

SKRIPSI

Ragil Budi Pratomo

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MASAL
TERHADAP PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA**



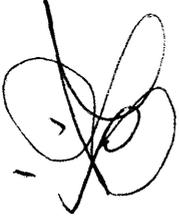
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
S U R A B A Y A
2 0 0 1**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MASAL
TERHADAP PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing,



R. Indiarsoro, S.H.
NIP. 130 325 845

Penyusun,



Ragil Budi Pratomo
NIM. 039714603

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

UNIVERSITAS AIRLANGGA
JALAN SAHABU SURABAYA 60115

1981.01.02

UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

DEKORASI DAN HIMPUNAN

ABDUL RAHMAN

Surabaya

Surabaya

Surabaya

Surabaya

ABDUL RAHMAN

Surabaya

1981

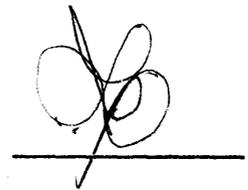
**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, tanggal 4 Oktober 2001**

Panitia Penguji Skripsi :

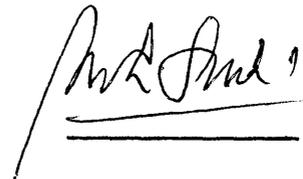
Ketua : Machsoen Ali, S.H., M.S.



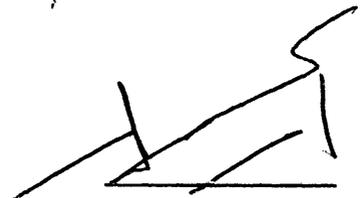
Anggota : 1. R. Indiarsoro, S.H.



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



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



...
...
...

...
...
...

...
...
...

...
...
...

Motto :

Jangan Pernah (untuk tidak) Mencoba . . .

Kupersembahkan Skripsi ini buat :

Kedua orang tuaku,

Kakak, Adik dan

belahan jiwaku . . .

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Illahi merupakan hal yang sepantasnya Penulis ucapkan, karena hanya atas Rahmat dan Karunia-Nya skripsi yang berjudul “PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MASAL TERHADAP PEKERJA DI PERUSAHAAN SWASTA” ini dapat terselesaikan dengan baik, sehingga dengan demikian Penulis juga dapat menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Airlangga tepat pada waktunya.

Ada banyak hal yang melatar belakangi Penulis tertarik untuk membahas skripsi ini, karena seiring dengan terpuruknya perekonomian Indonesia yang diakibatkan adanya krisis moneter yang berkepanjangan, mengakibatkan banyak terjadi kelesuan usaha di perusahaan industri. Sehubungan dengan hal tersebut pengusaha selaku pihak yang menjalankan perusahaan, berhak untuk menentukan langkah – langkah dengan tujuan menyelamatkan perusahaan yang dipimpinya. Langkah – langkah kebijaksanaan yang dimaksud dapat berupa efisiensi atau bahkan Pemutusan Hubungan Kerja, jika hal itu memang tidak bisa dihindarkan. Pemutusan Hubungan Kerja Massal merupakan penyelesaian yang dilematis, karena disatu sisi mungkin hal itu bisa menyelamatkan perusahaan tapi disisi lain keputusan tersebut sangat tidak diinginkan oleh para pekerja. Hal tersebut memang wajar, karena dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja akan mengakibatkan penderitaan bagi para pekerja dan keluarganya, karena satu-satunya penghasilan untuk hidupnya diputuskan. Kenyataan seperti ini menghendaki adanya perlindungan dan kepastian hukum bagi masing – masing

pihak. Dimana seorang pekerja yang terkena PHK Massal, sudah seharusnya menerima hak normatif yang telah dijamin kepadanya. Disisi yang lain hak – hak pengusaha atas pelaksanaan jalannya perusahaan juga diakui secara hukum. Jadi kalau ada Pemutusan Hubungan Kerja Masal yang tidak dapat dihindarkan lagi, maka PHK Massal tersebut dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan Perundang–Undangan, dan dengan tetap mengakui dan memberikan hak – hak normatif pekerja yang terkena PHK Massal.

Keberhasilan Penulis dalam menyelesaikan Pemulisan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik berupa moril maupun spirituil. Sehingga atas terselesaikannya skripsi ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar–besarnya kepada :

1. Bapak R. Indiarso, SH, atas bimbingannya dari awal sampai selesainya skripsi ini, beserta dewan penguji skripsi; Bapak Machsoen Ali, SH, MS, Bapak Dr. Marteen L. S, SH, MS, Ibu Lanny Ramli, SH, Mhum, sehingga skripsi ini dapat lebih disempurnakan. Tidak lupa terima kasih juga Penulis sampaikan kepada Ibu Dina Sunyowati, SH, Mhum atas bimbingan perwalian selama di Fakultas Hukum Unair sampai selesai.
2. Both of my parents Bapak dan Ibu tercinta atas kasih sayang, didikan, dorongan, semangat, perhatian dan segala-galanya dari kecil sampai sekarang.
3. Keluarga besar kami kakak – kakak Mas Putut, Mbak Titik, Mas Agung, Mas Catur, atas bantuan materiilnya sampai Ragil selesai kuliah, adik Dimas plus ponakanku Garda dan Ryan yang kehadirannya selalu bikin rame.

