

SKRIPSI

**PHK AKIBAT TINDAKAN *SLOW DOWN*
YANG TIDAK SAH**



OLEH :

**AJENG PUTRI WIJAYANTI
NIM. 030015034**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

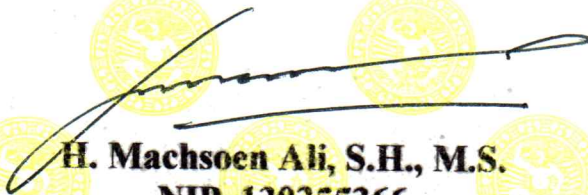
**PHK AKIBAT TINDAKAN *SLOW DOWN*
YANG TIDAK SAH**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing

Penyusun,



**H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130355366**



**Ajeng Putri. W
NIM. 030015034**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

**Skripsi Ini Telah Diuji Dan Dipertahankan di Hadapan
Panitia Penguji Pada Hari Kamis, Tanggal, 23 Desember 2004**

PANITIA PENGUJI SKRIPSI :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



Anggota :

1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



2. Dr. ML. Soubeka, S.H., M.S.



Janganlah pernah terhenti jejak kakimu berlari

Coba tuk raih dan wujudkan mimpi

Bila semua yang terjadi hari ini tak seindah mimpi

Cobalah mengerti

Suatu saat pasti semua akan berarti

Skripsi ini saya persembahkan
untuk kedua orang tuaku yang
tercinta, kakak-kakakku yang
cantik, *someone special* yang
selalu mendukung langkahku,
para dosen yang selalu
membimbingku, dan yang utama
Almamater kebanggaanku
Airlangga.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt., karena dengan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya skripsi ini dapat dirampungkan. Sholawat serta salam semoga tetap dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menuntun kita kepada kebenaran.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada para pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yaitu kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. . Selaku Dekan FH UNAIR sekaligus dosen pembimbing serta penguji, terima kasih atas kemudahan dan dukungannya.
2. Bapak Dr. Marteen Landert Souhoka, S.H.,M.S. , Ibu Lanny Ramli, S.H., M.H. yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji saya.
3. Ibu Zachry Vandawati Chumaida, S.H. Selaku Dosen Wali, Bu...Ibu dosen wali yang paling cantik, sabar, dan tabah....Salam untuk Satria, semoga kelak menjadi sosok Ksatria.
4. Segenap Dosen FH UNAIR beserta karyawannya (BAA yang ramah-ramah, dan selalu membantu saya, mbak-mbak koleksi khusus, Pak ASEP beasiswa untuk wejangannya,dan Ibu angkat saya yang biasa bersihin toilet kampus, terima kasih doanya)

5. Mami-Papi kantin plus mbak mey.....yang biasa dengerin teriakan saya pagi-pagi”joshua!!!!” ,Mas-masku yang ganteng-ganteng (Mas Inem, Mas Teddy....”thanks udah mau nganterin skripsiku, Mas Roy he..he..Café Pizza YOK!!, Mas andi, Mas Ari).
6. Genk Cewek-KU THE MOST CRAZY,SEXY,COOL!!!! Ayo “imoet” Geng norak Go to Hell!! ; Retha “ndut”; Dheeyan “imoet”; Ellen “bawel”; Kania “sexy”; Fanee”manis” ;Ita “cool”;Tantree”cantik”;Jeng sri “manis”;Farah “gak sopan”.....Ayo siapa duluan merried!!!
7. Cowok-Cowok idolaku...Riza, Cahyo, Fajar tahu +tempe, Eko Sari Bundo Grup Gambler seven skop...!!Koyeeek!!!! Aris, Grup KKN Jengkollll! Rina, cucak Rowo, Indri,.arek ekstensi, amang aris, semua anak FH yang ngerasa ganteng and cantik ...I Love u my friend!!Cup...Cup..Mmuach..aku pasti kangen kalian.
8. My Family..Mama..Bapak..Don’t worry aku selalu bisa jaga diri dan lakukan yang terbaik untuk kalian! My Sister..Yang kompak yach! Dung-Dungku Sayang kamu benar “Badai Pasti Berlalu”! Pak Poo (Om Edi) thanks airnya, Darah dan Keringatku aku persembahkan untuk kalian, jangan pernah bosan mendoakan dan mendukungku!
9. Pak Winda + Pak Rochim lawyer, Bos Toni Kantor Notaris..and temen-temen seperjuanganku, tegakkan hukum dengan Benar!!
10. Anak-anak Shine on Blues Band,..Agus Palimanan Café,..Dodot manajer BEDA band, Bang Yani, Band jazz UPN, Spto Sheraton...Tunggu aku kembali!

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| • Halaman Judul..... | i |
| • Halaman Persetujuan..... | ii |
| • Halaman Pengesahan..... | iii |
| • Halaman Persembahan..... | iv |
| • Kata Pengantar..... | v |
| • Daftar Isi..... | vii |
| • BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Permasalahan..... | 6 |
| 1.3 Penjelasan Judul..... | 6 |
| 1.4 Alasan Pemilihan Judul..... | 9 |
| 1.5 Tujuan dan Manfaat Penulisan..... | 10 |
| 1.6 Metode Penelitian..... | 10 |
| 1.6.1. Pendekatan Masalah..... | 10 |
| 1.6.2. Sumber Bahan Hukum..... | 11 |
| 1.6.2.1. Bahan Hukum Primer | |
| 1.6.2.2. Bahan Hukum Sekunder | |
| 1.7 Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum..... | 11 |
| 1.8 Sistematika Penulisan..... | 11 |

| | | |
|---|--|----|
| • | BAB II. HAL-HAL YANG SERING DIPERGUNAKAN OLEH PENGUSAHA SEBAGAI DASAR PHK DALAM PRAKTEK | |
| | 2.1.. Pemutusan Hubungan Kerja..... | 13 |
| | 2.2.1 PHK oleh pengusaha | 14 |
| | 2.2.2 PHK Demi Hukum | 20 |
| | 2.2.3 PHK oleh Pengadilan | 22 |
| | 2.2.4 PHK oleh Pekerja/Buruh | 22 |
| | 2.2 Prosedur PHK oleh Pengusaha..... | 24 |
| | 2.3 Hak-Hak Pekerja/Buruh akibat PHK oleh Pengusaha | 29 |
| • | BAB III. <i>SLOW DOWN</i> SEBAGAI ALASAN PHK | |
| | 3.1 Tindakan memperlambat kerja dan Mogok Kerja..... | 32 |
| | 3.2 Kasus Posisi dan Analisa PHK akibat <i>slow-down</i> | 38 |
| • | BAB IV. PENUTUP | |
| | 4.1 Kesimpulan..... | 57 |
| | 4.2 Saran..... | 59 |
| • | Daftar Bacaan..... | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ada suatu ciri khas tersendiri pada hubungan kerja yang berlangsung antara majikan (pengusaha) dengan buruh (pekerja) di Indonesia. Pada dasarnya hubungan kerja ini merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk dan terbina antara unsur-unsur pekerja, pengusaha, serta pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan suatu manifestasi keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, yang hal tersebut tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Selain itu suatu hubungan Industrial Pancasila ini mengatur tidak hanya pada masalah hubungan kerja, akan tetapi juga sampai pada sarana-sarana penyelesaian sengketa yang terjadi dalam hubungan kerja tersebut.

Adapun ciri khusus yang membedakan hubungan industrial Pancasila dengan hubungan industrial lainnya, terutama apabila terjadi perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha adalah harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai kata mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan, yang terpenting adalah kebesaran jiwa dalam berdialog mengutamakan kepentingan nasional dan kepentingan rakyat banyak di atas kepentingan individu, kesediaan untuk mendengarkan pendapat pihak lain merupakan syarat dalam bermusyawarah.

Dalam rangka membangun pengembangan ekonomi khususnya sektor industri, biasanya membawa konsekuensi-konsekuensi terhadap timbulnya persoalan perburuhan. Hal-hal yang seringkali muncul antara lain ketidaksepahaman mengenai perlindungan, keselamatan dan keamanan pekerja, serta sistem pengupahan karena disini terjadi perbedaan kepentingan antara buruh dengan majikan. Berawal dari ketidaksepahaman tersebut seringkali menimbulkan unjuk rasa/pemogokan kerja, sehingga mengakibatkan perselisihan antara buruh dengan pengusaha atau majikan yang berdampak pada terganggunya jalannya perusahaan dan tentunya berpengaruh kepada hubungan kerja buruh dengan majikan. Lebih lanjut menurut pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut tentang mogok kerja juga diterangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: KEP. 232/MEN/2003 tentang akibat hukum mogok kerja yang tidak sah, dalam pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

“Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.”

