;
- 4) Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting.⁴

⁴Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 145.

Hubungan kerja yang putus demi hukum maksudnya bahwa pemutusan hubungan kerja bukan disebabkan karena tindakan pengusaha maupun pekerja yang mengundurkan diri melainkan putus dengan sendirinya karena hukum, misalnya pada perjanjian kerja waktu tertentu dengan berakhirnya kontrak kerja, maka berakhir pula hubungan kerja tersebut, atau pekerja meninggal dunia atau memasuki usia pensiun.

Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, maksudnya pemutusan hubungan kerja karena keinginan pekerja, misalnya pekerja mengundurkan diri.

Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan, pemutusan hubungan kerja karena keinginan pengusaha untuk memutus hubungan kerja dilakukan dengan alasan-alasan dilakukannya pemutusan hubungan kerja tersebut.

Hubungan kerja yang diputuskan oleh Pengadilan, terutama berdasarkan alasan penting, hubungan kerja yang masih berlangsung berakhir karena putusan pengadilan, misalnya pekerja yang melakukan perbuatan pidana sehingga harus dipidana.

Meskipun pemutusan hubungan kerja digolongkan sebagaimana di atas, disyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dengan ijin.

Permohonan ijin untuk pemutusan hubungan kerja pada Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial dalam hal ini adalah Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial ini (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau Daerah) di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja atau lembaga khusus yang dibentuknya. Penyelesaian setiap adanya pemutusan hubungan kerja melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial merupakan suatu hal yang mutlak sebagaimana diatur dalam Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama pemutusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Oleh karena suatu hal yang mutlak, maka jika suatu perusahaan mem-PHK pekerja, namun tidak dimohonkan pada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial atau telah dimohonkan namun ditolak, maka pihak pengusaha tetap harus menerima pekerja tersebut sebagai pekerja dan harus tetap memenuhi hak-hak pekerja, misalnya hak atas upah kerja beserta tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima oleh pekerja dalam setiap bulannya.

Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (2) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam,) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Apabila memperhatikan ketentuan Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dijelaskan bahwa pekerja yang diputus hubungan kerjanya memperoleh hak-haknya, terdiri dari hak atas uang pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja yang diterima oleh pekerja tersebut besarnya ditentukan oleh lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena didasarkan atas lamanya pekerja bekerja pada perusahaan yang bersangkutan, maka semakin lama pekerja bekerja, semakin besar pula uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang diterima pekerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Ketentuan tersebut di atas menunjukkan bahwa pengusaha dianjurkan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, kecuali telah melakukan berbagai upaya, namun tidak ada jalan lain selain mengadakan pemutusan hubungan kerja. Hanya saja pemutusan hubungan kerja tersebut harus terlebih dahulu dimusyawarahkan dengan para pekerja mengenai maksud dilakukannya pemutusan hubungan kerja.

4. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja memang diperkenankan asalkan dilakukan sesuai dengan prosedur yang dibenarkan oleh peraturan

perundang-undangan, yaitu didasarkan atas alasan-alasan yang dapat digunakan untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja.

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dalam kondisi sebagaimana Pasal 153 UU No. 13

Tahun 2003, yang menentukan:

(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- e. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- f. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- h. pekerja/buruh menikah;
- i. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- j. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerjasama;
- k. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- m. karena perbedaan paham, agama, aliran, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

- n. pekerja/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.
- (2) pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jadi jika pekerja berhalangan masuk kerja, misalnya karena sakit dengan surat keterangan dokter, atau menjalankan tugas negara atau keagamaan, maka tidak diperkenankan sebagai dasar oleh pihak perusahaan untuk memutus hubungan kerja terhadap pekerja.

Permohonan pemutusan hubungan kerja tersebut harus disertai alasan-alasan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun

2003 menentukan:

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
 - f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara, atau
 - j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (2) kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:
- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
 - b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau
 - c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
- (3) pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4);
- (4) bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Alasan-alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 termasuk sebagai suatu kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja, yang dapat digunakan dasar oleh perusahaan untuk memutus hubungan kerja.