4. My lovely, the greatest thing, and a greats inspiration of mine Maharti Mustika hardieny, atas care, spirit, dan juga “teror”nya yang tiada henti sampai benar-benar selesainya skrip ini, I dedicate this for you honey ...
5. Teman – teman seperjuangan FH ’97 UA yang ujian bareng sama aku, 9 orang !! Haryo, Atri, Edi, Haris, Indri, Putri, Herry, Adhim ... Thanks atas semangat ’45-nya ... ujian apa tawuran, kita tim yang hebatkan! Thanks juga atas kedatangan banyak sporter Putu, Mahrus, Ino, Yulis, Merry, Irma, Dyah, Yani...
6. Teman – teman ’97 yang lain ... Danang, Armand, Doddy, Bayek, juga teman Band Rennee, Rashid, Totok, Niko ... kapan lulusnya? Nggak semua anak Band kuliahnya telat lho ... !
7. Teman-teman di Antropologi Fisip Unair, khususnya anak-anak ’96 Tole, Komeng, Firman, Sokran, Gogon, Lemot, ... kapan lulus oi ...! Willy, Ayik, juga trio borolo ’94 Hendro, Panji, Jaryono, plus Otto ... ayo maen bola lagi...!!
8. Rental komputer “Choir dan Imam” juga “Slamet komputer” atas ketelatenannya melayani pengetikan skripsi ini sampai selesai.
9. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Semoga dengan terselesaikannya skripsi dengan judul “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Terhadap Pekerja di Perusahaan Swasta” dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan juga manfaat bagi yang membaca.

Surabaya, 23 Oktober 2001

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Bab I : Pendahuluan	
a. Permasalahan Latar Belakang Dan Perumusannya.....	1
b. Penjelasan Judul.....	6
c. Alasan Pemilihan Judul.....	7
d. Tujuan Penulisan.....	8
e. Metodologi	9
f. Pertanggung Jawaban Sistematika.....	10
Bab II : Pemutusan Hubungan Kerja Massal Pada Suatu Hubungan Kerja	
1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Umumnya	13
2. Pengertian Dan Hal–Hal Yang Melatarbelakangi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal.....	26
3. Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal.....	33
4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal.....	34

Bab III : Perlindungan Hukum Terhadap Hak – Hak Pekerja

Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Massal

1. Hak – Hak Pengusaha Dan Pekerja Dalam Suatu Hubungan Kerja 45
2. Hak – Hak Normatif Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal..... 54
3. Penyelesaian Masalah Yang Timbul Setelah Adanya Izin Atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal..... 58

Bab IV : Penutup

1. Kesimpulan 65
2. Saran 66

Daftar Bacaan

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan : Latar belakang dan perumusannya.

Pembangunan Nasional untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang arah kebijaksanaannya ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat melalui GBHN, merupakan serangkaian proses yang berkesinambungan. Arah kebijaksanaan pembangunan tersebut dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Lima Tahun, sedangkan pelaksanaan operasional tahunan dituangkan dalam APBN. Sehingga hal-hal yang dituangkan didalamnya senantiasa sejalan dengan arah kebijaksanaan GBHN maupun REPELITA.

Jika dilihat dari perkembangannya, pembangunan nasional yang telah terencana tersebut telah membawa Indonesia ke arah yang bertambah baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil pembangunan, yaitu telah tersedianya berbagai sarana dan prasarana, berkurangnya jumlah penduduk miskin dan secara bertahap berhasil meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Keberhasilan pembangunan pada dasarnya ditentukan oleh banyaknya komponen yang saling mendukung. Salah satunya adalah kualitas manusia Indonesia. Jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar, apabila diefektifkan, akan merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha pembangunan disegala bidang. Akan tetapi disisi lain dapat dimengerti bahwa peningkatan kualitas manusia tidak mungkin

bahwa peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup kepada diri dan keluarganya. Sebaliknya jaminan hidup tidak akan tercapai apabila manusia itu tidak mempunyai pekerjaan, dimana hasil pekerjaan itu diperoleh imbalan untuk membiayai kebutuhan hidup diri dan keluarganya.

Salah satu bidang dalam program pembangunan di Indonesia adalah pembangunan ekonomi. Pembangunan ekonomi dilakukan dengan mengembangkan sektor industri, yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan alam dan luar negeri. Adanya pengembangan sektor industri yang meningkat pesat ini mengakibatkan dampak yang positif dalam hal penyerapan tenaga kerja, dimana dengan berdirinya perusahaan-perusahaan industri, maka secara langsung perusahaan yang bersangkutan akan menampung banyak tenaga kerja.

Pada perkembangannya, masalah penyediaan lapangan kerja di Indonesia berbenturan dengan pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia yang cukup tinggi, dimana dengan adanya pertumbuhan penduduk yang tinggi maka jumlah penduduk usia kerja akan selalu bertambah, sementara disisi lain jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding. Adanya ketidakseimbangan antara lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan ini mengakibatkan timbulnya masalah ketenagakerjaan.

Adanya latar belakang pengusaha yang secara sosiologis berkedudukan lebih kuat dari pekerja, menimbulkan keadaan yang potensial dimanfaatkan olehnya. Pengusaha, karena merasa sebagai pihak pemilik perusahaan, terkadang melakukan tindakan sepihak yaitu dengan melakukan perampasan hak-hak

pekerja yang semestinya diberikan kepada pekerja, tetapi pada kenyataannya tidak. Disisi lain, pekerja yang berkedudukan lemah tidak berdaya mengenai hal itu, karena dengan kondisi dan posisinya, dia lebih mementingkan untuk mempertahankan pekerjaannya sebagai mata pencaharian bagi diri dan keluarganya.

Pada perkembangannya, permasalahan tentang ketenagakerjaan di Indonesia semakin meluas yang banyak mengakibatkan banyak terjadi perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja. Hal-hal yang melatarbelakangi perselisihan antara pengusaha dan pekerja tersebut bermacam-macam, misalnya dalam pemenuhan hak pekerja, masalah serikat pekerja, dan sebagainya. Sedangkan dari pihak pengusaha, misalnya dengan adanya kebijaksanaan perusahaan dalam efisiensi kerja. Adanya perselisihan diantara kedua belah pihak berimbas pada banyak hal, dimana sering terlihat adanya pemogokan, unjuk rasa, dari pekerja dan skorsing atau PHK dari pihak pengusaha.