Jadi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan menurut Keputusan Menteri tersebut tindakan

memperlambat kerja atau yang biasa disebut dengan istilah *slow down* di sini disamakan dengan mogok kerja. Padahal kedua tindakan tersebut jelas-jelas berbeda yang sangat disayangkan adalah seringkali ketentuan yang mengatur masalah mogok kerja semuanya menyamakan dengan *slow-down* hal ini bisa dilihat dari pemakaian kata “atau” pada kalimat “.....menghentikan atau memperlambat kerja” disetiap ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah mogok kerja. Sehingga masyarakat cenderung lebih mengenal istilah mogok kerja dari pada memperlambat kerja bahkan tidak sedikit di kalangan praktisi hukum yang tidak mengenal istilah *slow down*, inilah awal ketertarikan saya untuk mengangkat kembali masalah *slow down action* namun pembahasannya tidak bisa terlepas dari mogok kerja karena seperti yang saya jelaskan tadi Undang-Undang masih menyamakan istilah *slow down* dengan mogok kerja

Biasanya suatu pemogokan itu berawal dari adanya perselisihan perburuhan. Sedangkan perselisihan perburuhan itu sendiri berkisar antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan¹. Perselisihan perburuhan disini berarti perbedaan pendapat yang bertalian dengan pekerjaan dan kedudukan kaum buruh. Penjelasan lebih lanjut dapat dilihat dalam pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja /serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan

¹ Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1992, h. 96

kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sebenarnya perselisihan tersebut adalah suatu kenyataan yang semestinya tidak perlu ditakuti. Hal ini dikarenakan konflik kepentingan itu akan mendorong lahirnya suatu kepastian hukum akan hak dan kewajiban antara buruh dengan majikan. Namun permasalahannya tentu tidak sesederhana itu andaikata masing-masing pihak memaksakan kehendaknya bahkan dapat menimbulkan masalah ketegangan sosial yang dapat mengganggu stabilitas nasional

Dalam perselisihan perburuhan itu terdapat dua tindakan subyektif yang terlibat, yaitu tindakan dari majikan dan tindakan dari buruh. Pada skripsi kali ini tindakan buruhlah yang akan di bahas dan dikaitkan dengan adanya tindakan *slow down*.

Tindakan dari pihak buruh merupakan tindakan secara kolektif dimana buruh tetap melakukan aktivitas kerja akan tetapi sengaja memperlambat pekerjaan yang seharusnya dilakukan berdasarkan perjanjian yang kemudian tindakan ini biasa disebut dengan istilah *slow down* sebagai akibat dari perselisihan perburuhan yang dilakukan dengan maksud untuk menekan para majikan dalam menerima tuntutan hubungan kerja atau syarat-syarat kerja dari pihak buruh itu sendiri.

Tindakan untuk memperlambat kerja (*slow down*) tersebut berawal dari perselisihan perburuhan, yang mana tindakan itu merupakan sebuah manifestasi dari rasa ketidakpuasan dari pihak buruh. Rasa ketidakpuasan inilah yang mendasari buruh-buruh di perusahaan PT. SS Utama dan PT. Chi

Meeng untuk melakukan tindakan *slow down* secara masal. Untuk menanggulangi aksi *slow down* liar yang dilakukan para buruh di perusahaan tersebut yang mengakibatkan kerugian bagi pihak buruh dan pihak pengusaha serta untuk menjaga ketertiban umum, maka pemerintah berupaya untuk melakukan pencegahan atas kemungkinan diadakannya aksi-aksi *slow down* liar dengan memberlakukan perundangan yang berlaku dan di samping itu untuk penegakannya ditetapkan pula sanksi-sanksi hukum yang cukup berat terhadap *slow down* liar yang terjadi di perusahaan.

Secara teoritis ada 3 (tiga) kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui perundingan, menyerahkan pada juru/dewan pemisah, dan menyerahkan pada Pegawai Perburuhan untuk diperantarai.²

Dalam hubungannya dengan kasus perselisihan perburuhan yang terjadi yang diakibatkan oleh aksi-aksi pemogokan yang dilakukan oleh buruh yang bertendensi pada upaya memperlambat kerja (*slow down*) yang dapat mengganggu proses produksi sehingga menimbulkan tindakan hukum berupa pemutusan hubungan kerja pada suatu perusahaan. Di mana dalam keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4P) berpendapat bahwa pada akhirnya sampai kepada keputusan akibat tindakan memperlambat kerja (*slow down*) tersebut, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat memberikan wewenang kepada pengusaha tersebut untuk

² Budiono. 1995, H.161.

melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dengan putusan-putusan sebagai berikut :

- a. Nomor 1474/1077/143-7/XII/PHK/9-1999, tanggal 8 September 1999
- b. Nomor 1475/1142/151-7/XII/PHK/9-1999, tanggal 8 September 1999.

1.2 Rumusan Permasalahan

Setelah melihat berbagai kenyataan dan uraian pada latar belakang di atas tadi, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi suatu permasalahan di sini adalah:

- a. Hal-hal apakah yang dapat dipergunakan sebagai dasar suatu Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha?
- b. Apakah suatu tindakan memperlambat kerja (*slow down*) dapat digunakan sebagai alasan Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha?

1.3 Penjelasan Judul

Pada penulisan skripsi kali ini saya menggunakan judul yaitu **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI AKIBAT TINDAKAN MEMPERLAMBAT KERJA (*SLOW DOWN*) YANG TIDAK SAH**. Judul ini saya gunakan karena sampai sejauh ini masalah pemutusan hubungan kerja masih menjadi bahasan yang menarik dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan terutama pada negara berkembang seperti Indonesia. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan pemutusan hubungan kerja itu sendiri secara teoritis terbagi menjadi 4 macam, yaitu :

- Pemutusan hubungan kerja (PHK) demi hukum, adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUHPerdara menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Berdasarkan ketentuan tersebut pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :
 - Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
 - Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan.
 - Pekerja meninggal dunia.
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan, adalah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya putusan hakim pengadilan, akibat salah satu pihak (pengusaha/pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan oleh pengadilan.
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh, adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa dari pihak lain,

yang dalam praktek bentuknya adalah pengunduran diri.dengan memenuhi syarat- syarat pengunduran diri seperti yang tertuang dalam pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum mulai tanggal pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha, adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh /mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya, ³dengan memperhatikan pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai larangan-larangan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan-alasan sebagaimana tercantum dalam pasal tersebut. Sedangkan sejauh itu mengenai alasan-alasan yang tercantum dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan pemenuhan persyaratan lain seperti yang tertuang dalam ayat duanya itulah yang dimasukkan ke dalam golongan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha dan yang menjadi titik berat dalam bahasan skripsi kali ini.

Sedangkan untuk istilah *slow down* diambil dari kepustakaan Anglo saxon mengenai cara-cara melakukan mogok kerja sebagai berikut:

1. *Strike*, yaitu menghentikan pekerjaan dengan tidak masuk kerja;
2. *Sit Slow down*, yaitu datang ke tempat kerja tapi duduk-duduk saja tanpa melakukan pekerjaan;
3. *Slow down action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan tetapi dengan cara memperlambat kerja atau mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan;
4. *Perfect Action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan berlama-lama dengan dalih supaya pekerjaannya sempurna

Selanjutnya dari kepustakaan *Anglo Saxon* tersebut disimpulkan bahwa unsur-unsur *slow down* tersebut adalah :

1. Datang ke tempat kerja;
2. Melakukan pekerjaan;
3. Memperlambat pekerjaan atau mengulur-ulur suatu pekerjaan.

1.4 Alasan Pemilihan Judul

Adalah sebagai berikut:

- a. Banyak masalah perburuhan yang sering timbul pada bagian hubungan kerja tersebut.
- b. Banyak kasus yang muncul mengenai masalah pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada *slow down* tapi belum pernah diangkat ke permukaan sementara itu Undang-Undang mengenai masalah ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan secara terperinci.

³ Abdul khakim. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**.2003, h.112

1.5 Tujuan dan Manfaat Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini antara lain untuk:

- a. Menganalisa secara rinci dan mendalami berbagai alasan yang dipergunakan dalam dasar Pemutusan Hubungan Kerja.
- b. Menganalisa secara rinci mengenai penggunaan *slow down* sebagai alasan untuk Pemutusan Hubungan Kerja

Sedangkan manfaat penulisannya adalah selain untuk penulisan hukum tetapi juga untuk memberikan pengertian kepada khalayak umum khususnya para pekerja sehingga mereka mengerti akan hak maupun kewajiban mereka terutama pada akibat hukum sejauh itu mengenai pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh tindakan memperlambat kerja (*slow down*).

1.6 Metode Penelitian

1.6.a Pendekatan Masalah

Penelitian ini tergolong penelitian yang normatif dengan *case approach* dan mempergunakan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi akibat buruh memperlambat kerja (*slow down*). Pendekatan masalahnya menggunakan *statute approach* dan *case approach*.

1.6.b Sumber Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukumnya dilakukan dengan mempergunakan bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder .

b.1 Bahan hukum primer

Yaitu mempergunakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek penelitian yang mempunyai relevansi dengan masalah-masalah tindakan memperlambat kerja (*slow down*).

b.2 Bahan hukum sekunder

Yaitu diambil dari bahan perpustakaan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan karya ilmiah dari kalangan hukum dan sebagainya.