Alasan pemutusan hubungan kerja diatur pula dalam Pasal 164 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan

perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pemutusan hubungan kerja terjadi ketika pekerja mangkir kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

- (1) pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus didasarkan atas prosedur yang ditetapkan oleh undang-undang dan alasan-alasan yang telah ditentukan pula. Mengenai alasan-alasan tersebut salah satunya adalah karena pekerja mangkir kerja.

Mengenai pemutusan hubungan kerja ini mendapat perhatian yang serius, karena “pemutusan hubungan kerja itu akan banyak memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial bagi si buruh beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya”.⁵

Pengaruh psikologis, karena kondisi yang sulit untuk mencari pekerjaan, sehingga dengan diputusnya hubungan kerja, maka terjadilah suatu pengangguran, yang berdampak pada ekonomi-finansial bagi pekerja maupun keluarganya. Ketika pekerja masih bekerja, upah yang diterimanya dijadikan gantungan hidup pekerja beserta keluarganya, sehingga ketika pekerja diputus hubungannya menjadikan kondisi ekonomi-finansialnya menjadi tidak ada lagi. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan memperketat pihak perusahaan untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja, atau pemutusan hubungan kerja diperkenankan jika disertai dengan alasan-alasan diputusnya hubungan kerja tersebut.

⁵Djumaldji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, h. 88.

Untuk itu pemutusan hubungan kerja tidak diperkenankan dilakukan oleh perusahaan tanpa harus didasarkan prosedur yang dibenarkan oleh undang-undang. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) UU No, 13 Tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja harus dengan persetujuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan ancaman kebatalannya jika tidak dilakukan sesuai dengan prosedur yang benar.

Memperhatikan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat penyebutan alasan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjaan yang menuntut hak-haknya atas upah kerja yang diberikan kurang dari ketentuan yang ditetapkan dalam Upah Minimum Kabupaten Blitar. Oleh karena itu jika PT Karang Sari berencana memutus hubungan kerja terhadap pekerja yang menuntut haknya berupa upah dengan cara melakukan mogok kerja adalah tidak berlandaskan hukum, dan yang terjadi adalah adanya perselisihan perburuhan.

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH OLEH PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJANYA

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004 adalah:

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh satu perusahaan.

Penyelesaian hubungan industrial diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setiap pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja bersama-sama melakukan upaya untuk mencapai penyelesaian perselisihan industrial melalui musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004.

Dalam hal upaya yang dilakukan melalui perundingan tidak mencapai kesepakatan, pihak yang berselisih dapat menempuh jalan penyelesaian melalui jalur pengadilan atau jalur di luar pengadilan sesuai dengan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004.

Jalur di luar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, dapat ditempuh melalui arbitrase atau mediasi, sesuai dengan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan industrial oleh arbitrase hanya dapat Dilakukan atas dasar kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih. Kehendak dan kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian. Surat perjanjian, sekurang-kurangnya memuat keterangan : nama dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih; pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan; nama dan alamat arbiter anggota sidang arbitrase yang ditunjuk; pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; pernyataan penyerahan sepenuhnya kepada arbiter untuk menentukan proses atau tata cara kerja arbitrase dalam penyelesaian tugasnya; tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih sebagaimana Pasal 59 UU No. 2 Tahun 2004.

Penunjukan arbiter anggota sidang arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, sebagaimana Pasal 60 UU No. 2 Tahun 2004.

Surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan setelah dimulainya sidang arbitrase, sebagaimana Pasal 61 UU No. 2 Tahun 2004.

Keputusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan keputusan yang bersifat akhir dan tetap, sebagaimana Pasal 62 UU No. 2 Tahun 2004.