Permasalahan mengenai tenaga kerja semakin meningkat, seiring dengan terpuruknya perekonomian Indonesia. Badai krisis moneter yang melanda seakan-akan menghancurkan fundamental perekonomian Indonesia. Merosotnya nilai tukar rupiah terhadap dolar dan juga peningkatan inflasi, menyebabkan harga barang melambung tinggi. Banyak perusahaan Industri yang berakhir karena keadaan ekonomi yang terasa mencekik sehingga sulit untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Pada masa ini banyak sekali terjadi pemutusan

hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja, dengan dalih efisiensi perusahaan. Hal ini sangat dilematis karena disatu sisi perusahaan berusaha mempertahankan hidup perusahaannya, sedangkan disisi lain pekerja yang terkena PHK akan menderita, karena adanya PHK tersebut membawa pengaruh psikologis dan ekonomis bagi pekerja dan keluarga dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja, dapat dilihat dari dua sudut kepentingan, yaitu dari pengusaha dan pekerja. Dari kepentingan pengusaha, dapat dilihat bahwa sebagai majikan dialah bertanggungjawab atas jalannya perusahaan agar bisa berjalan lancar dan meningkatkan produksinya. Dalam hal menjalankan perusahaan tersebut, perusahaan selalu berusaha untuk mengelak terhadap setiap kewajiban yang dituntut kepadanya, yang akan mempengaruhi jalannya perusahaan. Oleh karenanya dia bisa merasa bebas menentukan rencana produksi, permodalan dan pemasaran sampai pada jumlah pekerja dan memilih pekerja yang diperlukan. Latar belakang pemikiran seperti ini yang menyebabkan pengusaha merasa mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Akibatnya dapat kita lihat akhir-akhir ini dimana banyak terjadi PHK massal (besar-besaran) dibanyak perusahaan, dengan dalih untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Terlepas dari benar atau tidaknya alasan pengusaha yang mengatakan bahwa perusahaannya bangkrut, maka pemutusan hubungan kerja massal itu berhadapan langsung dengan kepentingan para pekerja atas pekerjaan yang

dimilikinya. Dalam hal ini pekerja melihat PHK tersebut adalah hal yang sangat penting, karena ia mempunyai kepentingan langsung untuk tetap memiliki pekerjaan yang merupakan mata pencaharian bagi diri dan keluarganya. Pandangan ini dapat di mengerti karena PHK yang demikian ini banyak memberi pengaruh psikologis, ekonomis bagi para pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Banyaknya pekerja yang menjadi korban PHK massal mengakibatkan keresahan sosial, dimana jumlah pengangguran yang telah ada akan ditambah oleh karena terjadinya PHK massal tersebut. Meningkatnya jumlah pengangguran tersebut juga dapat mengakibatkan suatu kerawanan sosial, yang pada akhirnya berimbas pada meningkatnya angka kejahatan dan kriminalitas. Oleh karenanya, Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian ini sebaiknya diatur dan diberlakukan suatu kepastian hukum yang pada hakekatnya dapat memberikan suatu perlindungan hukum bagi pekerja, yang notabene selalu ada pada posisi tersulit. Pada sisi lain, pengusaha juga dilindungi oleh pengaturan tersebut dengan diberi hak untuk memutuskan hubungan kerja asalkan memenuhi persyaratan tertentu.

Menyadari akan beragamnya permasalahan dalam Pemutusan Hubungan Kerja Massal, maka pembatasan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah pemutusan hubungan kerja massal dapat terjadi pada suatu hubungan kerja ?

2. Bagaimanakah perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja massal ?

B. Penjelasan Judul

Judul dari skripsi ini adalah "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Terhadap Pekerja Di Perusahaan Swasta".

Pemutusan hubungan kerja massal adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan, atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja besar-besaran (pasal 1 angka 5 kep 150/Men/2000).

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah (pasal 1 angka 3 Kep 150/Men/2000).

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak. Pengertian lain dari perusahaan yaitu usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik. (pasal 1 angka 1 huruf a dan b Kep 150/Men/2000).

Jadi apabila definisi-definisi diatas digabungkan untuk dapat menjelaskan judul skripsi ini, maka penjelasan dari judul skripsi ini adalah pemutusan hubungan kerja yang melibatkan 10 atau lebih tenaga kerja yang bekerja pada

pengusaha dengan menerima upah dalam kurun waktu 1 bulan atau terjadi suatu rentetan peristiwa pemutusan hubungan kerja yang dimaksud dalam suatu perusahaan swasta.

C. Alasan Pemilihan Judul.

Alasan yang mendorong pemilihan judul skripsi “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal Terhadap Pekerja Di Perusahaan Swasta” ini adalah :

1. Karena banyaknya kasus PHK massal akhir-akhir ini yang merupakan imbas dari krisis moneter yang tak kunjung membaik. Adanya kelesuan di dunia usaha mengakibatkan banyaknya perusahaan yang melakukan berbagai cara untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Perusahaan melakukan langkah-langkah yang ditempuh oleh pengusaha, untuk mempertahankan hidup perusahaannya, namun ternyata membawa akibat secara langsung terhadap pekerja. Salah satu dari langkah atau kebijaksanaan dari pengusaha adalah pengurangan tenaga kerja sehubungan dengan adanya efisiensi perusahaan. Banyak dari perusahaan yang mengalami kelesuan usaha, dengan terpaksa harus melakukan PHK massal untuk dapat menyelamatkan perusahaannya. Hal yang demikian adalah sangat dilematis, karena disisi pengusaha, dia harus melakukan PHK massal tersebut untuk kelangsungan perusahaan, yang notabene hampir tidak mendapatkan keuntungan (laba). tapi disisi lain, adanya PHK massal akan mengakibatkan penderitaan lahir batin bagi pekerja yang terkena PHK massal. Karena pada

kenyataannya pekerjaan tersebut merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup pekerja dan keluarganya.