1.7 Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Sumber yang didapat berupa bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yang telah diinventarisasi dan diidentifikasi, kemudian digunakan sebagai bahan analisis pokok permasalahan dalam penelitian ini. Bahan-bahan hukum tersebut dianalisis secara sistematis sehingga diperoleh gambaran menyeluruh terhadap pokok permasalahan.

1.8 Sistematika penulisan

Penulisan pertanggungjawaban sistematika ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam mengetahui secara menyeluruh uraian singkat mengenai materi skripsi, sistematika penulisan ini terdiri dari empat bab.

Pada Bab I dibahas tentang pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, dan metodologi penulisan. Hal tersebut diletakkan pada Bab I karena berisikan landasan-landasan pemikiran dan fakta-fakta hukum yang mendasari penulisan skripsi ini disamping itu menjadi pedoman dalam penulisan pada Bab-bab selanjutnya sehingga akan menjadi suatu kesatuan yang utuh

Selanjutnya pada Bab II berisikan Hal-hal yang dipergunakan pengusaha sebagai dasar PHK dalam praktek beserta penjelasan mengenai jenis-jenis PHK

Kemudian pada Bab III akan dibahas mengenai tindakan *slow down* dan mogokan kerja. Dan untuk lebih memperjelas dari penulisan skripsi ini disertakan pula mengenai kasus-kasus yang timbul dalam pemutusan hubungan kerja akibat memperlambat kerja (*slow down*) berikut analisa dari kasus tersebut.

Bab IV akan berisi tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bab penutup penulisan skripsi ini. Pembahasan diletakkan pada bab terakhir karena berisi suatu kesimpulan terhadap semua permasalahan yang telah dibahas pada Bab II dan Bab III. Kesimpulan akan disusun sedemikian rupa sehingga merupakan suatu konklusi yang utuh dengan disertai saran/rekomendasi yang diperlukan sebagai upaya untuk menciptakan iklim persaingan usaha yang sehat serta menjamin kepastian hukum dalam berusaha.

BAB II

HAL-HAL YANG DIPERGUNAKAN OLEH PENGUSAHA SEBAGAI DASAR PHK DALAM PRAKTEK

1.1 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi topik bahasan yang menarik dalam hukum perburuhan, karena hal ini menyangkut hilangnya mata pencaharian seseorang yang juga berdampak pada perkembangan sektor perekonomian bangsa. Menurut Halim (1990: 136) Pemutusan Hubungan Kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu. Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994, Pemutusan Hubungan Kerja ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Lebih ditegaskan lagi pada pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Jadi menurut 3 (tiga) pengertian di atas unsur-unsur Pemutusan Hubungan Kerja secara umum adalah;

- adanya pengakhiran hubungan kerja,
- yang terjadi di antara pengusaha dengan pekerja,
- karena suatu hal tertentu,
- mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh dan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha, untuk lebih jelasnya berikut ini saya uraikan satu persatu mengenai jenis-jenis Pemutusan

Hubungan Kerja tersebut meskipun pembahasan tetap saya titik beratkan pada Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha.

1.1.1 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan⁴. Oleh karena itu pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha lebih dominan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan karena seringkali terjadi perselisihan dimana buruh tidak puas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, disamping itu perlunya perlindungan bagi pekerja/buruh dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang, seperti yang kita ketahui buruh seringkali dianggap pengusaha sebagai faktor produksi semata yang biayanya harus ditekan serendah mungkin dan diperlakukan seenaknya, padahal pengusaha seharusnya sadar bahwa buruh merupakan faktor terpenting bagi kemajuan suatu perusahaan.

Pada prinsipnya Pemutusan Hubungan Kerja diupayakan agar jangan sampai terjadi, namun apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh maupun pekerja/buruh, jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga

⁴ Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1992, h.88

penyelesaian perburuhan industrial (pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004).

Permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial yang terlebih dahulu dilakukan perundingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha/serikat pengusaha.

Adapun pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja karena buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat seperti yang tertuang dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yakni;

- Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- Melakukan perbuatan asusila dan perjudian di lingkungan kerja;
- Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan;
- Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Yang kesemuanya itu harus dilengkapi bukti pendukung seperti:

- Pekerja atau buruh dalam keadaan tertangkap tangan
- Ada pengakuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan
- Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Disamping itu pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal buruh:

- berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
- memenuhi kewajibannya terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

- menikah
- hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
- 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 kerja bersama
- mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat 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
- mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- karena perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
- 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

jika pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan di atas tetap dilakukan maka akibatnya adalah batal demi hukum. Lebih tegas lagi dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 tahun 2000, pemutusan hubungan kerja dianggap tidak layak, antara lain;

- Tanpa alasan yang sah

- Alasan yang dicari-cari
- Bagi buruh akibatnya jauh lebih berat daripada keuntungan yang didapat majikan
- Bertentangan dengan undang-undang atau kebiasaan yang berlaku.

Pengusaha juga bisa melakukan pemutusan hubungan kerja selain karena alasan buruh melakukan kesalahan berat, yakni;

- pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (pasal 161).
- dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan (pasal 163)
- dalam hal perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama dua (2) tahun, atau dalam keadaan memaksa/ *force majeure*. Kerugian perusahaan harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (Pasal 164).
- dalam hal perusahaan melakukan efisiensi (Pasal 164 ayat (3)).
- dalam hal perusahaan pailit (Pasal 165).

- Pekerja/buruh 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 (Pasal 168).

Dalam praktek campur tangan pihak pemerintah, dalam hal ini Depnaker sebelum menjatuhkan putusannya berhak menyelidiki alasan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga Depnaker mempunyai peran penting untuk mencegah Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak beralasan. Jadi dalam menyelesaikan masalah PHK harus nyata dan jelas bahwa buruh telah melakukan pelanggaran hukum atau dengan sengaja merugikan perusahaan. Bagi pihak pengusaha lazim pula melakukan penelitian-penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh yang disangka melakukan kesalahan-kesalahan berat, untuk mana selama penelitian berlangsung kepada pekerja yang bersangkutan dilakukan pemberhentian sementara (skorsing), pasal 18 ayat (3) Kepmenaker 150 tahun 2000. Cara demikian adalah lebih baik, sebab apabila pekerja tersebut hanya terkena fitnah atas kesalahannya yang merupakan ketidaksengajaan lalu pekerja untuk selanjutnya menyatakan di muka pengusaha dan Serikat pekerja bahwa tidak akan mengulangi kesalahan lagi, maka kepada pekerja bersangkutan diberi kesempatan untuk kembali bekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan sesuatu yang harus terjadi, karena tidak ada hubungan kerja yang tidak akan pernah berakhir. Akan tetapi masalah dapat muncul dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut,

jika alasan yang dipergunakan atau akibat yang ditimbulkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja itu dari segi hukum mengandung cacat. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya perselisihan perburuhan di bidang ketenagakerjaan, atau karena para pihak tidak memenuhi hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang muncul dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, seperti misalnya tidak di bayarkannya uang pesangon, ganti kerugian, uang kebijaksanaan, tunjangan hari tua, atau melakukan pemogokan kerja dan tindakan *slow down* secara terus-menerus yang tidak sah menurut Undang-Undang atau perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

1.1.2 Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Hubungan kerja juga dapat berakhir demi hukum. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Lebih lanjut disebutkan dalam pasal 1603.e KUH Perdata, hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Dengan habisnya waktu berlakunya hubungan kerja putus dengan sendirinya, artinya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Untuk menjaga agar pekerja tidak sekonyong-konyong menghadapi kenyataan tidak mempunyai pekerjaan lagi, ada baiknya dimintakan pada pihak majikan agar sebelumnya dalam waktu yang layak,

memberitahukan akan berakhirnya hubungan kerja itu kepada pekerja⁵. Berdasarkan ketentuan tersebut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh ;

- Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam hal ini berakhirnya tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.
- Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja meninggal dunia, dalam hal ini statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha, karena jika pekerja/buruh meninggal dunia berakibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum, tetapi tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan)⁶.

⁵ Lanny Ramli. **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**. Airlangga University Press, Surabaya, 1998, h.38.

1.1.3 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah tindakan Pengakhiran Hubungan Kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. Pihak-pihak yang mengajukan adalah:

- pengusaha ;
- Pekerja;
- Keluarga pekerja, misalnya perusahaan yang mempekerjakan anak di bawah umur sehingga wali anak tersebut dapat mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

Prosedur pengajuan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah masing-masing pihak berdasarkan alasan-alasan tertentu mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri untuk menyatakan perjanjian kerja batal, kemudian pengadilan memanggil secara sah pihak lainnya yang terkait dan mendengarkan alasan-alasan diajukannya pembatalan perjanjian kerja tersebut, jika pengadilan meluluskan permintaan tersebut , pengadilan menetapkan kapan waktu hubungan kerja itu akan berakhir.