Keputusan arbitrase memuat : kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA": Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang perselisih; ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih; pertimbangan yang menjadi keputusan; dan pokok putusan, keputusan diberi keterangan tentang tempat keputusan diambil, tanggal, nama, dan ditandatangani oleh arbiter anggota sidang arbitrase sebagaimana Pasal 63 UU No. 2 Tahun 2004.

Pengambilan keputusan oleh sidang arbitrase dilaksanakan berdasarkan hukum, keadilan, kebiasaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana Pasal 64 UU No. 2 Tahun 2004.

Ketentuan mengenai persyaratan untuk menjadi arbiter, tata cara penunjukkan arbiter, dan biaya arbitrase diatur oleh Menteri sebagaimana Pasal 65 UU No. 2 Tahun 2004.

Apabila para pihak yang berselisih tidak berkehendak dan bersepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase, penyelesaian perselisihan dapat dilakukan melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan industrial melalui mediasi dilakukan atas dasar permintaan salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih, sebagaimana Pasal 66 UU No. 2 Tahun 2004.

Permintaan disampaikan secara tertulis kepada pegawai perantara yang bertindak sebagai mediator, sebagaimana Pasal 67 UU No. 2 Tahun 2004.

Mediator melakukan sidang mediasi dan menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan industrial. Penyelesaian perselisihan industrial dinyatakan dalam bentuk anjuran tertulis, sebagaimana Pasal 68 UU No. 2 Tahun 2004.

Apabila perselisihan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator membuat persetujuan bersama yang ditandatangani oleh mediator dan para pihak yang berselisih. Para pihak yang berselisih tunduk dan

melaksanakan persetujuan bersama sebagaimana dimaksud Pasal 69 UU No. 2 Tahun 2004.

Ketentuan mengenai persyaratan untuk menjadi mediator, pengangkatan mediator, dan tata kerja mediasi ditetapkan oleh Menteri, sebagaimana Pasal 70 UU No. 2 Tahun 2004.

Apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator dengan memberitahukan kepada para pihak yang berselisih, segera melimpahkan perselisihan tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial, sebagaimana Pasal 71 UU No. 2 Tahun 2004.

Lembaga penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71, bertugas menyelesaikan perselisihan industrial, sebagaimana Pasal 72 UU No. 2 Tahun 2004.

Sebelum terbentuk lembaga penyelesaian perselisihan industrial, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan mengenai lembaga penyelesaian perselisihan industrial, akan diatur dengan undang-undang sebagaimana Pasal 73 UU No. 2 Tahun 2004.

Mulai awal tahun 2005, berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, akan ditangani dengan mekanisme yang baru dengan waktu yang relatif lebih cepat. "Dengan terbitnya UU no. 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan murah," ujar Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Depnakertrans, Muzni Tambusi dalam "lokakarya UU no. 2 tahun 2004".

Menurutnya, pembuatan UU PPHI tersebut merupakan upaya untuk mengakomodasikan berbagai perubahan yang terjadi. "Untuk berbagai kasus, selama ini kita menggunakan UU no. 12 tahun 1964 tentang PHK dan UU no. 12 tahun 1964 tentang Perselisihan. Dengan umur UU yang 40 tahun lebih, tentunya sulit mengakomodasi berbagai perubahan yang terjadi," katanya.

Dikatakan, untuk penyelesaian kasus perburuhan selama ini, cenderung berlarut-larut, karena terlalu banyaknya tahapan yang harus dilalui. Malah, berdasarkan catatan Depnakertrans, ada kasus yang memerlukan waktu penyelesaian hingga lima tahun. Dengan adanya UU No. 2/2004, hal tersebut tak akan terjadi. Karena selain tahapannya akan lebih pendek, juga adanya batasan waktu untuk penyelesaian. Sehingga penyelesaian kasus perburuhan, mulai dari nol hingga keluar putusan kasasi dari MA, maksimal diselesaikan dalam 140 hari.