2. Potret nyata kehidupan dunia usaha dan pekerja diatas menghendaki adanya suatu perlindungan hukum bagi pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dimana seorang pekerja yang terkena PHK massal, sudah seharusnya menerima hak normatif yang telah dijaminan kepadanya. Sedangkan disisi pengusaha, juga diakui hak-hak secara hukum atas pelaksanaan jalannya perusahaan. Jadi kalau ada Pemutusan Hubungan Kerja Massal yang tidak dihindarkan lagi, maka PHK massal tersebut dapat dilakukan asal telah memenuhi prosedur dan persyaratan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. dan dengan tetap mengakui dan memberikan hak-hak normatif pekerja yang terkena PHK massal.

D. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan praktis dan tujuan akademis.

Tujuan akademis yaitu bahwa penulisan skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang stratal (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Sedangkan tujuan praktisnya adalah untuk menambah pengetahuan kepustakaan di bidang Hukum Perburuhan terutama dibidang Pemutusan

Hubungan Kerja Massal dan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalaminya.

E. Metodologi

1. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini metode pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan Yuridis Normatif. Yaitu dengan memperoleh keterangan dan atau penjelasan dari berbagai peraturan perundang-undangan, yang mengatur masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu masalah Pemutusan Hubungan Kerja Massal dan perlindungan hukum atas hak-hak normatif pekerja yang mengalami PHK massal tersebut. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri ataupun keputusan menteri serta segala macam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia yang mengatur hal tersebut diatas.

2. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi dibagi menjadi dua, yaitu sumber data Primer dan sumber data Sekunder.

Sumber data primer dalam hal ini adalah berupa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Sedangkan data dari sumber data sekundernya adalah literature dari buku-buku sarjana dan catatan-catatan yang diperoleh selama perkuliahan di

masalah, sumber data, metode pengumpulan data serta pengolahannya, dan untuk selanjutnya diakhiri dengan gambaran dan pertanggungjawaban sistematika dari skripsi ini.

Selanjutnya pada Bab II akan dibahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Massal pada suatu hubungan kerja. Pada sub bab pertama akan digambarkan terlebih dahulu pemutusan hubungan kerja pada umumnya dari sisi definisi dan macam-macamnya. Pembahasan ini akan diletakkan pada sub bab pertama dari Bab II dengan tujuan agar dapat diketahui terlebih dahulu gambaran secara umum Pemutusan Hubungan Kerja. Pada sub bab berikutnya akan dijelaskan mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Massal serta faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Sedangkan pada sub bab akhir, akan merujuk pada prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Massal menurut ketentuan perundang-undangan. Uraian dalam Bab II ini diharapkan dapat menjawab permasalahan mengenai terjadinya pemutusan hubungan kerja massal pada suatu hubungan kerja.

Pada Bab III, akan dijelaskan mengenai bentuk perlindungan hukum atas hak-hak pekerja, dalam hal ini adalah pekerja yang terkena PHK secara massal. Pada bagian selanjutnya dari uraian Bab III ini, akan dijelaskan mengenai penyelesaian perselisihan yang muncul dalam hal terjadinya PHK massal. Dari uraian tersebut, diharapkan dapat menjawab permasalahan kedua yakni mengenai perlindungan hukum atas hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja massal.

Bab IV berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari penulis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Massal Terhadap Pekerja Di Perusahaan Swasta.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL PADA SUATU HUBUNGAN KERJA

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Umumnya

Dalam kehidupan sehari-hari putusnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha di suatu bidang pekerjaan, biasa disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah diperjanjikan sebelumnya, dan dapat juga terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, atau karena sebab lainnya. Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah diperjanjikan, hal tersebut biasanya tidak menimbulkan permasalahan, baik terhadap pihak pekerja ataupun pihak pengusaha. Berbeda dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terutama bagi pekerja yang dari sudut ekonomi, jelas berkedudukan lebih lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi pekerja, karena hal tersebut berkaitan dengan kepastian dan ketenteraman hidup pekerja. Putusnya hubungan kerja, bagi pekerja berarti permulaan masa

pengangguran dengan segala akibatnya, pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang sekaligus merupakan awal dari kesengsaraan.¹

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja, lebih lanjut akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis dan finansial, sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya lain pembuatan surat lamaran dan foto copi surat surat lain).
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya, sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya:

Sedangkan bagi pengusaha, adanya PHK tersebut juga memberikan dampak yang merugikan, terlebih jika buruh yang bersangkutan merupakan tenaga ahli, antara lain :

- a. Pengusaha harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan penanganan pekerjaan yang tengah dilaksanakan, yang belum tentu tenaga pengganti tersebut berkemampuan yang sama.
- b. Jika terjadi demikian pengusaha harus melakukan latihan-latihan, yang akan memakan waktu dan biaya.

¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet 3, Djambatan, Jakarta 1980 hal 66.

- c. Selama tenaga pengganti itu belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu, kuantitas maupun kualitasnya.
- d. Biaya pemasangan iklan untuk mencari tenaga pengganti, dan lain sebagainya.²

Ketentuan dalam bentuk Undang-undang yang mengatur tentang PHK di bidang perburuhan Indonesia ada pada Undang-Undang no. 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Dan Undang-undang no.22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan. Pengertian mengenai PHK dijelaskan dalam peraturan pelaksana dari undang-undang yang telah ada. Peraturan pelaksana yang dimaksud yaitu keputusan menteri tenaga kerja no. 150 tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan, masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja menurut pasal 1 angka 4 Kep Menaker no. 150 tahun 2000 adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin dari panitia daerah atau panitia pusat.

Pemutusan hubungan kerja dalam teori hukum perburuhan ada 4 (empat) jenis, yaitu :

² Y.W. Sunindhia, Ninik Widianti, *Masalah PHK dan pemogokan*, Cetakan Pertama, PT. Bina Aksara, 1988, Jakarta, hal 38.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya, sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh³.