1.1.4 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh adalah Pengakhiran hubungan kerja yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni. Hal ini merupakan perwujudan dari persamaan hak dalam hukum, dalam artian tidak hanya majikan yang mempunyai hak untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja, buruh/pekerjapun memiliki hak yang sama. Dalam

⁶ Abdul Khakim. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003,

prakteknya sering disebut sebagai bentukan pengunduran diri. Dengan demikian dalam pelaksanaannya juga jangan sampai melawan hukum, ada 2 (dua) syarat menurut Budiono agar pengunduran diri tersebut tidak melawan hukum yaitu;⁷

- Harus ada persetujuan Pengusaha, dan
- Memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja sesuai Pasal 1603.i KUH Perdata.

Sedangkan Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 162 ayat (3) nya mengatur mengenai syarat-syarat pengunduran diri, yaitu ;

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun Pemutusan hubungan Tersebut juga dapat dilakukan dengan dimintakan permohonan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bila pengusaha melakukan perbuatan;

h.110.

⁷ **Budiono.** Hukum Perburuhan di Indonesia. **Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, h.141.**

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Dengan melakukan pertimbangan yang seksama dan penuh kehati-hatian pekerja/buruh melakukan pengajuan permohonan penetapan karena alasan-alasan tersebut diatas, hal ini penting untuk dilakukan mengingat akibat yang akan timbul jika alasan-alasan tersebut tidak benar adanya yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan dapat di-PHK oleh pengusaha dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun penggantian hak lainnya.

1.2 Prosedur Pemutusan hubungan Kerja oleh pengusaha

Dalam bahasan kali ini lebih saya titik beratkan kepada Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha karena sesuai dengan keterkaitan antara tema, judul dan kasus.

Secara umum menurut pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994, menerangkan bahwa perselisihan hubungan industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja ditempuh dalam 4 tahap, yaitu:

- Tingkat perusahaan (Bipartit).
- Tingkat Pemerantaraan , melalui arbitrase atau mediasi.
- Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
- Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan lebih banyak mengupas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha hal ini timbul mengingat banyak sekali konflik yang timbul dari rasa ketidak puasan buruh pasca pengakhiran hubungan kerja tersebut.

Pekerja/Buruh senantiasa dianggap sebagai kaum yang lemah akan perlindungan hukum karena banyak pengusaha yang masih menganggap buruh hanya merupakan faktor produksi semata yang biayanya dapat ditekan serendah mungkin, oleh karena itu diperlukan pengaturan lebih lanjut untuk membatasi kesewenang-wenangan pengusaha.

Menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara umum prosedur Pemutusan hubungan kerja adalah :

1. sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 ayat (1)).

2. Bila hal tersebut tidak dapat dihindari, maka dilakukanlah perundingan para pihak mengenai maksud Pemutusan Hubungan Kerja (Pasal 151 ayat (2)).
3. Jika perundingan berhasil maka dibuatlah persetujuan bersama.
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara tertulis disertai alasan-alasan yang menjadi dasarnya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 152). Penetapan yang dimaksud tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, pekerja/buruh mencapai usia pensiun, pekerja/buruh meninggal dunia.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud di atas adalah;

- Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja/buruh dengan jumlah kurang dari 10 (sepuluh) orang.

- Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja/buruh dengan jumlah lebih dari 10 (sepuluh) orang.

Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum di tetapkan baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap menjalankan kewajibannya.

Sedangkan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja massal yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi , dan lain-lain menyarankan agar sebelumnya diadakan upaya perbaikan yaitu; ⁸

1. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan antara lain:

- a. Mengurangi *shift* (kerja giliran), apabila perusahaan menggunakan kerja sistim *shift*.
- b. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
- c. Bila upaya di atas belum berhasil dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
- d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerj/buruh yang kurang produktif.

- b. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.
2. Bila upaya-upaya butir 1 tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara:
 - a. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB) mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha.
 - b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di-PHK.
 - c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
 - d. Setelah persyaratan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di setujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 - e. Bila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK terhadap pekerja/buruh secara bertahap.
 - f. Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya pesangon dan lain-lain.

⁸ **Yunus Shamad.** Hubungan Industrial di Indonesia. **Bina Sumber Daya**

- g. Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke P4P melalui Kandeptaker (= Kadisnaker) setempat.

1.4 Hak-hak pekerja/buruh akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja selalu membawa dampak buruk bagi pekerja/buruh karena itu berarti hilangnya mata pencaharian bagi mereka apalagi di negara berkembang seperti Indonesia tidak banyak terdapat lapangan kerja dibandingkan Sumber Daya Manusia yang tersedia, masih banyak pengangguran yang terselubung yang tidak sedikit diantara mereka memasuki usia produktif, sementara dunia semakin konsumtif dan materialistis tidak heran jika lonjakan angka kriminalitas di Indonesia semakin meningkat.

Oleh karena itu pemerintah menghimbau agar sebisa mungkin tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja, jika memang tidak ada pilihan lain maka untuk pekerja/buruh wajib diberikan hak-haknya sesuai pengaturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dimana hal tersebut diatur dalam Kep. Men. Tenaga Kerja RI Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan. dan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan.

Manusia, Jakarta, 1995, h.241

Menurut Kepmenaker Nomor KEP-150/MEN/2000 hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh adalah:

1. Uang Pesangon, ialah pembayaran berupa uang dari Pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK.
2. Uang penghargaan masa kerja, ialah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.
3. Ganti Kerugian, ialah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh P4D/P4P sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

Sedangkan mengenai ketentuan akan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian secara rinci diatur dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Uang pesangon (Pasal 156 ayat (2)):
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun - 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun - < 2 tahun - 2 bulan upah
 - c. Masa kerja 2 tahun - < 3 tahun - 3 bulan upah
 - d. Masa kerja 3 tahun - < 4 tahun - 4 bulan upah

- e. Masa kerja 4 tahun - < 5 tahun - 5 bulan upah
 - f. Masa kerja 5 tahun - < 6 tahun - 6 bulan upah
 - g. Masa kerja 6 tahun - < 7 tahun - 7 bulan upah
 - h. Masa kerja 7 tahun - < 8 tahun - 8 bulan upah
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih - 9 bulan upah
3. Uang penghargaan masa kerja (pasal 156 ayat (3)):
- a. Masa kerja 3 tahun - < 6 tahun - 2 bulan upah
 - b. Masa kerja 6 tahun - < 9 tahun - 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun - < 12 tahun - 4 bulan upah
 - d. Masa kerja 12 tahun - < 15 tahun - 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun - < 18 tahun - 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun - < 21 tahun - 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun - < 24 tahun - 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih - 10 bulan upah
3. Uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4)) meliputi:
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat semula pekerja/buruh diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15 % (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB III

***SLOW DOWN* SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

3.1 Tindakan Memperlambat Kerja (*slow-down*) dan Pemogokan Kerja

Pengertian memperlambat kerja (*slow-down*) tidak banyak terdapat dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, namun seringkali pengertian memperlambat kerja (*slow-down*) digabungkan atau dihubungkan dengan pengertian mogok kerja, tetapi sebenarnya dua pengertian tersebut berbeda, yaitu mogok kerja mempunyai arti sengaja menolak melakukan pekerjaan meskipun telah diperintah, sedangkan memperlambat kerja (*slow-down*) adalah melakukan aktivitas kerja akan tetapi lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan berdasarkan perjanjian. Istilah ini telah diperkenalkan dalam hukum perburuhan di Indonesia. Menurut Pasal 1 angka 23 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/ atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Sedangkan menurut Shamad berpendapat bahwa pemogokan kerja sebagai tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan atau sebagai tindakan solider untuk temannya.

Tindakan dari pihak pekerjalah yang ada hubungannya dengan tindakan memperlambat kerja (*slow-down*) yang biasanya dilakukan dalam bentuk aksi

pemogokan. Dimana tindakan dari pihak pekerja merupakan tindakan secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan yang dilakukan dengan maksud untuk menekan majikan untuk menerima tuntutan dalam hubungan kerja, syarat-syarat atau keadaan perburuhan lainnya. Dalam kepustakaan *Anglo Saxon Slow down Action*, diartikan datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan tetapi dengan cara memperlambat atau mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan, sedangkan mogok kerja (*strike*) diartikan menghentikan pekerjaan dengan tidak masuk kerja jika dilihat dari konsekuensinya tentu mogok kerja berdampak lebih berat, oleh karena itu peraturan perundang-undangan harus menempatkan secara khusus pengaturan mengenai memperlambat kerja (*slow down*).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep. 15A/MEN/1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan pemerantaraan, ditegaskan dalam hal timbul keluhan kesah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok/unjuk rasa atau *slow down*.

Pengertian pemogokan kerja yang di dalamnya mengandung pula pengertian memperlambat kerja, terdapat dalam pasal 1 sub a dari Penetapan Presiden No.7 Tahun 1963 tentang Pemogokan Kerja adalah perbuatan buruh yang dengan disengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau

meskipun diperintah dengan sah, enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh buruh berdasarkan perjanjian, baik yang tertulis maupun dengan lisan atau yang harus dijalankan karena jabatan.