"Lamanya waktu penyelesaian kasus, merupakan salah satu hambatan serius dalam permasalahan ketenagakerjaan kita. Asal tahu saja, dalam setahun, kasus yang masuk ke P4P (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat) jumlahnya mencapai 2.800. Sedangkan di tingkat P4D ada 8.000 kasus. Sementara di Australia hanya ada 5 sampai 10 kasus per tahun," katanya.

Ditambahkan, dalam PPHI tahapan penyelesaian kasus tak lagi menggunakan mekanisme P4D dan P4P. Jika kasus tak selesai melalui perundingan bipartit dan tripartit, akan dibawa ke pengadilan khusus yang dinamakan PHI (pengadilan hubungan industrial).

Selain itu, dalam tahapan tripartit, PPHI mendorong penyelesaian kasus, dengan menambah alternatif. Cara mediasi yang selama ini dikenal, ditambah dengan cara penyelesaian melalui konsultasi dan arbitrase. "Pendeknya, dengan PPHI diharapkan semakin banyak kasus yang bisa diselesaikan di tahapan bipartit dan tripartit," katanya.

Menyinggung PHI, Muzni mengatakan pemerintah saat ini tengah mempersiapkannya. Untuk tahap pertama akan didirikan PHI di setiap ibukota provinsi, enam bulan selanjutnya akan ditambah dengan PHI di Kota/Kabupaten yang padat industrinya. "Kita juga akan mengadakan pendidikan para hakim selama tiga bulan, untuk mengenali permasalahan

ketenagakerjaan. Dan pada tanggal 14 Januari 2005, ke 30 PHI ini akan mulai bekerja”.

Meskipun penyelesaian hubungan industrial menggunakan dasar UU No. 2 Tahun 2004 relatif lebih singkat waktunya, namun eksistensi dari UU No. 2 Tahun 2004 ditanggungkan. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2005, tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat PP No. 1 Tahun 2005). Pada Pasal 1 PP No. 1 Tahun 2005 menentukan:

Menangguhkan mulai berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) selama 1 (satu) tahun yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957

Dalam penyelenggaraan pekerjaan tidak jarang timbul perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 (UU No. 22 Tahun 1957) tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 Tahun 1957 telah dicabut oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2004), namun karena terjadinya kasus sebelum UU No. 2 Tahun 2004 diundangkan, yaitu 14 Januari 2004 dan mulai berlaku satu tahun setelah diundangkan sebagaimana Pasal 126 UU No. 2 Tahun 2004 tepatnya 14 Januari 2005.

Perselisihan perburuhan menurut Pasal 1 ayat (1) huruf c, ialah “pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”. Perselisihan perburuhan meliputi:

- 1) Perselisihan hak/hukum:
 - a. Penerapan hukum (perbedaan pandangan hukum).
 - b. Perselisihan hak.
 - c. Diskriminasi perlakuan.
- 2) Perselisihan kepentingan:
 - a. Sarat-syarat kerja;
 - b. Hubungan kerja; dan
 - c. Keadaan perburuhan.⁶

⁶ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, h. 231.

Perselisihan perburuhan biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*).⁷ Perselisihan hak maksudnya perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian ataupun menyalahi ketentuan hukum. Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntut kepada pihak majikan. Perselisihan perburuhan terjadi jika pekerja menuntut hak-hak normatif, tuntutan mana tidak dipenuhi oleh pengusaha, sehingga tidak terdapat persesuaian paham antara pengusaha dengan pekerja yang melakukan musyawarah antara kedua belah pihak. Tuntutan-tuntutan yang diajukan oleh pekerja dapat berupa tuntutan normatif dan tuntutan tidak normatif. Tuntutan normatif adalah: "Tuntutan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, sebagai akibat pihak pengusaha tidak memenuhi kewajiban yang diletakkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut".⁸ Tuntutan yang tidak

⁷Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990, h. 203.

⁸Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995, h. 180.

normatif adalah: "Tuntutan yang tidak didasarkan pada ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan".⁹

UU No 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara majikan dengan buruh. Disebutkan terakhir ini perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹⁰ Hal ini secara tegas tertuang dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957:

Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah.