Pemutusan hubungan kerja demikian ini terjadi bukan karena sebab-sebab tertentu baik yang datangnya dari pihak buruh atau juga pihak pengusaha. Kitab undang-undang hukum perdata dalam pasal 1603 huruf e menyebutkan bahwa:

“Perhubungan kerja berahir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan.”

Jadi bisa disebutkan disini bahwa putusnya hubungan kerja menurut hukum ini dapat terjadi apabila hubungan kerja yang ada untuk waktu tertentu telah habis masa berlakunya, atau bisa juga karena pekerja meninggal dunia. Ketentuan mengenai hal tersebut diatur oleh KUH Perdata pasal 1603 e juncto Kepmenaker No. 150 tahun 2000 pasal 2 ayat 2 huruf d dan e mengenai pengecualian PHK tanpa ijin.

Meskipun PHK demi hukum ini terjadi dengan sendirinya, tapi para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian itu akan berakhir, yaitu jika :

³ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta Cet Kedua 1994, hal ; 141

1. Hal tersebut ada dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan.
2. Pemberitahuan tentang perbuatan penghentian itu diharuskan, karena berdasarkan undang-undang atau menurut adat kebiasaan, begitu juga jika lamanya pekerjaan ditetapkan dari awalnya, sedangkan kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan tidak menyimpang dari sesuatu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis. Pekerja juga dapat mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tidak memperhatikan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi pekerja yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak pengusaha bertindak melawan hukum.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja.

Dalam suatu teori hukum perjanjian, salah satu pihak dapat memutuskan perjanjian dengan persetujuan pihak lainnya. Hal tersebut juga berlaku dalam suatu perjanjian kerja, dengan persetujuan pengusaha pada dasarnya pekerja berwenang untuk memutuskan hubungan kerja dengan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja ini berlaku pada hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu maupun hubungan kerja waktu tertentu yang waktunya belum habis. Ada dua persyaratan yang harus dipenuhi oleh pekerja untuk dapat memutuskan hubungan kerja yaitu, [1] Mendapat persetujuan majikan, dan [2] Memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran yang terdapat dalam pasal 1603 huruf h dan i jika dua

syarat itu tidak di penuhi, maka perbuatan pekerja tersebut merupakan perbuatan melanggar hukum.⁴

Adanya persyaratan tersebut tetap ada pengecualian, artinya pekerja tidak perlu memintakan persetujuan pengusaha dan tidak perlu memperhatikan tenggang waktu persyaratan pengakhiran. Pengecualian tersebut dapat dilakukan oleh pekerja dengan cara membayar ganti kerugian atau karena alasan mendesak. Alasan mendesak bagi pekerja adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan pekerja tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak tercantum dalam pasal 1603 huruf p KUH perdata, yaitu dalam hal:

1. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam dengan sungguh-sungguh
2. Jika majikan memikat atau mencoba memikat buruh, keluarganya atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan ataupun jika majikan membiarkan perbuatan-perbuatan memikat atau mencoba memikat sedemikian itu dilakukan oleh seseorang keluarganya atau oleh orang bawahan majikan.
3. Jika majikan tidak membayar upah buruh pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Jika majikan lalai dalam memberikan jaminan tentang makanan dan pondokan seperti apa yang sudah diperjanjikan.
5. Jika majikan tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada buruh sedang jumlah uang sebagai upah digantungkan sebagai dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan.
6. Jika majikan tidak mau atau tidak cukup memberi pertolongan kepala buruh sebagaimana diperjanjikan, sedang jumlah upah tergantung dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
7. Jika majikan dengan cara lain dan secara serampangan melalaikan kewajiban yang telah menjadi bebannya sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian kerja.
8. Jika majikan memerintahkan buruh untuk melakukan pekerjaan pada majikan lain, meskipun ia menolaknya.

⁴ Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Erafindo Persada. Jakarta. Cet kedua 1997, hal 141.

9. Jika berlangsungnya hubungan kerja itu dapat membahayakan jiwa, kesehatan atau nama baiknya, sedangkan hal itu ternyata tidak tampak pada saat perjanjian kerja itu dibuat.
10. Jika buruh karena sakit atau lain-lain sebab yang terjadi diluar salahnya, buruh menjadi tidak berdaya lagi melakukan pekerjaan seperti yang diperjanjikan.

Semua janji yang menetapkan bahwa kepada buruh akan diserahkan untuk menentukan apakah ada alasan mendesak dalam arti pasal tersebut adalah batal.⁵

Alasan mendesak yang tercantum dalam pasal 1603 p diadopsi oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000, dengan mengalami beberapa perubahan, yang dicantumkan dalam pasal 20 ayat (7) sebagai berikut:

“Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat apabila pengusaha:

- a. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang;
- c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. Melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
- f. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan;
- g. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Mengenai ganti kerugian yang harus dibayar oleh pekerja kepada pengusaha jika ia memutuskan hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran, tanpa persetujuan majikan dan tidak karena alasan mendesak sebagaimana tercantum dalam pasal 1603 p, pasal 1603 q menentukan sebagai berikut:

⁵ Abdul Rachmad Budiono, Ibid hal 142.

1. Apabila hubungan kerja diadakan atau dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu, sama dengan jumlah upah yang harus dibayarkan sampai hari putusnya hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran.
2. Apabila hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu ganti kerugian itu sama dengan jumlah upah untuk jangka waktu hubungan kerja berlangsung terus menurut pasal 1603 e dan pasal 1603 f.