Lebih lanjut Menurut Soepomo pengertian mogok kerja yang bersifat yuridis itu adalah mogok kerja secara bersama-sama, pekerja-pekerja menghentikan pekerjaan sebagai upaya menekan dengan maksud kembali melakukan pekerjaan kalau tujuan yang diinginkan telah tercapai.

Pada dasarnya mogok kerja adalah hak dasar buruh oleh karena itu Undang-Undang melindungi asalkan dilakukan dengan sah, tertib dan damai (Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), agar tidak terjadi mogok kerja/tindakan *slow down* liar.

Perlu diperhatikan sebelum melakukan mogok harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat pekerja dan majikan.
- Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak pengusaha
- Telah 2(dua) kali dalam jangka waktu 2(dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Sedangkan Kepmenaker Nomor: KEP. 232/MEN/2003 pasal 3 nya menyebutkan Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- bukan akibat gagalnya perundingan ,dan/atau

- tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Kalau diperhatikan dari faktor-faktor terjadinya pemogokan kerja, maka secara umum penyebab terjadinya pemogokan kerja karena :

- a. Faktor uang, yang meliputi upah, THR, uang makan, uang transport, dan uang kerja lembur.
- b. Hubungan pengusaha dengan buruh, seperti sikap pengusaha, syarat kerja dan sikap serikat buruh (SB).
- c. Faktor perlindungan, yang meliputi pakaian kerja, pengobatan dan jaminan sosial.

Sudah menjadi anggapan umum bahwa pemogokan kerja merupakan senjata yang ampuh untuk menekan kehendaknya pada pihak majikan. Hukum positif di Negara Indonesia sampai saat ini masih mengakui adanya hak buruh untuk melakukan pemogokan kerja, meskipun pelaksanaannya dari hak itu disertai berbagai batasan-batasan berupa persyaratan-persyaratan yang mestinya diindahkan oleh buruh.

Menurut Kepmen No. KEP-342/MEN/1986 tentang Pedoman/Petunjuk Umum Pemerataan Perselisihan Hubungan Industrial khususnya dalam

menghadapi kasus upah lembur, pemogokan, pekerja kontrak, Pemutusan Hubungan Kerja dan Perusahaan status atau pemilikan perusahaan mengatur cara atau prosedur penyelesaian pemogokan kerja dan perselisihan perburuhan yang liar. Menurut keputusan Menaker ini, langkah penyelesaian pemogokan kerja liar diatur sebagai berikut :

1. Mendatangi lokasi pemogokan dan menganjurkan kepada pekerja yang mogok agar dapat bekerja kembali dengan memberikan pengarahan atau pembinaan sebagai berikut :
 - a. Usaha penyelesaian perselisihan mengenai tuntutan pekerja akan diselesaikan melalui Kandep Tenaga Kerja.
 - b. Mengemukakan kerugian yang akan diderita oleh pekerja yang akan melakukan tindakan mogok liar bila tidak mau bekerja lagi, misalnya upah selama mogok tidak dibayarkan dan kemungkinan akan mengarah ke Pemutusan Hubungan Kerja dan sebagainya.
- Mengadakan koordinasi dengan Pemda, Polres, Kodam, dalam rangka menanggulangi tindakan fisik.
2. Mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dalam rangka usaha penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat.
 3. Mengambil langkah-langkah untuk menghentikan pemogokan melalui :
 - a. Pengumuman dari pengusaha agar pekerja bekerja kembali dengan batas waktu tertentu dan kepada para pekerja diharapkan untuk mengisi formulir kesediaan untuk bekerja kembali.
 - b. Menetapkan sanksi selama mogok, tanpa pembayaran upah

- c. Tindakan tidak mau bekerja kembali menunjukkan sikap yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dan tidak membutuhkan pekerjaan.
4. Membuat anjuran penyelesaian bila usaha penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak berhasil.

Slow down action bisa berakibat pemutusan hubungan kerja jika dilakukan secara tidak sah/liar, hal ini didasarkan pada pengaturan Undang-Undang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP. 232/MEN/2003, mengenai akibat hukum mogok kerja yang tidak sah.

Dua pengaturan tersebut mengolongkan *slow down action* kedalam mogok kerja, lebih jelasnya dapat kita lihat pasal 6 ayat (1) Kepmenaker Nomor: KEP/232/2003 dimana disebutkan bahwa mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir.

Mangkir di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri, namun pemutusan hubungan kerja tersebut harus tetap melalui prosedur yaitu pengusaha melakukan pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok selama 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.

Menurut hemat saya pengaturan tersebut tidak tepat dikenakan pada pelaku *slow down action* karena pelaku *slow down action* tetap datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan, hal ini tentu jauh berbeda dengan

mogok kerja yang sama sekali tidak datang ke tempat kerja. Jadi jika aturan di atas tetap diterapkan pada pelaku *slow down action* lalu apa fungsi pemanggilan tersebut dan dikenakan kepada siapa? Sementara pelaku *slow down action* sekali lagi saya tegaskan tetap datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan, semoga pembuat undang-undang tersebut mau mengkaji kembali dan melakukan pemisahan secara tegas *slow down action* dan mogok kerja.

3.2 Analisa dan Posisi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat tindakan *slow down*

Dalam kasus memperlambat kerja (*slow down*) yang dilakukan secara terus menerus oleh pekerja tersebut disebabkan karena pekerja menuntut pembatalan Putusan P4-P tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ketua PUK SPSI PT.SS Utama, Saudara Isnuryadi, yang menurut pekerja Putusan P4-P No.32/29/1-9/XIII/PHK/1-1999 tertanggal 7 Februari 1999 tersebut cacat hukum.

Tindakan pekerja tersebut diawali dengan terjadinya aksi unjuk rasa dalam skala besar yang dilakukan pekerja dengan mendatangi, kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa timur di Surabaya, yang dalam aksinya tersebut diikuti oleh ribuan pekerja, sebagai rasa solidaritas terhadap ketua PUK-SPSI PT.SS. Utama yang diputus hubungan kerjanya. Aksi unjuk rasa tersebut selain diikuti oleh seluruh pekerja PT.SS. Utama diikuti pula oleh pekerja dari berbagai perusahaan yang berlokasi di Jl. Tanjungsari Surabaya Selatan, yaitu PT. Chimeeng Utama (PMA Taiwan), PT. Cinderella Villa

Indonesia (PMA Taiwan), PT. Provilla (PMDN), PT. Victory Long Age, PT. Chosmos Shoes International, PT. Tanjung Sarana Indah, PT. Wangta Agung (PMDN) yang kesemua perusahaan tersebut bergerak dibidang industri sepatu dan sandal.

Selain melibatkan buruh, aksi tersebut juga diikuti oleh beberapa aktivis mahasiswa dari kelompok Partai Rakyat Demokrat (PRD). Aksi unjuk rasa ini menjadi sangat fenomenal, karena aksi ini tidak sekedar persoalan regional Jawa Timur, akan tetapi sudah berkembang menjadi masalah Nasional, dan bahkan menjadi sorotan masyarakat Internasional. Aksi unjuk rasa masih berlanjut yaitu di halaman perusahaan PT. SS Utama dan PT. Chimeeng Utama yang diikuti oleh seluruh pekerja PT. SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama.

Pada saat itu pekerja tetap terus bertahan untuk tidak mau berunding, apabila Menteri Tenaga Kerja tidak melakukan *Veto* atas P4-P. Tindakan memperlambat kerja (*slow down*) tersebut berlangsung berlarut-larut, walaupun berbagai pendekatan telah dilakukan Petugas Dinas Tenaga Kerja yang dibantu Muspika Kecamatan Tandes Surabaya, akan tetapi berbagai usaha pendekatan terhadap pekerja tersebut sia-sia belaka yaitu tindakan pekerja semakin anarki yaitu tindakan dengan melakukan penyanderaan terhadap pengusaha yang pada akhirnya dapat dibebaskan oleh Aparat Militer.

Setelah dilakukan pendekatan terus menerus untuk mengakhiri aksi memperlambat kerja (*slow down*) oleh Disnaker Surabaya yang dibantu oleh Muspida dan pada akhirnya para pekerja mau berunding dengan pengusaha. Namun pada saat akan melakukan perundingan, terjadi peristiwa anarki

kembali yaitu pekerja melakukan pengeroyokan dan pemukulan terhadap kuasa hukum Pengusaha yang mengakibatkan terlukanya kuasa hukum pengusaha dan pengawas pabrik. Atas tindakan pengeroyokan dan pemukulan terhadap kuasa hukum pengusaha tersebut, aparat kepolisian melakukan tindakan penahanan terhadap pekerja.

Pada fase dilakukannya aksi memperlambat kerja (*slow down*) tersebut pengusaha telah mengeluarkan berbagai pengumuman, himbuan kepada seluruh pekerja PT. SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama untuk segera mengakhiri aksi memperlambat kerja (*slow down*) dan kembali bekerja normal. Beberapa kali perundingan telah pula dilakukan akan tetapi menemui jalan buntu. Pekerja masih tetap menuntut untuk dipekerjakannya kembali ketua PUK-TSK-PT. SS. Utama, sedangkan sikap pengusaha tetap bertahan pada Pemutusan Hubungan Kerja dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan menganjurkan upaya hukum atas putusan tersebut.

