

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ADANYA
KESALAHAN**



Oleh:

YUNIATI RATNA S.
NIM. 030014027

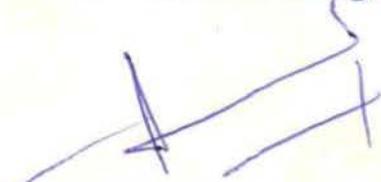
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ADANYA
KESALAHAN**

SKRIPSI

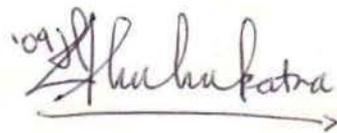
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,



LANNY RAMLI, S.H., M. HUM.
NIP. 131878388

Penyusun,



YUNIATI RATNA S.
NIM. 030015027

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

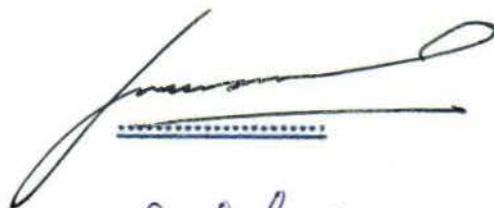
2004

Skripsi ini telah diuji dihadapan Panitia Penguji

Pada Hari/Tanggal: Senin, 14 Juni 2004

Panitia Penguji Skripsi:

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



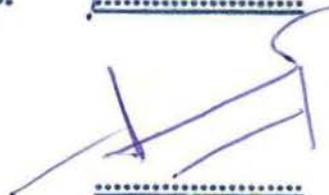
.....

Anggota : 1. Dr. Martin L. Souhoka, S.H., M.S.



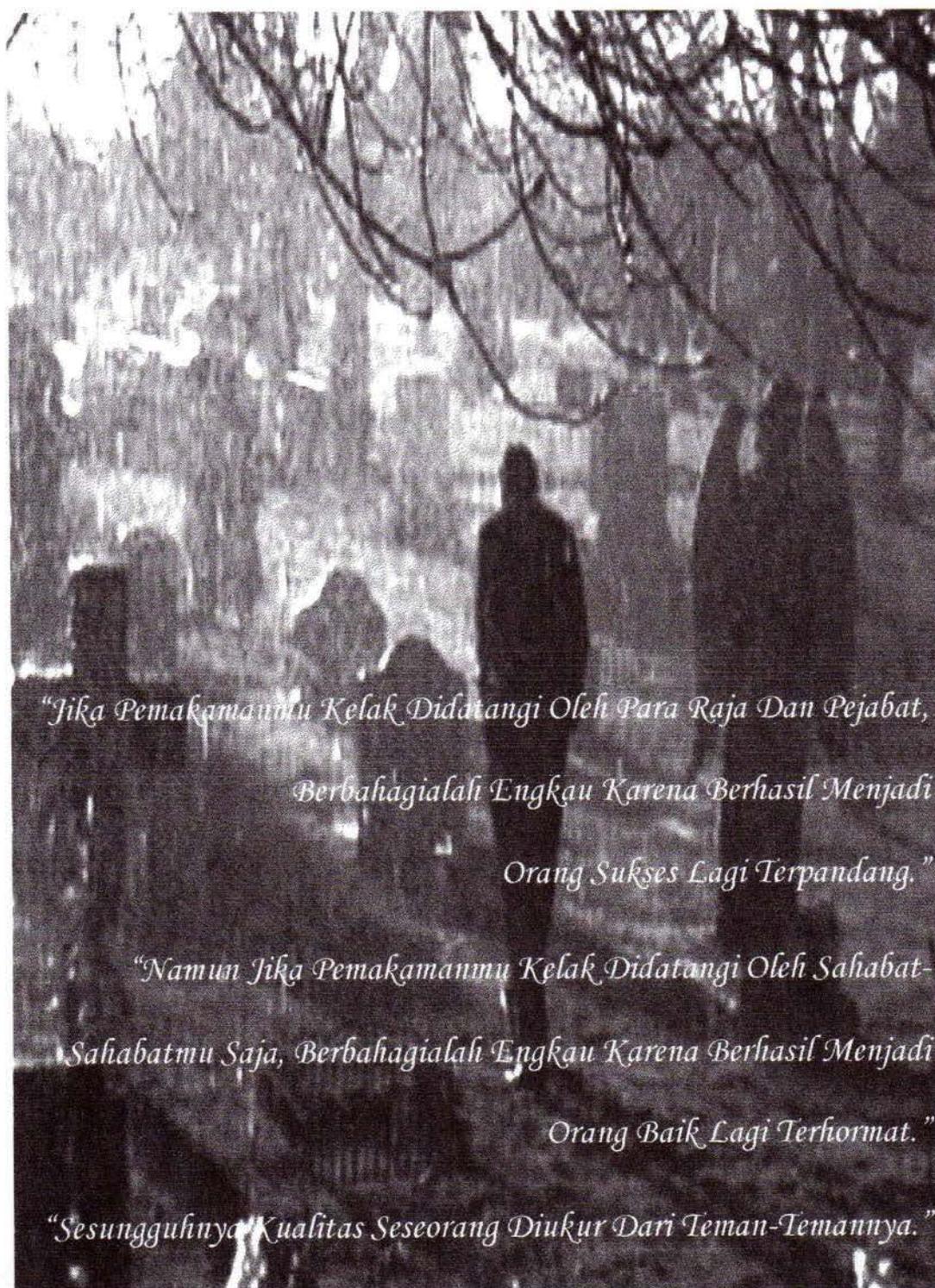
.....

2. Lanny Ramli, S.H., M. Hum.



.....

MOTTO:



*"Jika Pemakamanmu Kelak Didatangi Oleh Para Raja Dan Pejabat,
Berbahagialah Engkau Karena Berhasil Menjadi
Orang Sukses Lagi Terpandang."*

*"Namun Jika Pemakamanmu Kelak Didatangi Oleh Sahabat-
Sahabatmu Saja, Berbahagialah Engkau Karena Berhasil Menjadi
Orang Baik Lagi Terhormat."*

"Sesungguhnya Kualitas Seseorang Diukur Dari Teman-Temannya."

*Skripsi ini kubuat dengan penuh cinta dan kupersembahkan hanya untuk
mereka yang telah menyiramiku dengan kehangatan cinta dan kasih
sayangnya,
Ayahanda Moeljono, Ayahanda Soemarno, dan Ibunda Soewarti di surga
serta Ibunda Kasiyati tercinta.*

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah meridhoi dan menurunkan hidayah-Nya sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu. Skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Kesalahan” ini sesuai temanya berisikan tentang upaya dan prosedur hukum yang dapat ditempuh pekerja ter-PHK, khususnya PHK tanpa adanya kesalahan pekerja. Adapun studi kasusnya diambil dari kasus PHK tanpa adanya kesalahan pekerja yang terjadi di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia beberapa waktu lalu.

Pada prinsipnya penulisan skripsi ini dilakukan guna meraih gelar Sarjana Hukum tetapi melalui skripsi ini saya selaku penulis juga berharap dapat memberikan suatu wacana dan masukan dalam menyikapi setiap perselisihan yang timbul di dunia industri tanah air, khususnya perselisihan yang diakibatkan oleh PHK.

Melalui kesempatan ini pula saya ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada para pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini, karena tanpa bantuan mereka mustahil skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

1. Sekali lagi tak henti-hentinya saya panjatkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberkati saya dengan rahmat dan hidayah-Nya sehingga ide penulisan skripsi ini dapat terwujud.

2. Ucapan terimakasih yang tak terhingga atas segala usaha dan doa dari orangtua saya, Alm. Bapak Moeljono, Alm. Bapak Soemarno, Alm. Ibu Soewarti, Ibu Kasiyati, dan Bapak Khairul Lubis. Skripsi ini tercipta karena dorongan cinta kasih dan semangat dari mereka, sehingga tak salah jika untuk mereka jualah skripsi ini saya persembahkan. I'm so lucky have a great love from you, Mom and Dad. God knows you're always keep in my heart. I love you till the end of time.
3. Terimakasih pula saya tujukan kepada Ibu Lanny Ramli, S.H., M. Hum. selaku Dosen Pembimbing yang sabar memberikan petunjuk-petunjuk selama bimbingan dan tak segan bersikap sebagai sahabat dan ibu daripada sebagai seorang dosen.
4. Saya sangat berterimakasih pula kepada Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S. dan Bapak Dr. Martin L. Souhoka, S.H., M.S. yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya dengan menjadi Dosen Penguji skripsi ini.
5. Terimakasih kepada pihak Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI) atas kerjasama dan bantuannya dalam memberikan data-data akurat yang saya perlukan selama penulisan skripsi ini.
6. Untuk keluargaku di Nginden Tembusan saya ucapkan terimakasih atas segala dukungannya, yaitu untuk Mas Herry, Mbak Lia, keponakanku yang ndut imut, Della, dan Fikhri "Si Senyum Manis Indonesia". Juga untuk kangku yang kriwul Si Rangga Darurat, Saiful "Atangana", Yu Kom yang seksi, dan mbak-mbak kos Nginden Tembusan yang manis-manis.

7. Untuk keluargaku di Semarang dan Salatiga saya ucapkan terimakasih atas segala doa dan dukungannya lewat SMS (ketik: SKRIPSI spasi NANA) selama ini, yakni Mbak Erna sing *ayu*, adikku sing *guede dhewe*, Aris Taufani, Mbak Titin, Pak Yoto, dan Oom Toyo sekeluarga.
8. Spesial pakai telur buat Mas Johan yang baik dan sudah sabar membantuku selama penulisan skripsi ini, bahkan pada saat-saat terberat sekalipun. There's no words I can say anymore about how you're so meaningful to me when I need someone to through all of this situation. You're so kind and patient to me even some part you disappear don't know where for a while. Then you back and surprise me 'cause your act just like a foolish. But anyway I just can say thank you so much and I hope God bless you, man!
9. Terimakasih buat sobat-sobatku: Indri "Bebek Lucu" yang pipinya tembem kayak donat, thanks for the relationship that full of sad and laugh for almost 4 years since I sing a stupid song that you hate "I'll Be Missing You". Terimakasih pula buat Rina imut yang lucu nyempluk kayak bakpao Chik Yen (tinggal digigit aja). Baik banget sih kamu mau pinjamin aku yang yatim ini komputer (sering-sering ya!). Thanks to Ramadhani Cookies, Aan O'on, Eko "Loyo", Ridjal "Jibrat" yang sudah meminjamkan monitor dan cd romnya, Ira Sugiarsih The Lawyer ones yang menelurkan ide padaku, Jaksa Dion, Mas Sudji dan Mbak Isnii yang sudah berbaik hati meminjamkan kerangka skripsinya, juga Ema dan Elen pelanggan setia Sophie Martin dan Avon-ku, *matur nuwun*.

Tak lupa sobat setiaku sejak SMU Dina “Horor” Melvina, we have a great relationship that will be never end forever, girl! Serta semua pihak yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, saya ucapkan *matur nuwun*.

10. Tidak lupa inspirasiku selama penulisan skripsi ini: tulisan-tulisan Djenar Maesa Ayu “Mereka Bilang Saya Monyet”, Mira W. with her feature novels, beautiful love songs from Lighthouse Family, Enya, Kitaro and the real ones is Music from The Talon. Never forget is my favorite Alexander Luthor with his wise words. Go Smallville!

11. The last one special thanks to komputer Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Hukum Airlangga yang membantu penyelesaian skripsi ini. Go Ahead, HMI! Yakin Usaha Sampai.

Ibarat pepatah “tak ada gading yang tak retak”, maka saya menyadari jika skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu saya mohon maaf bila ada kekurangan. Saran dan kritik yang membangun saya terima dengan senang hati.

Surabaya, Juni 2004

Penyusun

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| MOTTO..... | iii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah..... | 1 |
| 2. Penjelasan Judul..... | 5 |
| 3. Alasan Pemilihan Judul..... | 7 |
| 4. Tujuan Penulisan..... | 8 |
| 5. Metodologi..... | 9 |
| a. Pendekatan Masalah..... | 9 |
| b. Bahan Hukum..... | 9 |
| c. Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum..... | 9 |
| d. Analisis Bahan Hukum..... | 9 |
| 6. Pertanggungjawaban Sistematika..... | 10 |
| BAB II. PHK TANPA ADANYA KESALAHAN OLEH PENGUSAHA | |
| TERHADAP PEKERJA..... | 12 |
| 1. Prinsip-prinsip PHK..... | 13 |
| 2. Prosedur PHK..... | 30 |

| | |
|---|----|
| 3. Studi Kasus Di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia..... | 39 |
|---|----|

BAB III. UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PEKERJA

KETIKA MENGHADAPI PHK, TERKAIT PERLINDUNGAN

HAK-HAKNYA..... 45

| | |
|---|----|
| 1. Prosedur Yang Harus Ditempuh Pekerja Dalam Penyelesaian PHK..... | 47 |
| a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)..... | 52 |
| b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit)..... | 60 |
| c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)..... | 65 |
| d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)..... | 67 |
| e. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN)..... | 68 |
| 2. Studi Kasus Di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia..... | 75 |

BAB IV. PENUTUP..... 82

| | |
|--------------------|----|
| 1. Kesimpulan..... | 82 |
| 2. Saran..... | 83 |

DAFTAR BACAAN

Bab I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di Asia Tenggara yang tengah giat-giatnya melakukan pembangunan di segala bidang. Pembangunan nasional tersebut dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Adanya mega proyek ini menyebabkan sektor industri sebagai salah satu pijakan pembangunan ekonomi nasional.