Menurut memori penjelasan terhadap pasal-pasal tersebut diterangkan bahwa pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan mendesak harus memenuhi syarat-syarat berikut ini:

1. Harus ada alasan mendesak yang obyektif.
2. Alasan itu harus mendesak secara subyektif pihak yang bersangkutan sehingga ia tidak bersedia lagi meskipun untuk waktu yang pendek meneruskan hubungan kerja.
3. Alasan mendesak ini harus diberitahukan kepada pihak lawannya.
4. Pemberitahuan itu harus segera dilakukan.⁶

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Seorang pengusaha yang bermaksud akan mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja, akan terikat dengan Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Keterikatan pengusaha pada Undang-Undang tersebut dimaksudkan sebagai upaya dari

⁶ Soeryanatamiharja, *Segi-Segi Perjanjian Kerja Dalam Praktek*, Jakarta, PT. Indira, hal 84.

pemerintah untuk melindungi pekerja agar tidak kehilangan pekerjaannya, salah satu pokok pikiran dari Undang-Undang tersebut menghendaki agar pengusaha mengerahkan segala daya upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, bahkan dalam beberapa hal dilarang

Undang-undang no.12 tahun 1964 melalui pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja jika:

- a. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena menjalankan kewajiban terhadap negara yang telah ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

Untuk lebih melindungi pekerja dan sekaligus menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka oleh peraturan pelaksanaanya, ketentuan tentang larangan pemutusan hubungan kerja telah mengalami tambahan. Ketentuan yang dimaksud adalah pasal 2 ayat (4) huruf d, e dan f Kep Menaker no. 150 tahun 2000. Dalam ketentuan pasal 2 ayat (4) tersebut menyatakan bahwa:

- d. Karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan.
- e. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan ikatan perkawinan dengan pekerja lainya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Adanya ketentuan dari masing-masing huruf dari pasal 2 ayat (4) tersebut, membawa akibat bahwa pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas alasan-alasan termaksud adalah dilarang.

Menurut undang-undang no. 12 tahun 1964, pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai pemutusan hubungan kerja terjadi. Apabila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan serikat pekerja yang ada atau dengan pekerjanya sendiri dalam hal pekerjaan itu tidak menjadi anggota dari salah satu serikat pekerja.

Bila perundingan tersebut tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh ijin panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Mengenai ijin ini ditentukan sebagai berikut:

- a. Ijin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan seperti dimaksud pasal 3 ayat (1) undang-undang no 12 tahun 1964 juncto pasal 5 undng-undang no. 22 tahun 1957 juncto pasal 2 ayat (1) kepmenaker no. 150 tahun 2000.

- b. Ijin dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja besar-besaran (massal). Seperti dimaksud pasal 3 ayat (1) undang-undang no. 12 tahun 1964, Juncto pasal 12 Undang-undang no.22 tahun 1957juncto pasal 2 ayat (1) Kepmenaker no.150 tahun 2000.

Meskipun undang-undang mengharuskan adanya ijin bagi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, tetapi pengusaha juga memiliki hak untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ijin. Undang-undang no. 12 tahun 1964 melalui pasal 4 juncto pasal 2 ayat (2) Kepmenaker no. 150 tahun 2000 menyatakan bahwa pengusaha dapat mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ijin panitia penyelesaian perburuhan apabila :

1. Pekerja dalam masa percobaan.
2. Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis.
3. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
4. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Pekerja meninggal dunia .

Ijin pemutusan hubungan kerja juga dapat diberikan kepada pengusaha apabila pekerja melakukan kesalahan (lihat pasal 18 ayat (2) kepmenaker no. 150 tahun 2000). Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan telah memberikan kewajiban bagi pengusaha untuk

mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian (lihat pasal 18 ayat (4) keppemker no. 150 tahun 2000)

4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan. Hal tersebut berdasarkan permohonan oleh pihak yang bersangkutan (pengusaha atau pekerja), yang bermaksud mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan. Ada beberapa alasan yang dijadikan dasar permohonan Pemutusan Hubungan Kerja,⁷ yaitu :

1. Karena alasan penting.

Alasan penting yang dimaksud selain alasan mendesak yang terdapat dalam pasal 1603 n Bw, juga perubahan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dimana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga layak segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja tersebut. (Pasal 1603 v ayat (2) Bw).

Masing-masing pihak, termasuk sebelum pekerjaan dimulai, berdasarkan alasan penting berwenang mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediaman yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Ketentuan dalam pasal 1603 v Bw ini memberikan kemungkinan kepada kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa diwajibkan

⁷ Abdul Rahman Budiono, Opcit. Hal 148 – 153.

membayar ganti kerugian, jika menyertakan alasan tersebut. Terhadap putusan Hakim yang mengabulkan permohonan salah satu pihak, tidak ada upaya hukum, kecuali Jaksa Agung berwenang untuk mengajukan kasasi untuk kepentingan hukum (lihat pasal 1603 v ayat (4) Bw).

2. Karena merugikan pekerja belum dewasa.

Seorang wakil yang sah menurut undang-undang dari buruh yang belum dewasa, boleh mengajukan permohonan tertulis kepada pengadilan tempat buruh belum dewasa bertempat tinggal supaya perjanjian kerja tersebut putus. Alasan yang dapat diajukan untuk permohonan ini yaitu jika wakil buruh berpendapat bahwa perjanjian kerja akan merugikan, atau telah merugikan buruh yang belum dewasa, atau jika dirasa bahwa syarat-syarat yang disebutkan dalam surat kuasa yang diterangkan dalam pasal 1601 g tidak dipenuhi (lihat pasal 1603 m) apabila hakim mengabulkan permohonan ia menetapkan waktu berakhirnya hubungan kerja itu.

3. Pembatalan perjanjian kerja menurut pasal 1267 Bw.

Pasal 1603 w menegaskan bahwa wewenang para pihak untuk menuntut pembatalan perjanjian berdasarkan pasal 1267 Bw disertai penggantian biaya kerugian dan bunga yang tidak harus, karena ketentuan dalam bagian ini. Ini berarti pihak-pihak yang berkepentingan dapat juga mengajukan hak yang tercantum dalam pasal 1267 Bw untuk minta kepada hakim supaya membatalkan

hubungan kerja, jika pihak lawan tidak memenuhi sesuatu yang telah diperjanjikan (ingkar janji).