Langkah-langkah untuk menghentikan tindakan mogok/memperlambat kerja sebagaimana dalam Kepmen No.342/MEN/1986 tidak juga dilakukan oleh Departemen Tenaga Kerja, yaitu :

1. Departemen Tenaga Kerja pada waktu mendatangi lokasi pemogokan tidak dapat dan tidak mampu berbuat banyak yang seharusnya mempunyai kewajiban untuk menganjurkan kepada pekerja yang mogok/memperlambat kerja agar dapat bekerja kembali dengan normal yaitu dengan memberikan pengarahan/pembinaan sebagai berikut :

- a. Bahwa usaha penyelesaian masalah tuntutan pekerja agar dipekerjakannya lagi Saudara Isnuryadi akan diselesaikan melalui Departemen Tenaga Kerja.
 - b. Bahwa kerugian yang akan diderita oleh pekerja yang melakukan tindakan mogok liar bila tidak mau bekerja, upah tidak akan dibayar dan kemungkinannya akan mengarah kepada Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Langkah-langkah untuk mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih (PT. SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama) dengan PUK-SPTSK di kedua perusahaan tersebut dalam rangka usaha penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat telah berkali-kali dilakukan, tetapi tidak menghasilkan apapun guna penyelesaian masalah tersebut.
 3. Langkah-langkah pengusaha untuk menghentikan pemogokan dengan menetapkan sanksi tanpa pembayaran upah selama mogok ditanggapi oleh Departemen Tenaga Kerja dengan memanggil dan memeriksa pengusaha PT. SS. Utama berdasarkan laporan No.126/LK/W/12/K.1/1999 tanggal 16 April 1999 (dalam pelanggaran pidana dibidang ketenagakerjaan), sebagaimana dimaksud ketentuan dalam pasal 8 jo.PP.No.8 Tahun 1981 jo. Pasal 31 jo. UU.No.12 Tahun 1964 Pasal 3 ayat (1) jo. UU. No.22 Tahun 1957 Pasal 12 jo. UU. No.14 Tahun 1969 pasal 17, dan berkas tindak pidana pelanggaran ketenagakerjaan tersebut dilimpahkan oleh Departemen Tenaga Kerja ke Pengadilan Negeri Surabaya memutuskan perkara pelanggaran ketenagakerjaan tersebut dengan pada tanggal 29 Juli

1999 No.243/Pid.C/1999/PN.Sby dalam acara pemeriksaan tindak pidana ringan (TIPIRING) dengan amar putusannya sebagai berikut:

- Menyatakan perbuatan yang didakwakan kepada terdakwa terbukti tetapi tidak merupakan kejahatan atau pelanggaran.
- Melepaskan terdakwa dari segala tuntutan hukum.
- Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Akibat aksi memperlambat kerja (*slow down*) tersebut PT. SS. Utama mengalami kerugian yang sangat besar yang hal tersebut disebabkan Disnaker sesuai batas-batasnya kewenangannya tidak dapat menyelesaikan konflik tersebut. Dalam hal ini kantor Departemen Tenaga Kerja lebih mengedepankan prinsip dialog dan musyawarah antara pihak yang bertikai, dengan tidak menggunakan kewenangannya sesuai pasal 26 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu untuk melakukan tindakan pengusutan terhadap pekerja yang jelas-jelas telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 6 ayat (3) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, dimana aksi memperlambat kerja (*slow down*) pekerja tersebut tidak prosedural/liar. Sekurang-kurangnya terdapat 3 pelanggaran lainnya yang dilakukan Pekerja PT. SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama, yaitu :

- 1) Tidak adanya pemberitahuan terlebih dahulu tentang akan dilaksanakannya aksi unjuk rasa, mogok kerja dan memperlambat kerja (*slow down*) kepada instansi kepolisian yang mempunyai wilayah hukum yang bersangkutan;

2) Tidak adanya penanggung jawab yang berjenjang sesuai dengan ketentuan yang diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor: 9 tahun 1998, sehingga pelaksanaan aksi-aksi tersebut di atas tidak terkendali dan anarkis.

3) Melakukan tindakan-tindakan yang dikualifikasikan sebagai tindak pidana.

Kerugian perusahaan dialami pula oleh perusahaan lain yaitu PT. Chimeeng Utama yaitu yang pengurus PUK-SPTSK-nya juga berasal dari PT. SS. Utama yang terletak pada satu lokasi dengan PT. SS. Utama dimana hal tersebut secara hukum tidak mempunyai hubungan hukum dengan PT. SS. Utama. Upaya penyelamatan perusahaan dilakukan Pengusaha PT. SS. Utama dengan melakukan skorsing terhadap 12 orang pekerja dan mewajibkan seluruh pekerja mengisi formulir kesediaan bekerja untuk secara normal dengan memberi batas waktu 7 hari. Upaya tersebut sedikit membawa hasil yaitu sejumlah 300 orang pekerja telah mengisi formulir kesediaan bekerja normal, akan tetapi 373 pekerja lainnya tidak bersedia.

Berdasarkan data formulir isian tersebut ditindaklanjuti dengan bekerjanya kembali sejumlah 300 orang tersebut, pengusaha mengambil sikap untuk menyelesaikan konflik tersebut dengan mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 373 orang pekerja tersebut.

Menghadapi permasalahan pekerja yang tidak kunjung selesai Pengurus PT. Chimeeng Utama yang juga terkena dampak dari konflik pekerja PT. SS. Utama tersebut, mengambil sikap pula untuk mengajukan Ijin Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 354 orang pekerjanya.

Setelah diterimanya permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja dari PT.SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama tersebut, dan setelah beberapa kali dilakukan persidangan, Kantor Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan Anjuran Pegawai Perantara, yaitu :

Terhadap PT. Chimeeng Utama :

1. Agar Perusahaan PT. Chimeeng Utama memberikan kepada pekerja Saudara Nur Salam dkk. (373 orang) berupa :
 - Uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.03/MEN/1996.
 - Uang jasa sebesar 1 kali ketentuan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.03/MEN/1996.
 - Uang penggantian pengobatan sebesar 5% dari jumlah uang pesangon atau pesangon ditambah uang jasa.
 - Upah penuh bulan April 1999 dan Mei 1999
2. Agar pekerja Saudara Nur Salam dkk (373 orang) bersedia menerima anjuran sebagaimana tersebut pada butir a di atas.

Terhadap PT. SS. Utama :

1. Agar pengusaha PT. SS. Utama memberikan kepada Pekerja Saudara Sugeng Hariyanto, dkk (408 orang) berupa :
 - Uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.
 - Uang jasa sebesar 1 kali ketentuan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.

- Uang penggantian pengobatan sebesar 5% dari jumlah uang pesangon atau pesangon ditambah uang jasa.
 - Upah penuh Bulan April 1999 dan Mei 1999.
2. Agar pekerja Saudara Sugeng Hariyanto, dkk (408 orang) bersedia menerima anjuran sebagaimana tersebut pada butir 1 di atas.

Keputusan Pegawai Perantara bersifat anjuran yang berkonotasi relatif tersebut ditolak oleh Pengusaha maupun Pekerja. Untuk pengusaha anjuran tersebut ternyata ada bagian yang diterima yaitu hanya semata pada bagian pemberian ijin Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi bagian pesangon, penggantian pengobatan dan pembayaran upah penuh ditolaknya, sedangkan pihak pekerja menolak dan anjuran tersebut tidak mendapat tanggapan baik pekerja seluruh anjuran Pegawai Perantara sehingga permasalahannya dilanjutkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Berlarut-larutnya (lebih kurang 4 bulan lamanya) penyelesaian konflik di PT. SS Utama dan PT. Chimeeng Utama sampai dengan turunnya Anjuran Perantara menunjukkan lemahnya penegakan hukum oleh Dinas Tenaga Kerja maupun Kepolisian dengan membiarkan terjadinya pelanggaran, dimana hal tersebut lebih disebabkan oleh lemahnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja maupun Aparat Kepolisian tidak mempunyai keberanian untuk melakukan penegakan hukum baik preventif maupun represif terhadap terjadinya aksi memperlambat kerja (*slow down*) yang melanggar Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, yang hal tersebut berdampak besar yaitu hilangnya pekerjaan yang selama ini menghidupi pekerja sendiri atau beserta

keluarganya, selain itu tidak terbayarnya upah pekerja, dan diisi Pengusaha dengan tidak berproduksinya secara normal yaitu hilangnya keuntungan/order-order yang akan didapat maupun kerugian berupa hilangnya jam kerja secara sia-sia, lainnya yaitu dengan adanya klaim dari pihak ketiga akibat keterlambatan pengiriman barang, dan yang lebih tragis lagi adalah mundurnya investor Taiwan dari PT. Chimeeng Utama.

Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan 14 hari setelah keputusan tersebut diambil, dalam memberikan keputusannya P4 Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian (KKB) yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara (pasal 15). Pasal 2 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menentukan bahwa bilamana terjadi sengketa hubungan kerja, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian secara damai dengan jalan perundingan. Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Perjanjian Perburuhan.