Industrialisasi di Indonesia tentu tak bisa dipisahkan dari peranan dan kedudukan buruh / pekerja. Peranan kedudukan buruh sangat penting. Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah / imbalan dalam bentuk lain. Kembali pada pernyataan tadi, maka tak dapat dipungkiri bahwa peranan dan kedudukan pekerja menjadi penting, karena ia adalah pelaku yang turut serta secara langsung dalam dunia industri sekaligus tujuan dari pembangunan nasional yang dicita-citakan. Dengan demikian penting maknanya adanya suatu perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah mutlak perlu karena dunia industri yang menjadi pijakan ekonomi nasional tak selamanya berjalan harmonis dan dinamis sesuai nilai-nilai Pancasila. Adakalanya terjadi perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, yang tentunya bertentangan dengan hubungan industrial berlandaskan Pancasila yang dicanangkan selama ini.

Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

“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, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Jadi, dapat diketahui bahwa pada suatu masa antara pekerja dengan pengusaha yang berperan sebagai majikan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan berupa konflik, yang antara lain, disebabkan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan lain sebagainya. Adanya perselisihan hubungan industrial yang kian meningkat dan kompleks ini memerlukan institusi dan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Untuk itu adanya perlindungan hukum bagi pekerja penting maknanya guna menjamin hak-hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan, dan jaminan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun demi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Namun perlindungan hukum tersebut tidak sepenuhnya dinikmati

seluruh pekerja di tanah air. Terdapat kondisi-kondisi pekerja diakali sedemikian rupa oleh oknum-oknum pengusaha sehingga hak-hak dasar yang seharusnya dinikmati oleh pekerja sama sekali belum teraih. Apalagi patut disadari bahwa banyak pekerja di Indonesia yang buta hukum atau pengusaha yang pura-pura buta hukum. Untuk itu penegakan dan perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting artinya.

Adapun yang menjadi fokus penulisan skripsi ini nantinya adalah perselisihan hubungan industrial yang disebabkan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), yang menurut Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Masalah PHK menjadi sorotan utama dalam penulisan skripsi ini, sebab meski pada prinsipnya PHK dilarang, namun karena sesuatu hal PHK tetap saja terjadi terhadap diri pekerja.

Suatu hal yang umum bila PHK dikenakan kepada pekerja yang melakukan kesalahan, baik kesalahan kecil atau besar. Namun menjadi hal yang menarik bila PHK terjadi terhadap pekerja yang tidak melakukan kesalahan apapun. Kasus PHK tanpa adanya kesalahan yang menimpa seorang pekerja di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia adalah suatu kasus nyata yang menarik untuk dikupas sebagai studi kasus dalam penulisan skripsi ini. Patut diuraikan boleh tidaknya terjadi PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja menurut hukum dan tentulah jika boleh, kita harus mengetahui prosedur yang

benar. Hal-hal inilah yang menjadi alasan kuat untuk mengkaji lebih dalam masalah PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja.

Selain itu akan dibandingkan antara dua peraturan yang lama dan yang baru mengenai perselisihan hubungan industrial secara umum dan implementasinya secara khusus dalam bentuk studi kasus. Bahwa kasus PHK tanpa adanya kesalahan di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia yang terjadi pada tahun 1999 ini, tentunya dalam penyelesaiannya masih mengacu pada peraturan lama, yakni Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Sedangkan pada tanggal 9 Desember 2003 lalu telah terbit peraturan baru mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang tentunya berbeda pengaturannya bila dibandingkan dengan peraturan sebelumnya. Misalnya, bila dahulu dikenal Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat sebagai lembaga yang menangani sengketa perburuhan, maka dengan adanya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini akan dibentuk suatu pengadilan tersendiri, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan yang dibahas lebih terperinci dalam bab-bab selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah dapat terjadi PHK tanpa adanya kesalahan oleh pengusaha terhadap pekerja?

2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja ketika menghadapi PHK tanpa adanya kesalahan?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Adanya Kesalahan”. Adapun pengkajian skripsi ini pada bab-bab selanjutnya adalah mengenai PHK tanpa adanya kesalahan oleh pengusaha terhadap pekerja serta upaya hukum yang harus pekerja lakukan ketika menghadapi PHK, terkait perlindungan hak-haknya.

Secara harfiah, maka kata “perlindungan” dapat diartikan sebagai memberi pengayoman, rasa aman, dan nyaman dari segala sesuatu yang bersifat jahat, kejam, menakutkan atau tidak baik.

Sedangkan “hukum” memiliki makna yang bermacam-macam, misalnya definisi hukum menurut H.J. Hamaker dalam tulisannya yang berjudul “Het recht en de maatschappij”, hukum adalah bayangan masyarakat yang tercermin dalam jiwa manusia atau merupakan bayangan pantulan dari hidup kemasyarakatan manusia. Hukum bukan keseluruhan peraturan yang menetapkan bagaimana orang seharusnya bertindak satu sama lain, melainkan ia terdiri atas peraturan-peraturan menurut mana pada hakikatnya orang-orang biasanya bertingkah laku dalam masyarakat¹.

¹ L.J. Van Apeldorn, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Pradnya Paramitha, Cet. XVI, Jakarta, 1996, hal. 18

Menurut Prof. Mr. Dr. L.J. Van Apeldorn, hukum terdiri atas peraturan-peraturan tingkah laku atau kaidah-kaidah. Jadi, atas peraturan-peraturan perbuatan manusia, atas suruhan atau larangan-larangan².

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain.

Kata “Akibat” bermakna efek atau dampak suatu sebab musabab yang dirasakan oleh pihak-pihak tertentu, dalam hal ini adalah pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Hal ini didasarkan pada Pasal 1 ayat (4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Jadi, judul skripsi ini mengenai perlindungan yang dapat diberikan kepada pekerja selaku pelaku dalam dunia industri manakala ia menghadapi PHK meski ia tidak melakukan kesalahan apapun, yang tentu saja berlandaskan hukum positif yang berlaku di Indonesia. Adapun studi kasusnya nanti diambil dari kasus PHK yang terjadi di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia beberapa waktu lalu.

² ibid, hal 18

3. Alasan Pemilihan Judul

Indonesia sebagai negara berkembang yang tengah giat-giatnya membangun dimana industrialisasi tak terelakkan lagi sebagai tumpuan ekonomi tentulah tak bisa lepas dari peranan dan kedudukan pekerja. Pekerja adalah alat penggerak dunia industri dan tujuan pembangunan nasional yang dicita-citakan. Tanpa kehadiran pekerja di dunia industri adalah mustahil terwujudnya pembangunan nasional yang termaktub dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Pekerja Indonesia adalah roda yang memastikan berjalan tidaknya sektor industri. Jadi, alangkah malangnya jika pekerja keras ini tidak mendapatkan perlindungan hukum yang cukup. Tak bisa dipungkiri bahwa hukum masih merupakan hal yang awam dan tabu bagi mereka. Kebutaan akan hukum terutama hukum perburuhan seolah menjadi ranah tak tersentuh dan momok bagi pekerja. Padahal aturan perburuhan telah diciptakan dan hukum haruslah ditegakkan.

Melalui hukum banyak yang dapat kita sampaikan kepada para pekerja. Bahwa mereka tak perlu takut hukum karena mereka dilindungi hukum, baik kesamaan dalam memperoleh kesempatan, perlakuan tanpa diskriminasi maupun hak-hak dasar yang patut mereka nikmati beserta keluarganya.

Ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan berupa PHK, para pekerja harus tahu bahwa mereka masih bisa melindungi diri sendiri melalui upaya hukum. Disinilah tugas kita sebagai mahasiswa fakultas hukum berbagi pengetahuan tentang masalah hukum dengan para pekerja. Menunjukkan pada

mereka bahwa PHK dapat dihindari atau diselesaikan dengan baik sesuai hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian panjang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berbagai pengetahuan tentang hukum, khususnya hukum perburuhan dengan para pekerja adalah penting. Bahwa hak-hak pekerja dilindungi hukum, tindak-tanduk dan tingkah laku pengusaha juga diawasi hukum. Bahwa hukum melindungi pekerja tanpa diskriminasi, termasuk pekerja yang mengalami PHK dan penting artinya bahwa pekerja harus mengetahui peranan hukum dalam kehidupan mereka sehari-hari.

4. Tujuan Penulisan

- a. Memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga dalam rangka mendapatkan gelar Sarjana Hukum.
- b. Mengkaji lebih dalam tentang PHK tanpa adanya kesalahan pekerja berikut upaya-upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja bila menghadapi situasi demikian.
- c. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang hukum perburuhan berikut permasalahan dan penyelesaiannya.
- d. Sebagai bahan masukan dan wacana bagi para praktisi hukum maupun mahasiswa-mahasiswi hukum dalam menyikapi permasalahan perselisihan yang timbul di dunia industri.

5. Metodologi

Metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini ialah yuridis normatif. Artinya, pendekatan yang dilakukan dari aspek hukum melalui pembahasan-pembahasan terhadap peraturan-peraturan yang berkenaan dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami PHK tanpa adanya kesalahan.

b. Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi ini meliputi bahan hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang perselisihan hubungan industrial maupun hak-hak buruh / pekerja. Serta bahan sekunder, antara lain berupa data yang diperoleh dari kajian kepustakaan, literatur, pendapat sarjana hukum, dan pendapat sarjana lain yang berhubungan dengan masalah tersebut.

c. Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Bahan Hukum

Bahan hukum yang diperoleh, baik melalui survei lapangan maupun kajian pustaka, dikumpulkan, diseleksi dengan cara mengambil bahan yang sekiranya relevan dengan permasalahan yang hendak dibahas. Kemudian dilakukan pengolahan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder guna menajamkan keakuratan data untuk selanjutnya diuraikan dan dibahas secara sistematis sesuai dengan pembahasan tiap bab.

d. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dilakukan dengan cara menelaah dan memilah keterkaitan bahan hukum yang satu dengan yang lainnya untuk dipadukan kekonsistennannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari situlah lantas disusun, diuraikan, dikaji permasalahannya berdasarkan aturan-aturan hukum positif, dan terakhir ditarik kesimpulan.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Skripsi ini terdiri atas 4 bab, di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya terdapat keterkaitan dan saling melengkapi. Untuk lebih jelasnya, bab-bab tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bab I sebagai Pendahuluan memuat latar belakang permasalahan, penjelasan dan alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, serta pertanggungjawaban sistematika. Bab I merupakan dasar pijakan untuk melangkah ke bab-bab selanjutnya.
- b. Bab II akan menjabarkan tentang PHK tanpa adanya kesalahan oleh pengusaha terhadap pekerja, yang untuk lebih jelasnya akan dibagi dalam tiga topik bahasan, yaitu prinsip-prinsip PHK, prosedur PHK, dan studi kasus.
- c. Bab III berisi tentang upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja ketika mengalami PHK berikut perlindungan hak-haknya. Adapun supaya lebih jelas dan terperinci, maka bab III dibagi menjadi dua topik bahasan, yakni prosedur yang harus ditempuh pekerja dalam penyelesaian PHK dan studi kasus.

- d. Bab IV sebagai Penutup memuat kesimpulan dari bab sebelumnya serta saran-saran sebagai upaya perbaikan dan pemecahan permasalahan di masa mendatang.

Bab II

PHK Tanpa Adanya Kesalahan Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berinteraksi dan bergantung pada sesamanya untuk memenuhi seluruh kebutuhannya, baik kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Bekerja termasuk salah satu cara bagi manusia untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.

Bekerja itu sendiri mempunyai beberapa makna, antara lain³:

1. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, kemenakan, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur dalam hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dengan tenaga kerja tersebut. Juga tidak ada unsur pemberian upah.
2. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja. Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah atau imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang yang memerintahkannya.

Jadi, makna bekerja yang kedua adalah yang mengandung suatu hubungan kerja seperti yang diatur dalam hukum perburuhan.

Apabila hubungan kerja yang tercipta antara pekerja dengan pengusaha selaku majikannya berjalan harmonis, maka semangat dan etos kerja yang

³ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Airlangga University Press, Cet. I, Surabaya, 1998, hal. 1

dibangun terasa sempurna. Pembangunan ketenagakerjaan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 seperti dicanangkan pemerintah selama ini akan tercapai. Akan tetapi jika yang terjadi adalah situasi sebaliknya, yakni terjadi perselisihan hubungan industrial yang terus menerus antara pekerja selaku penggerak roda dunia industri dengan pengusaha selaku majikan tentulah tujuan mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan Indonesia berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 menjadi buyar. Apalagi jika perselisihan tersebut tidak diselesaikan dengan cara-cara yang benar berdasarkan hukum perburuhan, pastilah menimbulkan konflik dan polemik yang kian melebar.

Perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha memang bukan hal yang baru dan kerap terjadi di dunia industri. Hal ini dapat terjadi karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan juga pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar pekerja maupun antar serikat pekerja. Untuk itu akan dibahas lebih rinci lagi mengenai prinsip-prinsip PHK, prosedur PHK, dan implementasi hukum perburuhan dalam studi kasus di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia.

1. Prinsip-prinsip PHK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki banyak definisi, antara lain:

1. Menurut Pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Swasta, PHK adalah pengakhiran hubungan

kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

2. Menurut Pasal 2 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000, PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah dan Panitia Pusat.
3. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha.

Pada dasarnya definisi PHK tersebut adalah sama, yaitu suatu pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengakibatkan putusya hubungan hukum di antara mereka serta mengakhiri segala kewajiban dan hak di antara keduanya.

Jika ditilik dari cara terjadinya, maka PHK dapat terjadi karena hal-hal berikut⁴:

1. PHK demi hukum, yaitu bila hukumnya telah mengatur demikian. Misalnya, pekerjaan untuk waktu tertentu, pekerja tiba-tiba meninggal dunia, dan lain-lain.
2. PHK berdasarkan kesepakatan bersama. Misalnya, pekerja ingin mengundurkan diri dan pengusaha mengizinkan, maka putuslah hubungan kerja diantara mereka berdasarkan kesepakatan bersama.

⁴ Martin L. Souhoka, Catatan Kuliah Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 4 Desember 2001

3. PHK sepihak, yaitu salah satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja namun pihak yang lain tidak menghendaki bahkan acapkali diwarnai prosedur PHK yang tidak benar, sehingga menimbulkan persoalan-persoalan tertentu.
4. PHK karena putusan pengadilan, yaitu salah satu pihak memohon kepada pengadilan agar terjadi PHK.

Dari keempat macam PHK tersebut mungkin yang paling sering menimbulkan masalah adalah PHK secara sepihak.

PHK juga dapat terjadi karena adanya alasan-alasan tertentu. Alasan-alasan PHK yang dapat dibenarkan pada prinsipnya digolongkan menjadi 2, yakni:

1. Alasan yang berkaitan dengan buruh itu sendiri.

Alasan inipun masih dibagi lagi menjadi 2, yaitu:

- a. Alasan yang berhubungan atau melekat pada pribadi pekerja itu sendiri, seperti:
 - Pekerja tidak cakap bekerja secara jasmaniah maupun rohaniah.
 - Pekerja tidak memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.
 - Pekerja tidak mampu menerima latihan yang diperlukan bagi pekerjaannya.
 - Pekerja menderita sakit dalam waktu 12 bulan secara terus menerus atau memiliki penyakit yang tidak bisa

disembuhkan, sehingga tidak memungkinkan dirinya bekerja kembali.

- b. Alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja, antara lain pekerja tidak memenuhi kewajibannya, melakukan kesalahan berat, ditahan, dan lain-lain.

2. Alasan yang berkaitan dengan jalannya perusahaan.

Yaitu suatu keadaan yang mengharuskan pengusaha melakukan PHK guna mempertahankan kelangsungan jalannya perusahaan. Misalnya, adanya penggabungan yang diikuti perubahan manajemen, perusahaan pailit atau bubar, tidak adanya pesanan atau kurangnya bahan baku, penyederhanaan organisasi, dan lain sebagainya.

Melalui hal-hal tersebut PHK dapat terjadi pada pekerja. Namun dengan cara dan alasan manapun tentulah PHK selalu menimbulkan suatu penderitaan atau kerugian bagi semua pihak.

Menurut pendapat Imam Soepomo dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Hukum Perburuhan”, akibat PHK bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan bagi dirinya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya⁵.

Jadi, akibat PHK bagi pekerja ialah permulaan dari kesengsaraan yang panjang, karena ia kehilangan mata pencaharian dan kemampuan untuk memenuhi

⁵ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Cet. X, Jakarta, 1992, hal. 56

kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Secara ekonomis, sosial, dan psikologis adanya PHK akan menghancurkan hidup pekerja.

Namun PHK tidak hanya berdampak bagi pekerja saja bahkan dampak PHK dirasakan pula oleh pengusaha dan pemerintah. Bagi pengusaha selaku majikan, PHK berarti kehilangan tenaga kerja yang terampil, yang selama ini telah setia mengabdikan dan bertambahnya angka pengangguran yang berarti merupakan tugas tambahan bagi pemerintah untuk mengendalikannya agar tidak diikuti oleh pertumbuhan kriminalitas, sebab umumnya angka pengangguran yang tinggi akan memicu banyaknya tindak kejahatan.

Adanya dampak-dampak PHK yang merugikan semua pihak itulah yang melahirkan suatu kewajiban moral untuk mencegah dan menghindari PHK sebisa mungkin. Hal ini didasarkan:

1. Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta yang berbunyi:

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Kemudian dalam Penjelasan Umumnya disebutkan,

“Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada PHK.”

2. Pasal 85 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK.
3. Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa:

“Pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Dalam Penjelasan Umumnya menyebutkan,

“Yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan, metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.”

Dari ketiga pasal tersebut di atas kiranya cukup dijadikan dasar hukum dan pijakan yang kuat bahwa pada prinsipnya PHK itu dilarang. PHK harus dicegah dan dihindari sebisa mungkin oleh pengusaha, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah. Adapun pencegahan PHK bisa melalui sarana keluhan kesah antara pekerja dengan pengusaha serta serikat pekerja, melalui musyawarah mufakat yang berasaskan kekeluargaan ataupun dengan upaya-upaya cermat yang dicantumkan dalam Penjelasan Umum Pasal 151 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu dengan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja baru, pembinaan terhadap pekerja, dan lain sebagainya.

Apabila telah dilakukan segala daya dan upaya namun usaha tersebut gagal, sehingga PHK harus dilaksanakan, maka ada perlunya diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Alasan pengusaha menjatuhkan PHK harus jelas.
2. Prosedur PHK yang dilakukan harus sesuai hukum positif yang berlaku.
3. Bahwa akibat PHK itu dirasakan tidak lebih berat dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh pengusaha dalam hubungan kerja.

Terkait dengan alasan yang jelas (berdasar), penjatuhan PHK oleh pengusaha biasanya dikarenakan adanya unsur kesalahan pada pekerja yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Kesalahan Ringan

Kesalahan ini biasanya terjadi karena kurangnya pengetahuan pekerja tentang pekerjaannya atau kurang tanggap dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun patut digarisbawahi kesalahan ringan ini terjadi bukan karena disengaja, melainkan tidak ada niat buruk atau itikad buruk dari pekerja sebelumnya. Untuk itu kesalahan semacam ini masih bisa diperbaiki dengan memberikan latihan tambahan atau pembinaan terhadap pekerja, kecuali meski telah 3 kali berturut-turut ditegur dan diperingatkan namun pekerja masih melakukan kesalahan yang sama, maka pengusaha dapat meminta izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) mengadakan PHK.

2. Kesalahan Sedang

Contoh dari kesalahan sedang, antara lain:

- a. Sering melakukan penolakan atas perintah kerja yang layak.
- b. Sering melalaikan kewajibannya sebagai pekerja atau bertindak ceroboh dalam menangani pekerjaannya dan tidak mempedulikan petunjuk-petunjuk yang baik.
- c. Sering bekerja sambil berbicara⁶.

3. Kesalahan Berat

Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan / atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- b. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
- c. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- d. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

⁶ G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hal. 282

- e. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- f. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- g. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- h. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun lebih.

Adanya alasan kesalahan-kesalahan pada diri pekerja itulah yang menjadi dasar kuatnya terjadi PHK. Tetapi perlu dicatat bahwa khusus PHK yang terjadi karena pekerja telah melakukan tindak pidana, seperti pencurian, penipuan, penggelapan, penganiayaan, dan lain sebagainya haruslah didukung bukti kuat berupa putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, yang menyatakan bahwa pekerja bersalah. Apabila dengan berbagai macam pertimbangan, ternyata tindak pidana oleh pekerja itu tidak dilaporkan kepada pihak berwajib, maka pengusaha dapat membuat berita acara satpam yang didukung minimal 2 kesaksian lainnya untuk mendukung tuduhan tersebut. Jadi, pada hakikatnya pengusaha tidak bisa begitu saja langsung menjatuhkan PHK kepada pekerja melainkan mencari buktinya lebih dahulu barulah kemudian meminta izin PHK kepada P4.

Seperti diuraikan panjang lebar di atas bahwa PHK terjadi biasanya karena ada unsur kesalahan yang dilakukan pekerja. Tetapi, ternyata ada pula yang disebut sebagai PHK tanpa adanya kesalahan pekerja.

Memang dalam peraturan perundang-undangan belumlah diatur secara khusus mengenai pengertian dari PHK tanpa adanya kesalahan pekerja namun jika ditilik dari kalimatnya saja sudah dapat disimpulkan bahwa PHK jenis ini bukanlah PHK biasa, dalam arti tidak ada unsur alasan melekat pada diri pekerja didalamnya, misalnya berupa tingkah laku pekerja yang tidak baik atau kesalahan. Seseorang yang bersalah melakukan suatu kesalahan entah besar atau kecil adalah wajar bila di-PHK oleh majikannya, tetapi disini yang terjadi adalah orang yang tidak melakukan kesalahan justru dijatuhi PHK.

Pasal 27 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000:

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan kerja sesuai ketentuan Pasal 22 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.”

Dari pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa meskipun tidak ada kesalahan dari pekerja, bila pengusaha menghendaki adanya PHK dan pekerja menerima, maka berdasarkan kesepakatan bersama putuslah hubungan kerja di antara mereka. Dengan demikian jika ditilik dari cara terjadinya PHK, maka PHK tersebut adalah PHK yang terjadi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Namun jika pihak pekerja tidak dapat menerima tawaran pihak pengusaha atau dengan kata lain terjadi ketidaksepakatan di antara keduanya, sehingga salah satu memohon izin pengadilan untuk memutus PHK, maka PHK tanpa adanya kesalahan pekerja juga dapat terjadi karena putusan pengadilan.

Seperti diuraikan sebelumnya bahwa menurut hukum, PHK terhadap pekerja yang tidak melakukan kesalahan apa-apa dapat dibenarkan dengan landasan hukumnya Pasal 27 ayat (1) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000. Pasal 25 ayat (1) Permenaker Nomor 03/Men/1996 juga memberikan pernyataan yang serupa. Namun menurut hemat saya, jika isi pasal tersebut dikembalikan pada prinsip-prinsip PHK yang benar, maka terdapat pertentangan.

Dikatakan demikian karena PHK tanpa adanya kesalahan pekerja apabila dilakukan juga, maka pastilah alasan pengusaha melakukan PHK tidak berdasar. Padahal dalam prinsip-prinsip PHK diharuskan adanya alasan yang jelas dan berdasar dari pengusaha hingga ia melakukan PHK. Seandainya pekerja di-PHK karena ia melakukan kesalahan berat atau mangkir dari pekerjaannya tanpa pemberitahuan mungkin suatu kewajaran jika pekerja dijatuhi PHK. Tetapi yang sesungguhnya terjadi adalah pengusaha tidak mempunyai alasan yang jelas dan berdasar melakukan PHK, karena pekerjanya tidak melakukan kesalahan apapun. Mungkin dari sini lantas kita menyimpulkan bahwa PHK tanpa adanya kesalahan pekerja seharusnya tidak boleh terjadi disebabkan bertentangan dengan prinsip-prinsip PHK, maka untuk mengetahui benar tidaknya kesimpulan sementara ini haruslah ditelusuri terlebih dahulu prosedur permohonan izin PHK.

Secara prosedural, suatu permohonan izin PHK oleh pengusaha kepada P4D dan P4P tentulah diharuskan mencantumkan alasan yang jelas dan berdasar sebagaimana dicetuskan dalam Pasal 14 ayat (2) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000. Tetapi hingga kini belum ada peraturan perundang-undangan manapun yang mengatur tentang prosedur izin PHK tanpa adanya kesalahan secara terpisah dari prosedur izin PHK biasa, maka menurut hemat saya, tidak ada perbedaan antara prosedur izin PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dengan PHK biasa, baik dari segi formil maupun materiil adalah sama sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat (2) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000.

Untuk PHK yang dijatuhkan karena unsur kesalahan yang melekat pada diri pekerja tentunya sangat mudah pencantuman alasannya dalam permohonan izin PHK tersebut. Maka untuk PHK tanpa adanya kesalahan perlu diterangkan mengenai alasan bagaimana yang masuk akal untuk dicantumkan pengusaha dalam permohonan izinnya agar pekerja yang tidak melakukan kesalahan dapat di-PHK menurut hukum positif yang berlaku. Artinya, sesungguhnya PHK tanpa adanya kesalahan pekerja itu dapat dijatuhkan hanya jika berkenaan dengan unsur yang berkaitan dengan jalannya perusahaan saja. Misalnya, adanya perubahan status dalam perusahaan, penggabungan yang diikuti dengan perubahan manajemen, perusahaan dilikuidasi, pailit atau bubar, pengefisienan, tidak adanya pesanan atau kekurangan bahan baku, dan lain sebagainya.