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan.

Perkataan "salah satu pihak" berarti bisa pihak pengusaha maupun pihak pekerja jika terjadi perselisihan perburuhan disertai dengan pengambilan tindakan, misalnya pihak pengusaha menghalang-halangi pekerja melakukan pekerjaan (skorsing), atau pekerja tidak bersedia bekerja atau terlambat

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*, h. 158.

bekerja, maka tindakan tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak yang lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Mengenai pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (1) huruf d UU No. 22 Tahun 1957, yaitu:

Tindakan tersebut pada Pasal 6 undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

Dari pihak majikan; menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Dari pihak buruh, secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Mengenai prosedur atau tata cara mengajukan perselisihan hak perburuhan kepada Ketua Panitia Daerah, tidak mengaturnya. Oleh karena itu harus dilihat pelaksanaannya di dalam praktek. Menurut Darwan Prinst “perlu lebih dahulu memahami tentang tuntutan hak-hak normatif buruh, seperti uang pesangon, uang jasa, uang lembur dan uang cuti. Tuntutannya biasanya diajukan kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, biasanya ditangani oleh seksi syarat-syarat dan hubungan kerja”.¹¹

¹¹ Darwan Prinst, *op. Cit.*, h. 233.

Apabila pihak pekerja yang mengajukan perselisihan perburuhan yang ditimbulkan karena pengusaha melakukan pelanggaran normatif peraturan perburuhan, maka pengaduannya juga disampaikan ke Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, akan tetapi biasanya ditangani oleh Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.¹²

Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Panitia Daerah mempunyai hak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu. Panitia Daerah juga mempunyai hak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran, sebagaimana bunyi Pasal 8 UU No. 22 Tahun 1957.

Putusan Panitia Daerah baik yang bersifat anjuran maupun yang mempunyai kekuatan mengikat salinannya disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih. Putusan Panitia Daerah yang tidak dimintakan banding pada Panitia Pusat dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu diambil, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 10 ayat (1) UU No. 22 Tahun

¹² *Ibid.*

1957. Apabila salah satu pihak tidak mematuhi isi keputusan Panitia Daerah, maka keputusan tersebut dapat dimintakan fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri setempat, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 10 ayat (2) UU No. 22 Tahun 1957.

Permohonan tersebut diajukan secara tertulis disertai dengan keterangan yang menunjukkan telah terjadi perundingan antara pekerja dengan perantara dan dari unsur pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan Pasal 6 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957, bahwa “jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah”. Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketahui atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai perselisihan”.

P4P yang menyelesaikan perselisihan perburuhan dalam keputusannya dapat menolak memberikan ijin atau memberikan ijin dengan syarat tersebut pada Pasal 7 ayat (2), dalam waktu empat belas hari setelah putusan

diterima oleh pihak yang bersangkutan, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi buruh dan/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding ke Panitia Pusat. Jadi upaya hukum banding atas keputusan P4D pada P4P waktunya dibatasi, yaitu tidak lebih dari 14 hari setelah keputusan dijatuhkan. Jika lebih 14 hari, tidak mengajukan upaya hukum banding, maka keputusan P4D tersebut mempunyai kekuatan mengikat. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 13 UU No. 22 Tahun 1957, yang menentukan: "Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan, bila dalam 14 hari setelah putusan diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu". Perpaduan antara ketentuan yang diatur oleh UU No. 12 Tahun 1964 dengan UU No. 22 Tahun 1957, yang berhubungan dengan masalah perselisihan perburuhan yang berakhir dengan pemutusan hubungan kerja adalah diperkenankan sebagaimana dimaksud oleh Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 1964.

Apabila atas keputusan P4P tersebut ada pihak yang merasa keberatan, maka masih dapat mengajukan upaya hukum pada Menteri Tenaga Kerja untuk membatalkan keputusan P4P atau menunda keputusan tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 17 UU No. 22 Tahun 1957.