Apabila dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lain maka maksud tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Dalam surat tersebut harus diterangkan bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang dikuasai/diperantarai oleh pegawai atau benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak dan pihak lainnya atau dua kali dalam jangka waktu

dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menyangkut perselisihan (Pasal 6 ayat (4) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957). Adapun yang dimaksud dengan tindakan dalam hal tersebut adalah : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tidak membayar upah, dan lain-lain.

Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut di PT. Chimeeng Utama dan PT. SS. Utama yang dilanjutkan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut telah mengikuti prosedur-prosedur sebagai berikut :

1. Melakukan upaya perundingan secara damai antara pekerja yang diwakili PUK.SPTSK. PT. SS. Utama dan PT. Chimeeng Utama dengan Pengusaha untuk mendapatkan kesepakatan atas masalah tuntutan pekerja yaitu dipekerjakannya kembali Saudara Isnuryadi (Ketua PUK. SPTSK. PT. SS. Utama) yang kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, yaitu :
 - a. Sikap pekerja tetap akan melakukan *slow down*/memperlambat kerja, apabila tuntutannya yaitu dipekerjakannya kembali Saudara Isnuryadi tidak dipenuhi.
 - b. Sikap pengusaha tetap pada putusan P4 Pusat yang mengizinkan PHK terhadap Saudara Isnuryadi dan meminta kepada pekerja untuk mengajukan tuntutannya tersebut melalui jalur hukum dan agar pekerja menghentikan *slow down* untuk bekerja secara normal.
2. Oleh karena tidak diperoleh penyelesaian dalam perundingan bipartite tersebut dan pekerja masih tetap melakukan *Slow down*, maka pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja

- yang melakukan *slow down* tanpa batas waktu kepada pegawai Kantor Departemen Tenaga Kerja sebagai perantara guna mencari penyelesaian.
3. Bahwa atas permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, Pegawai perantara telah mengeluarkan anjuran kantor Departemen tenaga Kerja Kodya Surabaya.
 4. Bahwa anjuran perantara tersebut telah ditolak baik oleh pengusaha maupun pekerja
 5. Bahwa atas ditolaknya anjuran tersebut, pegawai perantara menyerahkan masalah PHK masal tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat
 6. P4 Pusat melakukan pemeriksaan secara keseluruhan atas permasalahan PHK dan telah melakukan Angket atas masalah tersebut
 7. Dalam persidangan Angket yang dilakukan P4 Pusat bertempat di P4 Daerah Surabaya dianjurkan kedua belah pihak untuk melakukan bipartite ulang, akan tetapi himbauan tersebut tidak dilaksanakan dan kedua belah pihak mohon P4 Pusat untuk tetap memutus perkara tersebut.
 8. P4 Pusat setelah melakukan persidangan Angket dan memutus perkara PHK tersebut untuk PT. Chimeeng Utama dengan Nomor perkara 1475/1142/151-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 September 1999, yang amar putusannya :
Mewajibkan agar pengusaha PT. Chimeeng Utama memberikan kepada pekerja Saudara Totok Suyoto, dkk (354 orang) sebagai berikut :

- Uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.
 - Uang jasa sebesar 1 kali ketentuan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.
 - Uang penggantian pengobatan sebesar 5% dari jumlah uang pesangon atau pesangon ditambah uang jasa.
 - Upah penuh Bulan April 1999 dan Mei 1999.
9. Untuk PT. SS. Utama yang perkaranya diputus Nomor: 1474/1077143-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 September 1999, yang amar putusannya :
Mewajibkan agar perusahaan PT. SS. Utama memberikan kepada pekerja Saudara Fitri Yunita, dkk (373 orang) sebagai berikut :
- Uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.
 - Uang jasa sebesar 1 kali ketentuan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER.03/MEN/1996.
 - Uang penggantian pengobatan sebesar 5% dari jumlah uang pesangon atau pesangon ditambah uang jasa.
 - Upah penuh Bulan April 1999 s/d Agustus 1999 dan Mei 1999 sebesar 100% untuk pekerja Saudara Koesyatmoko, dkk
 - Kekurangan upah dari bulan April 1999 s/d Agustus 1999 sebesar 50% untuk pekerja Saudara Fitri Yunita, dkk (12 orang).
- P4 Pusat melakukan pemeriksaan secara keseluruhan atas permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja PT. SS. Utama dan telah melakukan Angket atas

masalah tersebut, dalam persidangan Angket yang dilakukan Oleh P4 Pusat bertempat di P4 Daerah Surabaya dianjurkan kedua belah pihak untuk melakukan bipartite ulang, akan tetapi himbauan tersebut gagal untuk dilaksanakan dan kedua belah pihak mohon Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat setelah melakukan persidangan angket dan kemudian memutus perkara PHK dengan Nomor 1474/1077143-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 September 1999, yang isinya berpendapat sebagai berikut :

- Bahwa perkara ini adalah perkara Pemutusan Hubungan Kerja 373 orang pekerja atau pemutusan hubungan kerja masal, sehingga berdasarkan ketentuan pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 penyelesaiannya menjadi wewenang pusat.
- Bahwa panitia pusat setelah meneliti berkas perkara yang tersedia berpendapat data yang ada belum cukup untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam memutus perkara ini sehingga Panitia Pusat memutuskan membentuk *Team Enquete* yang bertugas mencari data tambahan.
- Bahwa *Team Enquete* tersebut mengadakan sidang *Enquete* pada tanggal 20 Agustus 1999 bertempat di Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Timur di Surabaya dan pada persidangan tersebut kedua belah pihak telah hadir dan masing-masing memberikan keterangannya.
- Bahwa sebelum sidang *Enquete* dimulai pekerja yang diwakili Saudara Isnuryadi mantan karyawan PT. SS. Utama yang diputuskan hubungan

kerja dengan Putusan Panitia Pusat tersebut menghendaki agar *hearing* antara para pekerja dengan kedua perusahaan yaitu perusahaan pengusaha PT. SS Utama dengan PT. Chimeeng Utama bisa digabung mengingat persoalannya sama dengan keduanya satu group, maka untuk menghindari stagnasi karena pekerja cenderung memaksakan kehendak dan atas himbauan *Team Enquete* pengusaha akhirnya bersedia, namun walaupun sidangnya digabung tidak berarti melepaskan kedudukan pihak-pihak yang berperkara yaitu para pekerja PT. SS. Utama dengan pengusahanya yang merupakan dua badan hukum yang berbeda dan berdiri sendiri sebagai pihak-pihak yang berperkara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

- Bahwa setelah mendengarkan keterangan masing-masing pihak untuk mengadakan perundingan kembali secara bipartite dengan memberikan tenggang waktu selama seminggu dan tawaran tersebut disetujui oleh kedua belah pihak, namun ternyata perundingan tersebut tidak mencapai titik temu karena masing-masing pihak tetap pada pendiriannya.
- Bahwa berdasarkan keterangan kedua belah pihak di persidangan *Enquete* dan berdasarkan data yang ada P4 Pusat berpendapat bahwa pekerja telah bekerja pada perusahaan masing-masing dengan masa kerja antara 1 tahun sampai 15 tahun dan dengan upah antara Rp. 194.085,- s/d Rp.316.434,-.
- Bahwa perkara ini diawali dengan terjadinya unjuk rasa yang dilakukan pekerja pada tanggal 22 Februari 1999 dan 8 Maret 1999 dengan mendatangi Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa

- Timur di Surabaya menuntut pembatalan putusan Panitia Pusat atas Pemutusan Hubungan Kerja Sdr. Isnuryadi mantan karyawan/Ketua PUK FSPSI PT. SS Utama dan agar dipekerjakan kembali.
- Bahwa karena tidak puas dengan penjelasan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur tersebut pekerja melakukan penekanan terhadap pengusaha dengan mengadakan tindakan *slow down* sejak tanggal 9 Maret 1999 secara terus-menerus.
 - Bahwa menghadapi tekanan pekerja tersebut pengusaha terpaksa melakukan tindakan skorsing terhadap 12 orang pekerja yang dianggap berperan aktif mempengaruhi teman-teman sekerjanya sedangkan 361 orang pekerja lainnya yang masih melakukan tindakan *slow down* dihimbau, dipanggil melalui pengumuman dan diberikan peringatan sampai 3 kali agar mau menghentikan aksi *slow down*, namun sampai diberikan peringatan terakhirpun tetap tidak diindahkan oleh pekerja.
 - Bahwa akhirnya pada tanggal 27 Maret 1999 pengusaha menyediakan formulir kesediaan untuk bekerja seperti semula dan bagi yang tidak bersedia dianggap mengundurkan diri dan memberikan kelonggaran waktu sampai 5 April 1999 dan ternyata sebagian karyawan mengisi formulir tersebut sedangkan pekerja telah mengundurkan diri dan melanggar pasal 18 ayat (1) huruf g, Permenaker No.3/MEN/1996 sehingga pengusaha tidak bersedia memberikan pesangon dan lain-lain kepada pekerja.
 - Bahwa pekerja mengakui telah melakukan unjuk rasa tanggal 22 Februari 1999 dan 8 Maret 1999 di kantor Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa

Timur di Surabaya tersebut untuk mendesak Menteri Tenaga Kerja agar membatalkan putusan Panitia Pusat tentang pemutusan hubungan kerja Sdr. Isnuryadi yang dinilai pekerja sebagai cacat hukum dan karena merasa dibohongi Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur di Surabaya yang dinilai pekerja telah membelokkan surat kepada Menteri Tenaga Kerja ke Dirjen Binawas, maka pekerja melakukan *slow down* untuk menekan Pengusaha agar dapat mempekerjakan lagi Sdr. Isnuryadi.