Pasal 163 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan sebagai berikut:

- (1) “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja / buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja / buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).
- (2) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja / buruh di perusahaannya, maka pekerja / buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)”.

Pasal 164 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan sebagai berikut:

- (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 dalam 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)”.

Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh karena perusahaan pailit, 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 Pasal 156 ayat (4)”.

Dari pasal-pasal tersebut di atas sekiranya cukup dijadikan dasar yang kuat bahwasanya PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dapat dibenarkan dan sah menurut ketentuan peraturan perundang-undangan asalkan ada alasan yang berkenaan dengan unsur jalannya perusahaan. Jadi, dalam penerapannya PHK tanpa adanya kesalahan pekerja masih memerlukan alasan pendukung berupa alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, sebab unsur kesalahan pada diri pekerja tidak ada. Alasan berkenaan dengan unsur jalannya perusahaan itulah yang dijadikan alasan kuat penjatuhan PHK tanpa adanya kesalahan pekerja. Yang patut diingat adalah konsekuensi PHK jenis ini wajib adanya pemberian uang pesangon sebesar 2 kali lipat lebih banyak dari PHK biasa, kecuali untuk PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dengan alasan perusahaan mengalami kerugian (tutup, pailit).

Seperti diuraikan panjang lebar di atas bahwa unsur perusahaan menjadi hal penting dalam PHK tanpa adanya kesalahan pekerja sebab keadaan perusahaan yang memaksa dan tidak memungkinkan seluruh pekerjanya tetap bekerja disana itulah yang akan menjadi penentu diterimanya PHK tersebut oleh P4. Apabila perusahaan ternyata baik-baik saja keadaannya, maka pengusaha tidak bisa memberi PHK tanpa sebab kepada pekerjanya, terlebih lagi jika pekerja tidak pernah melakukan kesalahan apapun. Namun ternyata, unsur perusahaan ini bisa direkayasa juga oleh pengusaha, misalnya dengan alasan perusahaan melakukan pengefisienan atau restrukturisasi, maka pengusaha memberi PHK atas pekerjanya yang tidak melakukan kesalahan apa-apa padahal keadaan perusahaan itu sebenarnya baik-baik saja. Hal inilah yang terjadi di PT. Kiwi Brands

Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia beberapa waktu lalu dan akan dikupas pada topik bahasan berikutnya.

Sekali lagi ditegaskan bahwa terdapat perbedaan antara PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dengan PHK biasa, dalam arti PHK yang terdapat unsur alasan melekat pada diri pekerja, yaitu dalam hal sebab-sebab dan alasan PHK serta konsekuensi yang mengikuti putusan PHK tersebut, yakni pada PHK tanpa adanya kesalahan diharuskan pembayaran uang pesangon 2 kali lipat lebih besar daripada PHK biasa, kecuali PHK tanpa adanya kesalahan dengan alasan perusahaannya merugi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan persamaan keduanya ialah sama-sama PHK yang penjatuhannya haruslah berdasarkan prinsip-prinsip dan prosedur PHK yang benar menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kembali pada topik bahasan, yaitu prinsip-prinsip PHK, maka berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 prinsip-prinsip PHK adalah sebagai berikut:

1. Prinsip utama yang harus dipegang adalah mencegah dan menghindari terjadinya PHK sebisa mungkin, sebab PHK sesungguhnya dilarang. Pencegahan PHK dapat dilakukan dengan cara pengaturan waktu kerja yang efektif, penghematan, pembenahan metode kerja, pembinaan terhadap pekerja, dan lain sebagainya.
2. Apabila segala daya dan upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dielakkan lagi, maka pengusaha harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Setiap PHK harus memuat alasan yang jelas dan berdasar.
 - b. Pekerja harus di-PHK dengan prosedur yang benar menurut ketentuan hukum yang berlaku.
 - c. Bahwa akibat dari pemberhentian itu dirasakan tidak lebih berat dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh pengusaha dalam hubungan kerja.
3. Berlandaskan hal-hal tersebut, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya melakukan PHK dengan pihak pekerja atau dengan serikat pekerja bila memang pekerja itu terdaftar sebagai anggotanya. Melalui musyawarah mufakat berasaskan kekeluargaan inilah diharapkan tercapai solusi yang terbaik dan memang biasanya melalui lembaga Bipartit ini hasilnya akan lebih bisa diterima oleh semua pihak, karena bebas campur tangan pihak pemerintah.
4. Apabila melalui lembaga Bipartit masih menemui kegagalan, maka pengusaha dapat meminta izin kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini P4D dan P4P untuk turun tangan. Hal ini juga merupakan bentuk pengawasan preventif pemerintah terkait dengan apakah PHK yang diterapkan oleh para pengusaha sudah memenuhi prosedur PHK yang benar menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak, karena adanya PHK yang tidak sesuai prosedur akan mengakibatkan PHK itu batal demi hukum dan pengusaha berkewajiban mempekerjakan pekerjaannya kembali.

5. Jika terjadi PHK massal, maka kewajiban pemerintah untuk meringankan beban para pekerja ter-PHK tersebut dengan jalan membuka lapangan kerja baru, bekerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja untuk menyalurkannya pada proyek-proyek pemerintah lainnya atau merekomendasikan mereka pada perusahaan-perusahaan lain, apalagi jika PHK tersebut terjadi akibat kebijaksanaan dan tindakan pemerintah.

Demikian prinsip-prinsip PHK yang benar sesuai hukum positif yang berlaku bahwasanya PHK itu dilarang dan patut dihindari sebisa mungkin karena dampaknya yang mengena pada semua pihak, tidak saja para pekerja namun juga para pengusaha dan pemerintah. Apabila ternyata, PHK tidak dapat dihindarkan lagi haruslah ada perundingan secara Bipartit atau jika masih gagal harus diikuti langkah-langkah atau prosedur yang benar.

2. Prosedur PHK

Prinsip-prinsip PHK dengan prosedur PHK adalah dua hal yang erat kaitannya dan tidak dapat dipisahkan. Sebelum melakukan prosedur PHK tentulah harus diperhatikan terlebih dahulu tentang prinsip-prinsip PHK, sehingga PHK yang dijatuhkan adalah benar menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berikut dibawah ini adalah beberapa prosedur PHK dari beberapa peraturan perundang-undangan:

1. Prosedur PHK menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957

- a. Jika terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian secara damai dengan jalan berunding.
- b. Jika melalui perundingan Bipartit tidak dapat dihasilkan solusi yang terbaik, maka ada 2 kemungkinan penyelesaian perselisihan perburuhan, yakni:
 - Menyelesaikan dengan jalan arbitrase yang putusannya tak dapat diupayakan banding lagi karena sifatnya mengikat atau
 - Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- c. Untuk PHK perorangan, yaitu 1 - 9 orang dimintakan izin PHK ke P4D dan dapat banding ke P4P jika salah satu pihak tidak puas dengan putusan P4D.
- d. Untuk PHK besar-besaran, yaitu 10 orang atau lebih harus izin kepada P4P.
- e. PHK harus didasari alasan yang tepat dan tidak dicari-cari. Alasan yang dapat dibenarkan adalah sebagai berikut:
 - Alasan yang berhubungan atau yang melekat dengan diri pekerja, yaitu tidak cakap atau tidak mampu secara badaniah maupun rohaniah, tidak ada keahlian, tidak mampu menerima latihan yang diberikan bagi pekerja, dan adanya sakit tertentu.
 - Alasan yang berkaitan dengan tingkah laku pekerja.

- Alasan yang berkenaan dengan perusahaan, artinya, demi kelangsungan hidup perusahaan⁷.

2. Prosedur PHK menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964

- a. Pengusaha harus mengusahakan tidak terjadi PHK.
- b. Jika PHK tak dapat dihindari, pengusaha harus berunding dengan pekerja atau serikat pekerja.
- c. Jika perundingan gagal, maka pengusaha harus meminta izin P4D dan P4P.
- d. P4D dan P4P menyelesaikan permohonan izin PHK dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku.
- e. Apabila izin dari P4D dan P4P telah turun barulah ditetapkan kewajiban pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa, ganti kerugian dan lain-lain kepada pekerja yang bersangkutan.
- f. Terhadap penolakan pemberian izin dari P4D atau adanya pemberian izin dengan syarat, maka dalam waktu 14 hari setelah putusan PHK diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, jika salah satu pihak tidak puas dapat mengajukan upaya hukum banding kepada P4P.

⁷ Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Ketenagakerjaan Indonesia, Rieneka Cipta, Jakarta, 1990, hal. 121

- g. P4P menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.
- h. Yang perlu diingat sebelum melakukan PHK adalah PHK dilarang jika:
 - Buruh berhalangan kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus menerus.
 - Buruh berhalangan memenuhi pekerjaannya karena berhalangan kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadah agamanya.
- i. Izin PHK tidak diperlukan untuk buruh dalam masa percobaan.

3. Prosedur PHK menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

- a. Mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Apabila pekerja telah melakukan pelanggaran atau kesalahan kerja, maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan sampai 3 kali agar pekerja dapat memperbaiki kesalahannya. Untuk pekerja yang mangkir, pengusaha dapat memanggilnya secara patut agar kembali bekerja. Selain itu pengusaha dapat mengupayakan tidak terjadi PHK dengan cara pengaturan waktu kerja yang efektif, penghematan, pembenahan metode kerja, pembinaan dan pelatihan kerja, dan lain-lain.

- b. Apabila ternyata, segala upaya diatas gagal, ditempuhlah jalan perundingan Bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja berlandaskan musyawarah mufakat.
- c. Apabila perundingan Bipartit gagal, pengusaha dapat membuat permohonan penetapan PHK disertai alasan yang menjadi dasarnya kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini adalah P4D dan P4P.
- d. Penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diperlukan dalam hal:
- Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
 - Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis.
 - Pekerja mencapai usia pensiun.
 - Pekerja meninggal dunia.
- e. Selama penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum turun, maka ada 2 kemungkinan, yaitu:
- Baik pihak pengusaha maupun pekerja tetap melaksanakan segala hak dan kewajibannya.
 - Pengusaha melakukan skorsing kepada pekerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-haknya.

- f. Setelah ada penyelesaian dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja.
- g. PHK tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja bersangkutan serta membayar upah dan hak-haknya.
- h. Bahwa PHK dilarang dengan alasan:
 - a. Pekerja / buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
 - b. Pekerja / buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - c. Pekerja / buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
 - d. Pekerja / buruh menikah.
 - e. Pekerja / buruh wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
 - f. 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 kerja bersama.
- g. Pekerja / buruh mendirikan, menjadi anggota dan / atau pengurus serikat pekerja / buruh, pekerja / buruh melakukan kegiatan serikat pekerja / 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.
 - h. Pekerja / buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
 - j. Pekerja / buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

4. Prosedur PHK menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memang belum berlaku saat ini dan baru mulai berlaku Januari 2005 namun tak ada salahnya kita mengetahui prosedur PHK dalam undang-undang ini untuk perbandingan, yaitu:

- a. PHK merupakan salah satu bentuk perselisihan hubungan industrial dimana bila terjadi haruslah diselesaikan secara musyawarah mufakat oleh para pihak yang berselisih (Bipartit).
- b. Jika perundingan Bipartit gagal, maka pengusaha, pekerja atau serikat pekerja atau semua pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- c. Setelah perselisihan hubungan industrial atau PHK itu dicatatkan sesungguhnya ada beberapa tahap penyelesaian, yaitu:
 - Melalui mediasi jika para pihak yang berselisih tidak memilih tahap penyelesaian secara konsiliasi / arbitrase.
 - Melalui konsiliasi untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK atau perselisihan antar serikat pekerja.
 - Melalui arbitrase untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja.Maka untuk penyelesaian PHK, tahap-tahap yang harus dilalui hanya dua, yaitu melalui mediasi atau konsiliasi.
- d. Bila keseluruhan tahap di atas gagal, maka salah satu pihak yang berselisih dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- e. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang PHK tidak dapat dimintakan upaya banding ke Pengadilan Tinggi, tetapi dapat dimintakan kasasi kepada Mahkamah Agung.

Dari beberapa prosedur PHK tersebut, maka sesungguhnya prosedur PHK menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 masih berlaku hingga sekarang. Meskipun sudah ada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang lebih baru namun Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 masih digunakan, karena pada dasarnya prosedur PHK di antara ketiganya hampir sama. Namun jika Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 sudah mulai diberlakukan kelak, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dinyatakan tidak berlaku lagi, karena Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pengaturan yang sedikit berbeda dalam menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Ketentuan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini berlaku bagi perusahaan pemerintah dan swasta.
2. Undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:
 - a. Perbedaan pendapat atau kepentingan.
 - b. Perselisihan hak.
 - c. Perselisihan PHK.
 - d. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.
3. Berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih, maka perkara mereka dapat diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
4. Jika ketiga bentuk penyelesaian perselisihan itu gagal, dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di lingkup peradilan

umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung. Jadi, P4D dan P4P sudah tidak diperlukan lagi dalam masa-masa mendatang.

5. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat diupayakan banding ke Pengadilan Tinggi tetapi dapat dimintakan kasasi kepada Mahkamah Agung untuk perselisihan mengenai hak dan PHK. Sedangkan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak bisa dimintakan kasasi.

Maka adanya beberapa pengaturan baru mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini diharapkan dapat mempersingkat alur penyelesaian sengketa, yaitu sesudah ada tahap Bipartit dan gagal, kedua belah pihak yang berselisih dapat mengikuti tahapan konsiliasi, arbitrase dan mediasi, terakhir mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Adanya ketentuan baru diharapkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlandaskan asas cepat, adil, dan murah dapat diwujudkan dan hasilnya dapat dinikmati semua pihak.

3. Studi Kasus Di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia.

Kasus PHK yang menimpa Soeyitno selaku Business Manager area Jawa Timur dari PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia ini bermula dari adanya tawaran PHK oleh perusahaan yang diwakili Direktur Pemasaran, yaitu Ronny Wuisan. Adapun kasus posisinya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Soeyitno selaku pekerja mulai bekerja pada pengusaha sejak tanggal 6 September 1993 dengan total upah terakhir Rp. 4.278.000,00.
2. Bahwa prestasi pekerja sangat baik, yaitu selalu berhasil memenuhi target pemasaran, juga pekerja yang ulet, produktif, tidak pernah ditegur / diberi surat peringatan, baik secara lisan maupun tertulis, serta tak pernah membuat kesalahan dalam pekerjaannya. Hal ini diakui pula oleh pihak pengusaha.
3. Bahwa tanggal 16 Desember 1999 oleh Direktur Pemasaran, Ronny Wuisan, pekerja diundang ke Hotel Sheraton untuk menandatangani persetujuan PHK yang akan berlaku efektif mulai tanggal 31 Januari 2000 dengan kompensasi uang pesangon sebesar Rp. 67.613.164,00 (belum dipotong pajak) atau uang pesangon sesuai Permenaker Nomor 03/Men/1996. Hal ini sangat mengejutkan pekerja, karena pada hari itu adalah hari penilaian prestasi kerja selama setahun di mana pekerja sebelumnya merasa hendak dinaikkan jabatannya atau dinaikkan upahnya, namun yang terjadi adalah datangnya tawaran PHK dari pengusaha.
4. Bahwa sesungguhnya pekerja menolak di-PHK, sehingga ia meminta kompensasi sebesar Rp. 118.770.439,00 dengan harapan perusahaan tidak mampu memenuhinya dan ia diperkenankan bekerja kembali.
5. Bahwa setelah melewati perundingan secara Bipartit dan Tripartit serta tidak ditemui kesepakatan, maka pengusaha menolak permintaan pekerja dan menjatuhkan skorsing pada tanggal 24 Desember 1999. Oleh pengusaha ditindaklanjuti dengan pemberitahuan kepada Departemen Tenaga Kerja Surabaya bahwa pekerja sedang diproses PHK pada tanggal 3 Januari 2000

dengan alasan restrukturisasi perusahaan, yaitu antara Regional Jawa Timur (Divisi Kota Surabaya) direstrukturisasi dengan Regional Jawa Tengah (Divisi Kota Semarang). Padahal sebenarnya prestasi kerja dan pengalaman kerja Soeyitno jauh lebih bagus daripada Manager Regional Jawa Tengah, sehingga ada isu-isu tidak sedap beredar di lingkungan kerja saat itu bahwa pemilihan manager itu didasarkan pada ras saja, yaitu Manager Regional Jawa Tengah adalah orang keturunan Tionghoa. Sedangkan Soeyitno sendiri adalah orang Jawa padahal para pemimpin perusahaan disana umumnya orang Tionghoa, sehingga pilihan lebih condong kepada Manager Regional Jawa Tengah.

6. Bahwa bila ada restrukturisasi perusahaan, maka seharusnya Regional Jawa Tengah yang bergabung dengan Regional Jawa Timur, sebab Regional Jawa Timur memiliki prestasi yang lebih bagus.
7. Bahwa pekerja tidak melakukan kesalahan namun dijatuhi skorsing sehingga pekerja merasa malu, sebab kolega-koleganya menganggap ia melakukan kesalahan.
8. Bahwa selama diskorsing pekerja hanya diberi 50% upah.
9. Bahwa pada saat diskorsing pekerja menghubungi atasannya langsung namun tidak digubris sehingga pekerja meminta kompensasi lebih, yaitu Rp. 344.181.390,00.
10. Bahwa alasan pengusaha mengadakan PHK adalah adanya restrukturisasi perusahaan akibat krisis ekonomi berkepanjangan adalah tidak beralasan dan

tidak masuk akal, terbukti perusahaan tidak pernah mengalami penurunan performance sejak krisis moneter.

11. Bahwa PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia adalah perusahaan besar dan tergabung dalam Sara Lee Corporation yang memiliki lebih dari 170 Brands dengan omset diatas USD 100 Milyar.

Berdasarkan kasus posisi di atas yang berkaitan dengan prinsip-prinsip PHK dan prosedur PHK, maka menurut hemat saya, hal-hal yang ada dalam kasus ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak pengusaha tidak memegang teguh prinsip PHK sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 6 Permenaker Nomor 03/Men/1996, yaitu pengusaha harus mengusahakan dengan segala daya upaya agar tidak terjadi PHK. Adapun segala daya upaya tersebut, antara lain pengaturan waktu kerja yang efektif, perbaikan kondisi perusahaan, pembinaan dan pelatihan terhadap pekerja, dan seterusnya. Namun, PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia menurut hemat saya, belum melaksanakan secara penuh amanat Pasal 6 Permenaker Nomor 03/Men/1996 tersebut. Buktinya, tidak ada usaha-usaha dari perusahaan membagi pembagian wilayah kerja dan jam kerja untuk pekerja bahkan pekerja langsung diminta menandatangani persetujuan PHK.
2. Bahwa prinsip musyawarah mufakat berasaskan kekeluargaan di tingkat Bipartit belum dianut pihak pengusaha. Buktinya, pekerja berkali-kali menghubungi atasannya langsung namun tak digubris padahal pekerja ingin

mendapat kejelasan tentang besarnya uang pesangon jika ia di-PHK kelak. Artinya, pengusaha tidak mempunyai itikad yang baik.

3. Alasan yang dikemukakan oleh pengusaha tentang restrukturisasi perusahaan adalah terlalu mengada-ada dan tak masuk akal, sebab PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia tidak pernah dipengaruhi performancinya meski krisis moneter menghantam perekonomian Indonesia. Selain itu PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia adalah perusahaan besar dengan omset USD 100 milyar lebih dan memiliki lebih dari 170 Brands, sehingga alasan restrukturisasi perusahaan tersebut adalah tak berdasar. Sesungguhnya pekerja tidak memiliki kesalahan apapun dan dengan alasan-alasan tersembunyi pihak pengusaha ingin melakukan PHK padanya. Karena tidak ada kesalahan dalam diri pekerja dan pengusaha takut pekerja menolak PHK itu, maka dibuatlah alasan yang dicari-cari tersebut. Padahal jika benar pengusaha merestrukturisasi perusahaan dengan alasan dampak krisis moneter, maka sangat janggal kiranya jika hanya satu orang pekerja saja yang di-PHK sedangkan yang lain tidak. Umumnya suatu restrukturisasi perusahaan akan menyebabkan setidaknya lebih dari satu pekerja di-PHK. Untuk itu PHK tanpa adanya kesalahan pekerja ini tidak seharusnya terjadi, sebab tidak ada alasan kuat dari pengusaha menjatuhkan PHK, sehingga bertentangan dengan prinsip-prinsip PHK.
4. Bahwa kasus PHK antara Soeyitno dan PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia ini adalah jenis PHK tanpa adanya kesalahan pekerja di mana harus ada unsur yang berkenaan dengan unsur jalannya perusahaan yang

mengikutinya, dalam kasus ini berupa restrukturisasi perusahaan. Dasar PHK yang dipakai pengusaha adalah Pasal 26 ayat (2) Permenaker Nomor 03/Men/1996.

5. Prosedur PHK yang benar untuk kasus PHK tahun 1999 ini adalah dengan mengikuti prosedur PHK yang dimuat dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, dan Permenaker Nomor 03/Men/1996, yaitu:
 - a. Harus mengupayakan tidak terjadi PHK dengan segala daya upaya.
 - b. Jika PHK tidak dapat dielakkan lagi, diadakan musyawarah mufakat atau lembaga Bipartit antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.
 - c. Jika perundingan Bipartit tidak berhasil dapat meminta bantuan Pegawai Perantara kepada Departemen Tenaga Kerja.
 - d. Jika masih gagal, maka pengusaha dapat meminta izin P4D untuk PHK perorangan dan P4P untuk PHK besar-besaran.
 - e. Pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan-putusan P4D dapat meminta banding ke P4P dan oleh P4P akan diselesaikan menurut tata cara yang berlaku dalam tempo sesingkat-singkatnya.
 - f. Sesudah ada izin PHK, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian kepada pekerja.

Bab III

Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Ketika Menghadapi PHK, Terkait Perlindungan Hak-Haknya

Pemutusan hubungan kerja (PHK) seperti dibahas di bab yang lalu bahwa sebisa mungkin dicegah dan diusahakan melalui upaya-upaya pengefisienan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja agar tidak sampai terjadi, sebab pada prinsipnya PHK itu dilarang. Namun jika tak dapat lagi dielakkan meski telah diupayakan segala cara sehingga PHK harus dilakukan juga, maka perlu diuraikan upaya hukum dan prosedur yang dilakukan pekerja yang dijatuhi PHK tersebut.

Indonesia adalah negara besar yang sedang berkembang di kawasan Asia Tenggara di mana iklim industri dengan investasi yang sehat sangat diperlukan guna membiayai pembangunan yang adil dan merata, baik materiil maupun spiritual. Terkait dengan meluasnya dunia industri itulah pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan kepada pekerjanya. Sedangkan fungsi pekerja dengan serikat pekerja adalah menjalankan pekerjaan sebagaimana kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Selanjutnya pemerintah juga mempunyai fungsi penting, yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan

menindak tegas atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Karena fungsi tersebut akan mengarah pada satu titik jika dilaksanakan penuh kesadaran dan tanggung jawab semua pihak pelaku industri, yakni terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, dinamis berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Demi tercapainya hubungan industrial yang harmonis dan dinamis itulah perlu dipaparkan panjang lebar tentang upaya hukum prosedur dan hak-hak yang akan diperoleh bagi pekerja yang mengalami PHK. Sebab meski berlaku asas setiap orang dianggap tahu tentang hukum yang berlaku, termasuk hukum perburuhan namun realita menunjukkan kebalikannya, yaitu tak setiap orang tahu tentang hukum positif yang dikeluarkan pemerintah. Hal ini pula yang seringkali menimpa para pekerja yang mengalami PHK. Umumnya yang mereka ketahui tentang PHK adalah sebatas adanya PHK menyebabkan putusnya hubungan kerja dengan majikannya, kehilangan mata pencaharian, dan mendapat uang pesangon serta upah terakhir. Pengetahuan sempit seperti itulah yang ada di benak pekerja yang di-PHK. Mungkin mereka mengetahui bahwa PHK adalah hak pengusaha selaku majikan untuk memecat mereka, tetapi mereka tidak mengetahui adanya bahwa ada prosedur PHK yang harus dilalui oleh kedua belah pihak agar PHK terjadi menurut ketentuan perundang-undangan. Mungkin pula para pekerja mengetahui bahwa di-PHK berarti ada pemberian uang pesangon, tetapi mereka belum tentu mengetahui bahwa besar kecilnya uang pesangon itu juga telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, jadi tidak bisa sembarangan.

Untuk memecahkan permasalahan kebutaan hukum perburuhan di kalangan pekerja, khususnya mengenai upaya hukum yang harus ditempuh pekerja yang di-PHK serta hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, maka pada bab III ini akan dibahas lebih terperinci lagi topik-topik bahasan selanjutnya tentang prosedur pekerja dalam penyelesaian PHK dan studi kasus di PT Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia. Tak lupa disinggung pula tentang peran serta serikat pekerja dalam penyelesaian PHK, yang ternyata cukup besar andilnya dalam dunia usaha dan perindustrian.

1. Prosedur Yang Harus Ditempuh Pekerja Dalam Penyelesaian PHK

Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial antara lain:

a. Perselisihan Hak

Yaitu, perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Yaitu, perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan PHK

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Yaitu, yang terjadi disebabkan tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Dari empat bentuk perselisihan hubungan industrial di atas, maka perselisihan PHK yang akan dikupas disini, khususnya upaya hukum dan prosedur yang harus dilalui pekerja yang di-PHK, baik itu di-PHK karena adanya kesalahan pekerja maupun PHK tanpa kesalahan pekerja.