- (1) Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara;
- (2) Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut pada ayat (1) diambil setelah Menteri Perburuhan berunding dengan Menteri-menteri yang kementeriannya mempunyai wakil dalam panitia pusat.

Apabila terhadap keputusan P4D atau P4P, pihak yang merasa dirugikan tidak mengajukan upaya hukum berupa pembatalan pada Menteri Tenaga Kerja maka keputusan tersebut mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Meskipun keputusan mempunyai kekuatan hukum mengikat, jika pihak yang dirugikan tidak mematuhi isi keputusan tersebut, pihak yang diuntungkan tidak dapat memaksakan untuk mematuhi keputusan tersebut. Hal ini disebabkan karena keputusan P4D maupun P4P tidak mempunyai kekuatan eksekusi, karena lembaga tersebut termasuk lembaga peradilan semu, sehingga jika pihak yang diuntungkan terhadap keputusan tersebut, harus melakukan upaya mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri agar mengeluarkan penetapan yang berisikan paksaan pemenuhan keputusan P4D atau P4P atau eksekusi atas keputusan tersebut. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 16 UU No. 22 Tahun 1957 menentukan:

- a. jika perlu untuk melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan;

- b. sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan sesuatu putusan perdata.

Jadi keputusan P4D atau P4P baru dapat dilaksanakan secara paksa jika telah memperoleh penetapan dari Pengadilan Negeri untuk memaksakan isi keputusan P4D atau P4P tersebut.

Dengan demikian jika para pekerja yang melakukan mogok kerja karena tuntutan mereka terhadap upah yang oleh PT Karang Sari diberikan namun di bawah Upah Minimum Kabupaten Blitar dan pihak PT Karang Sari mengancam jika pekerja tetap mogok kerja akan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka menempuh cara mengadakan pertemuan dengan pengusaha untuk membicarakan masalah upah tersebut. Jika tidak membawa hasil, mengikutsertakan pihak Dinas Tenaga Kerja dari unsur pemerintah sebagai penengah, dan jika tetap tidak membawa hasil, maka menyelesaikan dengan cara mengajukan masalahnya pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atas dasar terjadi perselisihan hak, yaitu hak normatif pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana bab sebelumnya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan didasarkan tuntutan upah minimum regional tidak dapat dibenarkan, karena tuntutan hak normatif para pekerja jika penyelesaian secara musyawarah tidak membawa hasil, maka langkah terakhir yang ditempuh oleh pekerja adalah melakukan mogok kerja. Mogok kerja oleh para pekerja tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar oleh pengusaha untuk memutus hubungan kerja karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja yang diputus hubungan kerjanya yaitu mengadukan permasalahannya kepada pihak Dinas Tenaga Kerja untuk memperoleh penyelesaian sebagai penengah dari unsur pemerintahan yang lebih dikenal dengan penyelesaian secara tri partiti dan jika tidak membawa hasil maka dapat mengajukan permasalahannya kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 (Penyelesaian Hubungan Industrial) sebagaimana dimaksud dalam UU No. 2 Tahun 2004.

2. Saran

- a. Upah Minimum Kabupaten merupakan hak dari pekerja dan termasuk hak normative, oleh karenanya hendaknya Dinas Tenaga Kerja menerjunkan timnya untuk memberikan penjelasan kepada manajemen PT Karangsari mengenai kewajiban untuk mematuhi Upah Minimum Kabupaten beserta sanksi pidana yang diancam jika tetap melalaikannya.
- b. Hendaknya pekerja tidak melakukan mogok kerja karena dapat menghambat pelaksanaan produktivitas, melainkan tetap menempuh cara-cara penyelesaian secara musyawarah dan jika tidak membawa hasil, penyelesaian diajukan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

DAFTAR BACAAN

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995.

Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.

Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982.

Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1990.

Lalu Husni, et. all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.