- Bahwa selanjutnya pekerja menganggap pengusaha telah melakukan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan melakukan pembalasan terhadap aksi mogok/*slow down* pekerja dengan mengadakan perubahan hubungan kerja, syarat-syarat perburuhan atau keadaan perburuhan yang ada serta pekerja juga menuduh pengusaha tidak konsisten dengan Berita Acara tanggal 5 April 1999 yang menyatakan operasional perusahaan dihentikan terhitung tanggal 3 April 1999 karena kenyataannya perusahaan tetap melakukan kegiatannya dan bahkan menerima karyawan baru.
- Bahwa disamping itu dengan dinyatakan perusahaan tidak beroperasi tersebut pekerja menganggap pengusaha telah secara jelas menghalangi pekerja untuk bisa bekerja kembali, oleh sebab itu pekerja menolak dikatakan mengundurkan diri dan menuntut untuk dipekerjakan kembali dengan upah selama tidak dipekerjakan dibayar penuh.

- Bahwa pegawai perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja Kodya Surabaya telah memberikan anjurannya sebagaimana tersebut di atas tetapi anjuran tersebut ditolak baik oleh pengusaha maupun pekerja.
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Panitia Pusat berpendapat bahwa tindakan mogok kerja/*slow down* yang dilakukan pekerja tersebut memang merupakan suatu kesalahan yang dapat diputus hubungan kerjanya karena disamping merugikan perusahaan juga hanya merupakan solidaritas yang tidak ada sangkut pautnya dengan masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sendiri serta dilakukan diluar prosedur.
- Bahwa namun sebaliknya pengusaha juga telah melakukan tindakan menskorsing 12 orang pekerja yang dianggap berperan paling aktif namun anggapan tersebut ternyata tidak didukung dengan bukti-bukti yang kuat.
- Bahwa pengusaha juga telah menyatakan bahwa perusahaan ditutup sejak tanggal 3 April 1999 padahal kenyataannya perusahaan masih berproduksi dan malah menerima karyawan baru dan hal ini ketika ditanyakan oleh *Team Enquete* dipersidangan *Enquete* tidak dibantah oleh pengusaha kecuali pengusaha mengatakan bahwa perusahaan tidak dapat menunggu terlalu lama terhadap pekerja yang telah dihimbau untuk bekerja tetapi tidak diindahkan oleh pekerja.
- Bahwa Panitia Pusat mengakui bahwa upaya telah dilakukan oleh pengusaha agar pekerja menghentikan aksinya baik melalui pengumuman maupun peringatan-peringatan dan pengisian formulir tetapi tidak

- diindahkan oleh pekerja, namun Panitia Pusat tidak sependapat apabila hal tersebut dijadikan alasan untuk dianggap pekerja mengundurkan diri.
- Bahwa dengan kondisi sebagaimana tersebut di atas Panitia Pusat berpendapat bahwa pemutusan hubungan kerja tidak mungkin lagi dihindari tetapi Panitia Pusat menilai bahwa kesalahan pekerja tersebut merupakan sebab dan akibat sehingga Panitia Pusat berpendapat atas pemutusan hubungan kerja tersebut, pekerja dapat diberikan uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan pasal 21, uang jasa sesuai pasal 22 dan uang pengganti pengobatan sebesar 5% sesuai pasal 23 peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-03/MEN/1996.
 - Bahwa pengusaha mengajukan permohonan ijin untuk memutuskan hubungan kerja.

Mengingat pemogokan kerja dapat dijadikan salah satu alasan bagi pekerja untuk melakukan tindakan memperlambat kerja yang dapat digunakan pekerja untuk menekan kehendaknya kepada pihak majikan. Apalagi dalam pelaksanaannya seringkali tidak memenuhi aturan sebagaimana yang ditetapkan dalam ketentuan hukum, dimana terhadap tindakan pemogokan kerja dapat dilakukan setelah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan surat pemberitahuan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D), yang mana sebelumnya telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat buruh dan majikan,

- b. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak,
- c. Telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Jika ketentuan ini tidak dipatuhi maka perusahaan mempunyai alasan kuat untuk dapat melaksanakan tindakan hukum melalui lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik ditingkat Daerah maupun Pusat, melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Pusat. Untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja atas tindakan pekerja yang melakukan mogok kerja yang menimbulkan akibat tidak berjalannya proses produksi.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja para buruhnya dikarenakan adanya masalah-masalah yang dihadapi pengusaha, baik dalam hal :
 - a. Menghadapi kesalahan-kesalahan pekerjaannya yang tidak dapat dipertanggung jawabkan lagi ataupun,
 - b. Menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangannya (diambang kebangkrutan).

Namun yang perlu diperhatikan disini adalah PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang memenuhi ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bila pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut maka PHK-nya batal demi hukum (Pasal 153 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh tersebut telah melakukan kesalahan berat sebagaimana

diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dilengkapi dengan bukti pendukung.

2. Suatu tindakan memperlambat kerja atau *slow down* dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena dalam Undang-Undang ketenagakerjaan masih menyamakan istilah *slow down* dengan *strike* walaupun keduanya jelas-jelas berbeda makna oleh sebab itu untuk sementara ini pelanggaran terhadap *slow down* dimasukkan kedalam ketentuan pelanggaran mogok kerja (*strike*), hal ini dapat kita lihat pada uraian kasus posisi diatas bahwa telah terjadi *slow down* yang tidak prosedural/liar, dalam hal ini disebut liar karena :

- tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu tentang akan dilaksanakannya *slow down* kepada instansi kepolisian yang mempunyai wilayah hukum yang bersangkutan;
- tidak adanya penanggung jawab yang berjenjang sesuai dengan ketentuan yang diperintahkan oleh Undang-Undang Nomor: 9 tahun 1998, sehingga pelaksanaan aksi-aksi tersebut tidak terkoordinasi dan cenderung anarkis

Sehingga P4 Pusat berpendapat bahwa tindakan *slow down* / mogok kerja yang dilakukan pekerja tersebut memang merupakan kesalahan yang dapat diputus hubungan kerjanya karena disamping merugikan pengusaha juga hanya merupakan solidaritas yang tidak ada sangkut pautnya dengan masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sendiri serta dilakukan diluar prosedur yang pada akhirnya diputuslah

perkara PHK dengan Nomor perkara 1475/1141/151-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 september 1999, untuk PT. Chimeeng Utama dan Nomor perkara 1474/1077143-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 september 1999, untuk PT.SS Utama.

4.2. Saran

1. Sebaiknya ada suatu Undang-Undang atau peraturan khusus yang mengatur permasalahan *slow down* (memperlambat kerja) agar jika ada suatu kejadian semacam memperlambat kerja sebagaimana yang terjadi pada kasus di atas pengusaha bisa sesegera mungkin mengambil tindakan dengan mendasarkan pada aturan tersebut. Karena *slow down* tidak bisa disamakan dengan mogok kerja.
2. Pemberdayaan lembaga Tripartit dalam penyelesaian perburuhan sehingga terjadi kerjasama yang baik antara pengusaha, buruh, dan pemerintah. Secara bertahap juga diharapkan tumbuhnya kesadaran dari pihak pengusaha bahwa buruh tidak hanya merupakan faktor produksi semata, akan tetapi buruh juga sebagai mitra pengusaha yang sederajat harus memiliki rasa "melu handar beni" untuk secara bersama-sama memajukan perusahaan. Untuk itu pemerintah juga harus melakukan pengawasan bahkan turut campur bila terjadi perselisihan perburuhan agar tetap terciptanya hubungan yang harmonis.

DAFTAR BACAAN

- Budiono, Abdul Rachmad, **Hukum Perburuhan di Indonesia**, Cet. 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Soepomo, Imam. **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Khakim, Abdul. **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Shamad, Yunus, **Hubungan Industrial di Indonesia**, PT Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.
- Perhimpunan Studi ilmu Hubungan Industrial. **Hak Mogok dan Lock out di perusahaan**. Yayasan Edinburgh, Jakarta 1990.
- Ramli, Lanny. **Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969

Kepmenaker No: KEP 232/MEN/2003

Kepmenaker No : KEP-15A/MEN/1994

Kepmenaker No: KEP150/MEN/2000

Kepmenaker No : KEP-342/MEN/1986