Sesungguhnya dalam menghadapi perselisihan akibat PHK, maka bisa saja pekerja menyelesaikan urusannya sendiri dan berhadapan langsung dengan pihak pengusaha. Jika penyelesaian PHK itu dapat diselesaikan secara Bipartit dan menghasilkan keputusan yang terbaik serta memuaskan semua pihak barangkali tidak masalah, namun jika yang terjadi adalah PHK tak dapat diselesaikan secara Bipartit dan bahkan terus berkelanjutan sampai tahap-tahap yang lebih tinggi barulah kesulitan-kesulitan itu dirasakan pihak pekerja. Pengetahuan yang kurang mengenai prosedur PHK dan seluk-beluknya adalah salah satu sebabnya. Bukan rahasia lagi jika pengetahuan hukum pekerja di Indonesia masih sempit sehingga jika pekerja dihadapkan pada masalah PHK, lebih-lebih PHK yang datangnya dari pihak pengusaha akan mengecilkan hati mereka dan mereka hanya bisa bersikap pasrah menunggu Surat Keputusan (SK) PHK disertai uang pesangon saja. Padahal jika suatu keputusan dalam

perundingan Bipartit, misalnya, ternyata merugikan pihak pekerja dan menguntungkan pihak pengusaha saja, maka pihak pekerja bisa meminta penyelesaian secara Tripartit, P4D, banding ke P4P dan seterusnya sampai menghasilkan putusan yang memuaskan semua pihak dilandasi keadilan. Namun jika pekerja tidak mengetahui prosedur penyelesaian PHK, maka niscaya kerugian semata yang akan diperolehnya. Seandainya pihak pengusaha membodohi mereka sedemikian rupa pun, pihak pekerja mungkin tidak tahu.

Guna mengatasi permasalahan tersebut, maka menurut hemat saya, sebaiknya jika terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, seperti PHK, pihak pekerja menghubungi serikat pekerja agar didampingi dan dibantu dalam menyelesaikan permasalahan PHK tersebut. Apabila dalam perusahaan itu tidak ada serikat pekerja, maka pekerja dapat mendaftarkan diri pada serikat pekerja di luar perusahaan. Hal ini sangat penting dilakukan bukan saja ketika seorang pekerja tersangkut masalah dalam hubungan kerja melainkan dalam situasi normal sekalipun. Bila pekerja telah menjadi anggota suatu serikat pekerja pastilah ia diberikan pengetahuan dan pelatihan lebih dalam mengenai ketenagakerjaan, seperti hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja, pengupahan yang sesuai Upah Minimum Regional (UMR), perlindungan dan keselamatan kerja, dan lain sebagainya.

Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh memberikan pengertian tentang serikat pekerja, yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja / buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan

bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya.

Kemudian Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 juga menjelaskan bahwa:

- (1) “Serikat pekerja / serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja / buruh dan keluarganya.”
- (2) “Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja / buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja / serikat pekerja / serikat buruh mempunyai fungsi:
 - a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
 - b. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
 - c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
 - e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja / buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

- f. Sebagai wakil pekerja / buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.”

Dari banyaknya fungsi serta tujuan mulia serikat pekerja itulah hendaknya setiap pekerja menjadi anggota serikat pekerja dan memang hak setiap pekerja untuk menjadi anggota serikat pekerja dan turut serta dalam kegiatan-kegiatannya. Hal ini dicetuskan dalam bunyi Pasal 104 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa:

“Setiap pekerja / buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.”

Kemudian dalam Penjelasan Umumnya disebutkan bahwa:

“Kebebasan untuk membentuk, masuk atau tidak masuk menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh merupakan salah satu hak dasar pekerja / buruh. “

Memang bukan kewajiban seorang pekerja harus menjadi anggota serikat pekerja namun mengingat peran serikat pekerja sesungguhnya sangat besar seperti tertuang dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 di atas, maka alangkah baiknya jika setiap pekerja di Indonesia menjadi anggota suatu serikat pekerja. Sehingga jika dilain hari terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, pihak pekerja tidak perlu bingung lagi harus menghubungi siapa dan melakukan apa, sebab ada serikat pekerja yang siap membantu pihak pekerja menyelesaikan perselisihannya. Pada dasarnya serikat pekerja adalah pihak penengah yang membela kepentingan dan kesejahteraan pihak pekerja. Jadi, ketika pekerja berhadapan dengan masalah PHK, maka pihak serikat pekerja dapat memberikan

informasi dan pengetahuan mengenai langkah-langkah dan prosedur bagaimanakah yang dapat dilakukan pihak pekerja agar masalahnya terselesaikan. Dengan demikian diharapkan dapat mencegah atau mengurangi praktik-praktik pembodohan hukum dan PHK secara sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Andaikata pihak pekerja kurang mempercayai kredibilitas dan kemampuan serikat pekerja memecahkan persoalan dikarenakan serikat pekerja tersebut dibawah perusahaan di mana ia bekerja, sehingga ia tidak yakin nantinya serikat pekerja dalam perusahaan itu memberikan solusi dengan adil tanpa keberpihakan pada siapapun, sebab biasanya serikat pekerja dalam suatu perusahaan akan condong membela kepentingan pengusaha yang membiayainya dan bukan pihak pekerja. Maka dalam situasi seperti ini pihak pekerja dapat memilih serikat pekerja di luar perusahaan yang dalam hal ini dapat dibenarkan.

Adapun prosedur yang harus ditempuh pekerja dalam penyelesaian PHK, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku adalah sebagai berikut:

a. Lembaga Kerja Sama Bipartit (LKS Bipartit)

Menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, terdapat beberapa definisi mengenai Lembaga Kerja Sama Bipartit, antara lain:

1. Pasal 1 angka 18 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

“Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja /

serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja / buruh.”

2. Pasal 1 ayat (10) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

“Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Selanjutnya Pasal 2 dan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-255/Men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit memberikan penjelasan tentang fungsi dan tugas LKS Bipartit sebagai berikut:

1. Pasal 2 berbunyi:

“Fungsi LKS Bipartit adalah:

- a. Sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah antara pengusaha wakil serikat pekerja / serikat buruh atau pekerja / buruh pada tingkat perusahaan.
- b. Sebagai forum untuk membahas masalah hubungan industrial di perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pekerja / buruh yang menjamin kelangsungan usaha dan menciptakan ketenangan kerja.”

2. Pasal 3 berbunyi:

“Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 LKS Bipartit mempunyai tugas:

- a. Melakukan pertemuan secara periodik dan / atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- b. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja / buruh berkaitan dengan kesejahteraan pekerja / buruh dan kelangsungan usaha.
- c. Melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- d. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan.
- e. Menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja / buruh dan/atau serikat pekerja / serikat buruh.”

Jadi, secara singkatnya LKS Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh pihak pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja guna menyelesaikan setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk PHK yang dilaksanakan secara musyawarah mufakat dan berlandaskan asas kekeluargaan.

Namun sesungguhnya terdapat langkah awal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja, yakni penyelesaian melalui sarana keluh kesah sebagaimana diuraikan dalam Kepmenaker Nomor 1108/Men/1986 sebagai berikut:

1. Penyelesaian keluh kesah dalam perusahaan didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat secara kekeluargaan dan seyogyanya dapat diselesaikan oleh pekerja dengan atasannya tanpa campur tangan pihak lain.

2. Setiap pekerja yang mempunyai keluhan kesah tentang segala sesuatu mengenai hubungan kerja dapat menyampaikan keluhan kesahnya kepada atasannya langsung untuk dimintai penyelesaiannya.
3. Apabila atasan langsung tak dapat menyelesaikan atau pekerja tidak merasa puas dengan penyelesaian yang ditawarkan, maka pekerja dapat mengajukan masalahnya kepada atasannya yang lebih tinggi.
4. Apabila atasan yang lebih tinggi itu juga tak bisa memberikan penyelesaian atau pekerja tetap merasa tidak puas atas penyelesaiannya, maka pekerja bisa meminta bantuan pengurus serikat pekerja bila memang ia telah terdaftar sebagai anggota serikat pekerja untuk mendampingi pekerja dalam penyelesaian masalahnya lebih lanjut.

Pada dasarnya prosedur penyelesaian keluhan kesah sangat mirip dengan LKS Bipartit, bedanya dalam LKS Bipartit terdapat ketentuan-ketentuan tertentu dalam pelaksanaannya, misalnya penyelesaian secara Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan dan apabila perundingan Bipartit telah dilakukan namun gagal, maka harus ada bukti tertulis bahwa telah dilakukan upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan namun hasilnya gagal. Hal ini termaktub dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Maka berdasarkan keterangan di atas, khususnya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial disebabkan PHK lebih efektif jika pekerja menempuh jalan LKS Bipartit. Selain perselisihan dapat diselesaikan dengan cepat karena ada batasan waktunya dan resmi tercatat dalam bukti-bukti tertulis

untuk melangkah ke jenjang penyelesaian selanjutnya jika memang LKS Bipartit tidak menghasilkan solusi yang memuaskan.

Menurut hemat saya, sarana penyelesaian melalui keluhan kesah sangat efektif untuk menghadapi permasalahan-permasalahan kecil saja, misalnya pekerja keberatan dengan jadwal kerja yang diterapkan perusahaan dan ingin menukar jadwal kerjanya dengan pekerja lain, pekerja perempuan merasa keberatan jika harus kerja lembur, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk menyelesaikan masalah PHK yang merupakan masalah besar dan butuh penyelesaian secepatnya, lebih tepat langsung menggunakan penyelesaian secara Bipartit apalagi jika PHK ini datangnya tanpa teguran atau peringatan tertulis sebelumnya dan pekerja langsung saja dijatuhi PHK.

Penekanan dilaksanakannya LKS Bipartit sebagai langkah pertama dalam penyelesaian PHK terdapat dalam ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957

“Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.”

2. Pasal 2 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964

“Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan

atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.”

3. Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 03/Men/1996

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

4. Pasal 136 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

“Penyelesaian hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.”

5. Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

“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.”

6. Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.”

Dalam LKS Bipartit, mekanisme yang ingin dibangun adalah adanya itikad baik dari masing-masing pihak yang berselisih untuk melakukan perundingan damai secara terbuka, demokratis berasaskan musyawarah mufakat, sehingga solusi yang dihasilkan benar-benar adil dan memuaskan semua pihak. Kunci utamanya adalah adanya komunikasi yang baik dan timbal balik di antara para pihak. Dan suatu komunikasi dapat terjalin baik jika semua pihak saling jujur, terbuka, dan mempercayai satu sama lain. Dalam berunding tidak ada tekanan atau intimidasi pihak pekerja atau pengusaha atau serikat pekerja. Batasan antara atasan dan bawahan harus dilenyapkan sehingga tiap pihak dianggap sejajar dan sederajat dalam merundingkan masalahnya. Niscaya jika hal-hal tersebut dilakukan dengan dasar itikad baik menyelesaikan masalah, maka dihasilkan suatu penyelesaian yang baik dan memuaskan tidak untuk satu pihak saja melainkan semua pihak yang terkait. Dan memang penyelesaian secara Bipartit semacam ini umumnya lebih dapat diterima hasilnya oleh para pihak dari pada solusi yang dihasilkan melalui cara lain, sebab perundingan Bipartit murni dilaksanakan oleh dua pihak berselisih saja dan tak ada campur tangan pihak lain.

Namun layaknya pepatah "*tak ada gading yang tak retak*", maka sama halnya dengan LKS Bipartit ini. Terdapat satu kelemahan yang cukup berpengaruh dalam prosedur penyelesaian perselisihan ini, yaitu lemahnya kedudukan pekerja bila berhadapan dengan pengusaha. Walau Pasal 27 ayat (1) Undang-undang Dasar 1945 mengatur:

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Namun dalam kenyataannya bunyi pasal tersebut di atas tidak berpengaruh banyak terhadap mentalitas pihak pekerja yang berusaha mempertahankan mata pencahariannya di depan pengusaha yang notabene hendak memecatnya. Ditilik dari segi sosial maupun ekonomi, kedudukan pekerja lemah, sebab ia telah menggantungkan kehidupannya sejak awal di perusahaan yang dipimpin oleh pihak pengusaha. Keadaan demikian menimbulkan adanya perasaan gentar dan takut dalam diri pekerja jika harus berhadapan langsung dengan pengusaha. Sekali lagi menurut hemat saya, di sinilah pentingnya kehadiran serikat pekerja untuk mewakili, membantu, dan mendampingi pekerja dalam tiap proses penyelesaian perselisihan.

Terlepas dari kelemahan yang telah dikemukakan di atas, tetap saja prosedur penyelesaian LKS Bipartit sangat dibutuhkan dalam proses pencarian penyelesaian PHK. Kelemahan yang ada dapat disiasati melalui adanya itikad baik antara kedua belah pihak yang berselisih untuk menemukan penyelesaian yang adil dan memuaskan. Jadi, bukannya malah menunjukkan siapa yang lebih berkuasa atas orang lain, karena pada hakikatnya tiap orang adalah sama kedudukannya di depan hukum dan di mata Tuhan Yang Maha Esa.

Apabila ternyata, upaya LKS Bipartit telah dilakukan namun tak jua menghasilkan kesepakatan, maka perundingan Bipartit dianggap gagal. Sebagai bahan pertimbangan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berlaku Januari

2005 memberikan jangka waktu lamanya perundingan Bipartit, yaitu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan jika belum juga terbentuk kesepakatan lewat 30 hari, maka perundingan dianggap gagal.

Tindakan selanjutnya adalah harus ada risalah tertulis yang menyatakan bahwa upaya perundingan Bipartit telah dilaksanakan tetapi mengalami jalan buntu atau gagal, maka pihak-pihak terkait dapat memilih melanjutkan perkaranya ke Pegawai Perantara / Tripartit atau melalui juru pemisah sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, dan dibenarkan pula oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang masih berpedoman pada tata cara pelaksanaan peraturan perundang-undangan lama.

Namun Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang akan berlaku Januari 2005 mendatang memberikan pengaturan yang sedikit berbeda, yakni dalam hal perundingan Bipartit gagal, maka para pihak dapat mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat untuk kemudian melakukan penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Sebaliknya bila LKS Bipartit menghasilkan suatu kesepakatan bersama, maka harus dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.

b. Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit)

Merupakan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat perantaraan. Lebih jelasnya Pasal 107 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan keterangan sebagai berikut:

- (1) Lembaga Kerja Sama Tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.
- (2) Lembaga Kerja Sama Tripartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri dari:
 - a. Lembaga Kerja Sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten / Kota; dan
 - b. Lembaga Kerja Sama Tripartit Sektorial Nasional, Provinsi, Kabupaten / Kota.
- (3) Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasipengusaha, dan serikat pekerja / serikat buruh.

Jadi, singkatnya LKS Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja / serikat buruh, dan pemerintah.

Seperti diterangkan sebelumnya bahwa bila upaya perundingan secara Bipartit gagal dan tidak menghasilkan kesepakatan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau pihak serikat pekerja, maka langkah selanjutnya untuk menyelesaikan PHK adalah melalui LKS Tripartit. Dasar hukumnya, yaitu:

1. Pasal 10 ayat (8) Permenaker Nomor 03/Men/1996 jo Pasal 10 ayat (8) Kepmenaker Nomor 150/Men/2000

“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan

hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai tingkat kewenangannya.”

2. Pasal 136 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

“Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang.”

Jadi, setelah melewati LKS Bipartit dan gagal, para pihak harus melanjutkan dengan LKS Tripartit.

Sebenarnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 memberikan alternatif penyelesaian lain sebelum melanjutkan ke tahap LKS Tripartit, yaitu melalui juru pemisah yang menyelesaikan PHK dengan arbitrase. Hal ini tercantum Pasal 19 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, yang berbunyi:

- (1) Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan, atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari Pegawai atau Panitia Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah.
- (2) Penyerahan pada juru pemisah atau dewan pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan Pegawai atau Panitia Daerah tersebut.

Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan:

- a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan.
- b. Nama-nama pengurus atau wakil (wakil-wakil) serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
- c. Siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah / dewan pemisah serta tempat tinggalnya.
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah / dewan pemisah, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Maka menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menghendaki menyelesaikan secara arbitrase oleh juru pemisah sebelum secara LKS Tripartit adalah boleh, dasar hukumnya adalah Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, putusan yang dihasilkan dalam forum arbitrase ini setelah disahkan oleh Panitia Pusat sebagai putusan Panitia Pusat, maka putusan itu mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak bisa diadakan pemeriksaan ulangan.

Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan prosedur yang berbeda, yaitu jika tahap penyelesaian LKS Bipartit gagal, maka pihak pekerja atau pengusaha atau serikat pekerja yang tidak puas dengan penyelesaian LKS Bipartit dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi

yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Selanjutnya memilih menempuh tahap mediasi atau konsiliasi.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini berlawanan dengan prosedur penyelesaian undang-undang sebelumnya, khususnya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, yang dalam Penjelasan Umumnya disebutkan tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi di bidang ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan untuk perseorangan belum terakomodasi benar.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan terbaik adalah melalui Bipartit, sebab tak ada campur tangan pihak lain. Namun demikian pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya masyarakat pekerja dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua pihak yang berselisih, yaitu dengan cara arbitrase atau konsiliasi, yang bila kedua jalan itu telah dilakukan tapi gagal, maka sebelum dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial harus melalui mediasi terlebih dulu. Namun khusus perselisihan PHK, upaya yang ditempuh adalah konsiliasi sebab arbitrase bukan diperuntukkan untuk menangani PHK. Jadi, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini tak lagi memakai prosedur LKS Tripartit melainkan prosedur penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi. Kendati

demikian prosedur baru itu tak lepas dari campur tangan pemerintah yang memfasilitasinya.

Kembali pada topik bahasan mengenai LKS Tripartit yang masih digunakan sampai sekarang, karena Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 baru berlaku Januari 2005 mendatang, maka pihak pekerja yang tidak puas dengan penyelesaian LKS Bipartit dapat mengajukan permintaan diperantarai oleh Pegawai Perantara dengan melampirkan risalah LKS Bipartit sebelumnya. Selanjutnya Pegawai Perantara harus melaksanakan pemerantaraan penyelesaian PHK berlandaskan musyawarah mufakat dan harus selesai selambat-lambatnya dalam waktu 30 hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan bersama, harus dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara. Jika pemerantaraan tidak mencapai kesepakatan, maka Pegawai Perantara harus membuat anjuran tertulis tentang penyelesaian akhir beserta dasar pertimbangannya dan menyampaikan pada para pihak. Jika dalam 7 hari salah satu pihak menolak anjuran, maka Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada P4.

c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

P4D atau Panitia Daerah berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah. Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa P4D berwenang memberikan penetapan PHK perorangan dan bilamana telah melalui tahap LKS Tripartit, ternyata salah satu pihak atau keduanya tak puas dan

menolak anjuran LKS Tripartit, maka tahap yang ditempuh selanjutnya adalah P4D.

Pihak pengusaha yang bermaksud menjatuhkan PHK kepada pihak pekerja tentunya harus mengacu pada Pasal 14 Kepmenaker Nomor 150/Men/2000 dalam membuat permohonan izin PHK kepada P4D, khusus PHK perorangan. Dan P4D setelah menerima berkas-berkas perkara dari Pegawai Perantara akan merundingkan penyelesaiannya dengan pihak pengusaha maupun pekerja dengan segala daya dan upaya dan menimbang segala sesuatunya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan P4D juga berhak memberikan putusan berupa anjuran agar para pihak bisa menerima penyelesaian P4D tersebut. Putusan P4D memuat:

1. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
2. Ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
3. Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu.
4. Pokok putusan, yang juga memuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.

Kemudian bila salah satu pihak atau para pihak keberatan dengan putusan P4D, dalam waktu tak lebih dari 14 hari sejak menerima putusan P4D dapat mengajukan banding ke P4P atau Panitia Pusat.

Sedangkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak lagi menggunakan prosedur penyelesaian sengketa perselisihan melalui P4D atau P4P lagi melainkan setelah melewati jalan konsiliasi dan gagal akan diteruskan ke mediasi, jika

mediasi juga gagal, maka berkas perkara dapat dilanjutkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu dapat ditempuh jalan yang lebih singkat lagi, yaitu setelah Bipartit langsung ditempuh jalan mediasi, yang jika gagal menuai kesepakatan akan langsung dilanjutkan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

P4P atau Panitia Pusat berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat pusat dan menetapkan izin PHK untuk PHK massal atau besar-besaran. Panitia Pusat memberikan pemeriksaan ulangan bila salah satu atau para pihak tidak puas dengan putusan P4D, tetapi P4P juga berwenang menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan P4D untuk diselesaikan jika perselisihan itu dianggap membahayakan kepentingan umum atau negara.

Dalam memeriksa perselisihan PHK itu P4P dapat berpedoman pada putusan P4D atau memeriksa ulang sendiri dan memutuskan perselisihan menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Putusan P4P bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan jika setelah 14 hari putusan itu diambil para pihak, Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkannya. Jadi, perlu diingat meski putusan P4P bersifat mengikat tetapi belumlah final, karena Menteri Tenaga Kerja dapat menunda atau membatalkannya dengan dasar demi kepentingan umum atau negara.

e. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN)

PT TUN berwenang menangani dan memutuskan perselisihan kepegawaian, seperti PHK, karena putusan P4P ditetapkan sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang berbunyi:

“Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkrit, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.”

Berdasarkan Pasal 48 jo Pasal 51 ayat (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986, maka setelah melalui upaya administratif yang tersedia, yaitu khusus penyelesaian PHK, diselesaikan secara LKS Bipartit sampai P4P dan bila menemui ketidaksepakatan atau menolak putusan P4P, maka salah satu pihak dapat banding ke PT TUN. PT TUN berwenang memutus di tingkat pertama sengketa Tata Usaha Negara yang dimaksud Pasal 48 Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986. Apabila salah satu pihak tetap tidak puas dengan putusan PT TUN dapat mengajukan permohonan kasasi.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 justru menghapus prosedur penyelesaian PHK melalui PT TUN, sebab dinilai jalan yang harus di tempuh para pihak untuk mendapatkan penyelesaian memuaskan terlalu panjang dan berbelit.

Jadi, sesudah tahap konsiliasi, mediasi dilakukan dan gagal, maka salah satu pihak bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap serta pada Mahkamah Agung. Khusus untuk putusan arbitrase yang sifatnya akhir dan tetap, tidak bisa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung, hal ini sesuai Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dengan demikian Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini mempersingkat jalan atau prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan harapan asas cepat, tepat, dan murah dapat diwujudkan.

Demikianlah prosedur yang harus ditempuh pekerja ketika dijatuhi PHK oleh pengusaha menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun patut diingat bahwa setelah SK PHK diterima pekerja lantas masalah tidak selesai begitu saja. Masih ada kewajiban-kewajiban pengusaha yang harus dilaksanakan, yaitu pemberian hak-hak yang selayaknya diterima oleh pekerja ter-PHK, seperti uang pesangon dan uang ganti rugi.

Beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan mengatur:

1. Pasal 20 Permenaker Nomor 03/Men/1996

“Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian.”

2. Pasal 21 Kepmenaker Nomor 150/Men/2000

“Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.”

3. Pasal 156 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Jadi, setelah pekerja di-PHK tidak lantas masalah selesai begitu saja melainkan ada kewajiban bagi pengusaha memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang ganti kerugian kepada pekerja sebagai suatu bentuk kepedulian dan kemanusiaan.

Adapun penghitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja mengalami sedikit perubahan jika ditilik dari pengaturan yang diatur Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan peraturan perundang-undangan sebelumnya, seperti Permenaker Nomor 03/Men/1996 dan Kepmenaker Nomor 150/Men/2000. Pada dasarnya jumlah upah yang diterima pekerja, yang diatur dalam tiga bentuk peraturan perundang-undangan tersebut sama namun Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menambah ketentuan penghitungan upah untuk masa kerja 8 tahun atau lebih, yang tidak diatur Permenaker Nomor 03/Men/1996 dan Kepmenaker Nomor 150/Men/2000.

Untuk lebih jelasnya Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur penghitungan uang pesangon yang seharusnya diterima pekerja yang di-PHK adalah sebagai berikut:

“Penghitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam 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 akan tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (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.”

Sedangkan penghitungan masa kerja, menurut Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

“Penghitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam 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, 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 belas) 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 atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Untuk penggantian hak atau uang ganti kerugian, menurut Pasal 156 ayat

(4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Biaya ongkos pulang untuk pekerja / buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja / buruh diterima bekerja.

3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Namun perlu diingat bahwa pada beberapa kasus PHK tertentu terdapat ketentuan lain, misalnya pada kasus PHK karena pekerja melakukan kesalahan yang berat, maka pihak pengusaha hanya berkenan memberikan uang penggantian hak saja. Hal ini berlaku pula untuk PHK karena pekerja dipenjara atas suatu tindak pidana, maka pihak pengusaha hanya wajib memberikan uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak saja tanpa disertai uang pesangon.

Sedangkan untuk PHK dibawah ini, berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dapat diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), yakni dalam hal:

1. Pengusaha melakukan PHK karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja untuk bekerja lagi di perusahaannya.
2. Pengusaha melakukan PHK karena perusahaan melaksanakan pengefisienan.
3. PHK karena pekerja meninggal dunia.
4. PHK karena pekerja telah memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun.

5. PHK karena pengusaha melakukan tindak pidana atau kesalahan lain pada pekerja.
6. PHK karena pekerja sakit berkepanjangan atau mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak memungkinkan melakukan pekerjaannya lagi selama 12 bulan terus menerus.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian adalah upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap, yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya. Jika penghasilan pekerja dibayarkan secara harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Untuk pekerja borongan, maka penghasilan sehari adalah pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir yang tentunya tidak boleh kurang Upah Minimum Regional (UMR).

Demikianlah cara penghitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian yang layak diterima pekerja ter-PHK, menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha sebagai pihak pemberi PHK berkewajiban memberikan pekerja santunan demi rasa kemanusiaan, yang besar kecilnya harus sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tak boleh seenaknya. Jadi, hal ini merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah melalui produk hukumnya mengembalikan hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja. Adanya pengetahuan ini diharapkan pihak pekerja yang ter-PHK tidak lagi menemui kesulitan untuk menikmati hak-haknya, karena ia telah mengetahui hak-hak apa saja yang akan diperolehnya dan berapa

besar jumlahnya. Pihak pengusaha juga jangan sampai melakukan pembodohan terhadap pekerja dengan memberi uang pesangon tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena hal ini akan menimbulkan suatu pelanggaran hukum. Untuk itu peranan serikat pekerja dalam memberikan informasi yang benar tentang hak-hak pekerja ter-PHK sangatlah diperlukan.

2. Studi Kasus Di PT Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia

Mengacu pada alur kasus PHK tanpa adanya kesalahan pekerja yang telah diuraikan panjang lebar pada bab sebelumnya, maka Soeyitno selaku pekerja ter-PHK dapat menyelesaikan masalahnya dengan menghubungi serikat pekerja terlebih dahulu. Soeyitno harus menghubungi serikat pekerja, karena serikat pekerja dapat membantu, mendampingi, dan mewakili kepentingannya selama proses penyelesaian PHK berlangsung. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa serikat pekerja mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai hukum perburuhan dan permasalahannya, sehingga pekerja yang umumnya buta hukum dapat meminta pertolongan kepada serikat pekerja agar kepentingannya tidak dicurangi pihak pengusaha dan keputusan yang adil dan baik dapat diraih.

Kasus PHK yang dialami Soeyitno terjadi pada 16 Desember 1999, sehingga prosedur yang harus ditempuh Soeyitno untuk mencari jalan penyelesaiannya adalah menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, dan Permenaker Nomor 03/Men/1996, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perundingan secara Bipartit antara Soeyitno atau serikat pekerja dengan pihak pengusaha, yaitu PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia yang dilakukan sebanyak-banyaknya 3 kali dalam jangka waktu paling lama 30 hari. Tiap kali perundingan harus disertai risalah perundingan yang memuat diantaranya:

- a. Nama dan alamat pekerja
- b. Nama dan alamat serikat pekerja
- c. Nama dan alamat pengurus atau yang mewakili
- d. Tanggal dan tempat perundingan
- e. Pokok masalah atau alasan PHK
- f. Pendirian para pihak
- g. Kesimpulan perundingan
- h. Tanggal dan tanda tangan para pihak

Risalah tersebut harus ditandatangani para pihak dan dijadikan bukti dalam hal perundingan Bipartit tercapai kesepakatan atau tidak.

2. Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak bermaksud menyerahkan urusannya kepada juru pemisah, maka penyelesaian perselisihan diteruskan di tingkat perantaraan melalui perundingan Tripartit. Sama halnya dengan perundingan Bipartit yang dilakukan dengan berdasarkan musyawarah mufakat, perundingan Tripartit juga harus diselesaikan maksimal dalam waktu 30 hari sejak diterimanya permintaan pemerantaan.

3. Jika perundingan Tripartit menuai kegagalan pula, maka Soeyitno sebagai pekerja dapat meminta pemeriksaan PHK kepada P4D dan jika masih belum puas dengan putusan P4D, dapat mengajukan banding ke P4P.
4. Setelah P4P memeriksa dan memutus permasalahan PHK namun salah satu pihak masih belum puas, maka ia dapat mengajukan perkaranya kepada PT TUN sebagai pengadilan yang memutus di tingkat pertama terhadap perkara-perkara tertentu seperti PHK.

Apabila setelah menempuh upaya-upaya hukum penyelesaian PHK di atas dan PHK tetap harus dijatuhkan, maka Soeyitno berhak atas santunan dari pengusaha berupa uang pesangon dan uang jasa serta ganti kerugian jika memang terdapat suatu kerugian tertentu pada diri pekerja selama ia bekerja di PT Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia.

Besar kecilnya pesangon yang harus diterima Soeyitno ditetapkan berdasarkan Pasal 21 Permenaker Nomor 03/Men/1996, yaitu sekurang-kurangnya sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih 5 bulan upah

Dari isi pasal tersebut, maka besarnya uang pesangon Soeyitno dapat dihitung sebagai berikut:

Masa kerja Soeyitno (September 1993 – Desember 1999) adalah 5 tahun 4 bulan.

Masa kerja 4 tahun atau lebih = 5 bulan upah, maka:

$$\begin{aligned} 5 \text{ x upah perbulan} &= 5 \text{ x Rp. } 4.278.000,00 \\ &= \text{Rp. } 21.390.000,00 \end{aligned}$$

Jadi, besarnya uang pesangon yang harus diterima Soeyitno sekurang-kurangnya adalah Rp. 21.390.000,00. Namun karena PHK yang dijatuhkan kepada Soeyitno bukan atas kesalahan pekerja, menurut Pasal 25 ayat (1) Permenaker Nomor 03/Men/1996, besarnya uang pesangon ditetapkan sebesar 2 kali lipat ketentuan Pasal 21 Permenaker Nomor 03/Men/1996, sehingga besarnya uang pesangon Soeyitno adalah Rp. 42.780.000,00

Sedangkan untuk menghitung berapa besarnya uang jasa yang selayaknya diterima Soeyitno, maka kita harus merujuk ketentuan Pasal 22 Permenaker Nomor 03/Men/1996 berikut:

1. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun 2 bulan upah
2. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun3 bulan upah
3. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun4 bulan upah
4. Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun5 bulan upah
5. Masa kerja 25 tahun atau lebih 6 bulan upah

Dari pasal tersebut, maka besarnya uang jasa yang harus diterima Soeyitno adalah sebagai berikut:

Masa kerja Soeyitno = 5 tahun 4 bulan, termasuk dalam kategori masa kerja kurang dari 10 tahun, yaitu 2 bulan upah.

Jadi, besarnya uang jasa Soeyitno adalah 2 x upah per bulan (Rp. 4.278.000,00) = Rp. 8.556.000,00.

Adapun ganti kerugian yang dimaksud adalah yang meliputi hal-hal dibawah ini:

1. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
3. Biaya transportasi pekerja menuju tempat kerjanya.
4. Penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan sebesar 5% (lima per seratus) dari uang pesangon dan uang jasa.
5. Penggantian fasilitas perumahan yang diberikan pengusaha secara cuma-cuma sebesar 10% (sepuluh per seratus) dari uang pesangon dan uang jasa.
6. Hal-hal yang ditetapkan oleh P4.

Dari uraian di atas, maka sekurang-kurangnya (terlepas dari besarnya ganti kerugian) jumlah uang pesangon dan uang jasa yang harus diterima Soeyitno adalah Rp. 42.780.000,00 + Rp. 8.556.000,00. = Rp. 51.336.000,00. Dan dalam bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pihak PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia telah menawarkan uang pesangon sebesar Rp. 64.613.164,00 (belum dipotong pajak). Jumlah uang pesangon itu justru melebihi uang pesangon

yang seharusnya diterima oleh Soeyitno berdasarkan Permenaker Nomor 03/Men/1996 dan merupakan tawaran yang bagus namun Soeyitno menolaknya. Soeyitno bersedia di-PHK jika ia diberikan uang pesangon sebesar Rp.118.770.439,00 dan karena ia merasa jengkel dengan pihak pengusaha yang mengulur-ulur waktu dengan tidak segera memberikan penyelesaian tentang PHK tersebut, sehingga status Soeyitno mengambang, maka Soeyitno menaikkan permintaannya menjadi Rp. 344.181.390,00. Atas besarnya uang pesangon yang diminta pekerja Soeyitno, menurut hemat penulis adalah tidak berdasar dan pihak pengusaha dapat menolaknya.

Secara riilnya, kasus Soeyitno ini, telah sampai ke tangan P4D dan putusan P4D adalah menolak izin PHK yang diajukan pihak pengusaha karena dinilai tidak mempunyai alasan yang kuat dan terkesan dibuat-buat, sehingga Soeyitno dibolehkan bekerja kembali dengan upah selama skorsing dibayarkan 100% (seratus per seratus) dan mewajibkan pengusaha membayar tunai upah pekerja selama tidak diperkenankan bekerja serta THR keagamaan tahun 1999 dan 2000. Pihak PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia merasa keberatan dengan putusan P4D, sehingga meminta banding ke P4P dan P4P memutuskan memberikan izin PHK kepada pengusaha, mengingat keinginan pekerja untuk kembali bekerja tidak disanggupi pengusaha walaupun pekerja bersedia diturunkan jabatannya dan terlebih lagi jabatan Manajer Area itu telah hilang sejak adanya restrukturisasi. Karena kasus PHK ini bergulir sejak Desember 1999 hingga 26 April 2001, maka untuk upah yang harus dibayar tunai selama pekerja diskorsing, pihak pengusaha membayarnya dengan mengikuti ketentuan

Kepmenaker Nomor 150/Men/2000, yaitu sebesar 75% dari besarnya upah per bulan terhitung sejak bulan Januari 2000 sampai bulan Juni 2000. Selain itu dalam memori bandingnya PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia telah menyanggupi memberikan uang kompensasi sebesar Rp 91.000.000,00 kepada pekerja, maka P4P memutuskan dalam amar putusannya tertanggal 26 April 2001 agar PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia membayar secara tunai kepada pekerja Soeyitno dengan jumlah total sebesar Rp 115.143.000,00.

Demikianlah implementasi ketentuan peraturan perundang-undangan hukum perburuhan terhadap studi kasus di PT. Kiwi Brands Indonesia / PT. Sara Lee Indonesia, khususnya menyangkut prosedur yang harus ditempuh pekerja ketika menghadapi PHK dan apa-apa saja yang layak dinikmatinya, seperti uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian yang memang menjadi haknya.

Bab IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya PHK itu dilarang apalagi berkenaan dengan alasan yang tidak jelas, sehingga jika sampai terjadi PHK selayaknyalah masing-masing pihak, baik pengusaha, serikat pekerja maupun pekerja memperhatikan prinsip-prinsip dan prosedur PHK. Bahwa PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja dapat terjadi asalkan ada alasan kuat berkenaan dengan unsur jalannya perusahaan.
2. Terdapat upaya hukum dan prosedur yang harus ditempuh oleh pekerja ketika ia menghadapi PHK, seperti LKS Bipartit, LKS Tripartit sampai PT TUN di mana dalam tiap perundingannya hendaknya masing-masing pihak, baik pihak pengusaha ataupun pihak pekerja harus punya itikad baik untuk menghasilkan putusan yang adil dan memuaskan semua pihak. Bahwa pihak pekerja hendaknya meminta bantuan serikat pekerja dalam menempuh upaya hukum tersebut, sebab peran serikat pekerja sesungguhnya sangat besar dalam menjembatani hubungan harmonis antara pengusaha dengan pekerja serta sebagai bentuk sosialisasi hukum perburuhan. Selain itu pekerja harus mengetahui hak-hak apa saja yang

diterimanya jika ia di-PHK, termasuk besar kecilnya agar tidak mudah dibodohi pihak pengusaha.

2. Saran

1. Pada dasarnya PHK itu dilarang, sehingga hendaknya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial digunakan cara damai secara musyawarah mufakat dengan pendekatan kekeluargaan. Bahwa PHK dapat dicegah dengan cara-cara pengefisienan atau pembagian waktu kerja dan hendaknya hal ini benar-benar dilakukan sebelum PHK benar-benar dijatuhkan. Selain itu pihak P4 supaya benar-benar memahami situasi dan keadaan riil perusahaan yang memohon izin PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dengan alasan berkenaan dengan jalannya perusahaan, dengan jalan mempelajari kondisi keuangan perusahaan bersangkutan, apakah memang benar dalam keadaan memaksa atau tidak agar PHK itu benar-benar tidak memberatkan pekerja jika ia di-PHK kelak. Dengan cara itu akan mampu mencegah PHK yang dilatarbelakangi alasan palsu atau dibuat-buat. Selanjutnya perlu ditambah pengaturan mengenai PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dalam ketentuan peraturan perundang-undangan agar terdapat suatu kejelasan dan kepastian hukum. Hal ini sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab pemerintah terhadap kaum pekerja.
2. Ada baiknya jika tiap pekerja di Indonesia terdaftar sebagai anggota serikat pekerja mengingat peranan serikat pekerja sangat besar dalam memberikan pengetahuan mengenai seluk beluk ketenagakerjaan, termasuk upaya hukum yang harus ditempuh pekerja ketika ia menghadapi

PHK serta apa saja hak-haknya. Dengan demikian pekerja tidak mudah dibodohi pihak pengusaha dan harapan memberikan kesejahteraan untuk pekerja beserta keluarganya dapat terwujud.

DAFTAR BACAAN

- G. Kartasapoetra, Dkk., *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cet. X, Jakarta, 1992
- Lanny Ramli, *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Cet. I, Surabaya, 1998
- L. J. Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Pradnya Paramitha, Cet. XVI, Jakarta, 1996
- Martin L. Souhoka, *Catatan Kuliah Hukum Perburuhan*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya, 2001
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Rieneke Cipta, Jakarta, 1990

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: 1108/Men/1986

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-03/MEN/1996
Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang
Pesangon, Uang Jasa, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Swasta.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000
Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang
Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di
Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:
Kep-255/Men/2003 Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan
Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.