4. Pengakhiran hubungan kerja berdasarkan pasal 1601 k Bw.

Dalam peraturan perusahaan seorang pengusaha dapat mencantumkan syarat-syarat kerja yang berlaku di perusahaannya. Jika selama hubungan kerja berlangsung, diadakan peraturan perusahaan yang baru atau yang sudah ada diubah, maka buruh yang tidak menyetujuinya dapat mengajukan permohonan kepada hakim supaya perjanjian kerjanya dibatalkan. Kemungkinan lain bisa terjadi, jika hakim setelah memanggil sah pengusaha, menilai bahwa peraturan perusahaan yang baru atau yang diubah itu tidak sangat merugikan buruh.

2. Pengertian dan Hal-hal Yang Melatarbelakangi Terjadinya PHK Massal

Masalah yang terpenting dalam masalah ketenagakerjaan adalah soal Pemutusan Hubungan Kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.⁸

⁸ Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. Cet ke 2 1995, hal 107

Adanya kenyataan seperti itu menuntut pemerintah untuk membuat suatu sistem pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada dasarnya dapat menjamin kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja. Undang-undang yang mengatur tentang PHK yaitu undang-undang no. 12 tahun 1964. Didalam penjelasannya, dinyatakan bahwa terdapat pokok-pokok pikiran dalam undang-undang tersebut yang dalam garis besarnya adalah sebagai berikut:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin Pemutusan Hubungan Kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berseisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan dari pada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem Undang-Undang ini penempuhan jalan perundingan ini merupakan kewajiban setelah daya dan upaya tersebut pada 1 tidak memberikan hasil.
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, haruslah pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan ijin dari Instansi Pemerintah.
4. Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja maka sepatutnyalah bila pengawasan preventif ini

- diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.
5. Dalam Undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon ijin, meminta banding terhadap penolakan banding terhadap permohonan ijin dan seterusnya.
 6. Disamping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat sebagai tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain.
 7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena modernisasi, otomatisasi, efficiency dan rationalisasi yang disetujui oleh pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh itu ke perusahaan / proyek lain.

Dalam suatu hubungan kerja, pengakhiran atas hubungan kerja hanya dapat terjadi setelah ada ijin PHK. Ketentuan mengenai ijin PHK tersebut lebih lanjut dinyatakan dalam pasal 2 ayat 1 Kep Menaker no. 150 tahun 2000, yaitu:

Setiap pemutusan hubungan kerja diperguruan harus mendapatkan ijin dari panitia daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Ketentuan dari pasal 2 (1) UU no.12 tahun 2000 ini merupakan turunan dari pasal 3 ayat (1) UU no. 12 tahun 1964, yang keduanya mengemukakan dua pengertian tentang PHK yaitu:⁹

a. PHK Perseorangan

Pemutusan hubungan kerja yang biasa dan dapat dianggap wajar terjadi sehubungan keinginan perorangan, atau perbuatan-perbuatan perorangan, dalam hal ini inisiatif atau niat pemulanya dikemukakan oleh pekerja itu sendiri dan pengusaha.

1. Inisiatif dari buruh :

- a Buruh memang telah mempunyai niat untuk pindah pekerjaan karena keinginannya untuk mempunyai jenjang pekerjaan yang tetap, lebih baik bagi perkembangan kehidupannya dihari depan.
- b Buruh memang berniat meninggalkan perusahaan itu karena ingin mencari lapangan kerja lain, daripada bekerja di perusahaan itu yang selalu tidak bisa memberikan kepuasan baginya.
- c Buruh memang telah berniat untuk meninggalkan perusahaan itu karena malu selalu dicurigai dan diawasinya secara ketat.
- d Buruh memang telah berniat untuk meninggalkan perusahaan itu sehubungan keluarganya pindah ke tempat lain atau karena kesehatannya tidak mengijinkan.
- e Buruh memang telah berniat untuk meninggalkan perusahaan itu, dan untuk mempercepat terwujudnya keinginannya itu, dengan

⁹ Y. W. Sunindhia, Ninik Widiyanti, Opcit, hal 54 – 56

sengaja melakukan ulah-ulah yang tidak cocok dengan keinginan pengusaha.

2. Inisiatif dari pengusaha :

- a Pengusaha memang telah mempunyai niat untuk memberhentikan buruh, karena buruh yang bersangkutan selalu melakukan pelanggaran disiplin kerja.
- b Pengusaha memang telah berniat untuk memberhentikan pekerja yang bersangkutan dikarenakan pekerja tersebut sering melakukan pekerjaan yang kurang terpuji dan mengganggu ketentraman kerja pekerja lainnya.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran (massal).

Pemutusan Hubungan kerja secara besar-besaran (massal) dapat dikatakan sebagai masa Onslag atau masa pemecatan para pekerja di perusahaan, hal ini dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan sepuluh orang pekerja atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Inisiatif dalam PHK besar-besaran ini ada pada pihak pengusaha, hal yang paling penting yaitu maksud atau kehendak pengusaha untuk memberhentikan sejumlah buruhnya, yang melebihi dari sepuluh orang sekaligus atau secara berentetan sehubungan ada beberapa hal yang mempengaruhi dan mendesaknya, antara lain:

1. Terdapat sejumlah pekerja yang secara berkelompok menunjukkan ulah-ulah tertentu, yang dipandang pengusaha dapat merusak ketenangan kerja para pekerja lainnya dan melakukan penentangan terhadap perintah-perintah kerja.
2. Terjadinya perubahan metode kerja dalam perusahaan dan demi penghematan. Penghematan sebagian jumlah buruhnya harus diberhentikan.
3. Sebagai dampak dari resesi ekonomi, kelesuan pemasaran produk. Atau sangat sulitnya diperoleh bahan baku bagi pelaksanaan produksi di perusahaan tersebut, kesemua ini menyebabkan pengusaha mengambil kebijaksanaan untuk mengurangi produksi, sehingga sejumlah buruh juga terpaksa harus diberhentikan.

Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran (massal) dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Jika dilihat dari pengertian Pemutusan Hubungan Kerja yang diambil dari pasal 3 ayat (2) Undang-Undang No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 1 angka (5) Kepmenaker no. 150 tahun 2000 tersebut, maka didalamnya terdapat beberapa hal yang merupakan batasan dari PHK massal yaitu :

1. Pihak yang melakukan PHK massal adalah pengusaha.
2. Waktu; PHK massal dilakukan dalam satu bulan.

3. Jumlah; jumlah yang dijadikan acuan untuk dapat disebut PHK massal adalah sepuluh (10) orang atau lebih. Jadi jika terjadi PHK terhadap sejumlah kurang dari 10 orang, maka PHK yang demikian ini tergolong pada PHK perseorangan.
4. Itikad pengusaha untuk mengadakan Pemutusan Hubungan Kerja massal atau besar-besaran, yaitu jika terjadi rentetan peristiwa PHK yang dilakukan oleh pengusaha.

Merupakan suatu hal yang dapat dimengerti, bahwa pengusaha yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, mempunyai kebebasan yang sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi berjalannya perusahaan. Pengusaha ingin mengelakkan setiap kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan jalannya perusahaan. Hal ini tidak hanya mengenai rencana produksi, permodalan, penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah pekerja yang dipekerjakan dan soal memilih pekerja itu satu persatu.

Adanya alasan ekonomi ini, pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memberhentikan pekerja, jika dia tidak puas dengan pekerjaan pekerja atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan buruh. Adalah jelas bahwa jika pengusaha diharuskan untuk menahan sejumlah pekerja yang lebih besar dari seperlunya, dia mungkin tidak lagi

mampu untuk mempertahankan keseimbangan keuangan dalam perusahaannya.¹⁰

Alasan tersebut juga yang membuat pengusaha melakukan keputusan untuk memutuskan secara massal kepada pekerjanya. Pada umumnya alasan-alasan yang dikemukakan oleh pengusaha dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja massal atau besar-besaran antara lain :¹¹

- a. Perusahaan mengalami kerugian.
- b. Pengoperasian Perusahaan.
- c. Sulitnya Pemasaran.
- d. Banyaknya hutang perusahaan.

3. Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin harus dihindari dan dijadikan sebagai upaya terakhir dalam penyelesaian perselisihan perburuhan karena menyangkut harkat dan martabat bagi hidup manusia. Pemutusan hubungan kerja massal diatur oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah dengan maksud agar pemutusan hubungan kerja massal tidak dilakukan secara sewenang-wenang dan masing-masing pihak mendapatkan kepastian hukum.

Ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal pemutusan hubungan kerja massal adalah :

¹⁰ Y.W Sunindhia, Ninik Widiyanti, Ibid, hal 37

¹¹ Sendjun H. Manulang, Opcit, ha! 110

1. Undang-Undang no. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
2. Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. Kep. 15 A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. Kep. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan ganti Kerugian di Perusahaan.
5. Surat Edaran Menteri Tenaga kerja no. 295/IV/1985 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah Pemutusan hubungan Kerja Massal Terhadap Karyawan.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Pada dasarnya ketentuan perundangan-undangan yang ada, tidak menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja, bahkan pada beberapa hal dilarang untuk dilakukan (lihat pasal 1 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 6 Kepmenaker No. 150 tahun 2000). Pada kenyatannya, setelah semua upaya pencegahan terjadinya PHK yang dilakukan tidak membuahkan hasil, maka tahap berikutnya akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai prosedur.

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja massal yang diatur oleh peraturan Perundang-undangan tersebut adalah sebagai berikut :

1. TINGKAT PERUSAHAAN

- a. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK (pasal 1 UU No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 3 (C) Kep Menaker No. 15A tahun 1994 Juncto pasal 6 Kep Menaker No. 10 tahun 2000).

Tahap ini menghendaki agar pengusaha melakukan segala daya upaya supaya tidak terjadi PHK massal, yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan dan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Bentuk dari tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan melalui usaha peningkatan efisiensi dan penghematan antara lain dengan :

- a. Mengurangi shift;
 - b. Membatasi / menghapuskan kerja lembur;
 - c. Mengurangi jam kerja;
 - d. Peningkatan usaha-usaha, peningkatan efisiensi dan penghematan lainnya antara lain seperti mempercepat pensiun dan sebagainya;
(Seperti tercantum dalam SE Menteri Tenaga Kerja No. 295/IV/1985)
- b. Apabila usaha-usaha yang telah dilakukan tetap tidak bisa mencegah terjadinya PHK massal, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja massal tersebut dengan

serikat pekerja atau dengan pekerja jika dalam perusahaan tersebut belum terbentuk serikat pekerja.

Perundingan yang sering disebut Bipartit ini dilakukan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai PHK massal tersebut. (Pasal 2 UU No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 5 (a) Kep Menaker No. 15A tahun 1994 tentang petunjuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja ditingkat perusahaan dan pemerataan, Juncto pasal 10 (1) Kep Menaker no. 150 tahun 2000)

- c. Setiap perundingan termaksud, dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) bulan dan setiap perundingan dibuat risalah yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk ditanda tangani.

Risalah perundingan tersebut memuat antara lain :

- a. Nama dan alamat lengkap;
- b. Nama dan alamat serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
- c. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
- d. Tanggal dan tempat perundingan;
- e. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
- f. Pendirian para pihak;
- g. Kesimpulan perundingan;
- h. Tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

- d. Apabila perundingan Bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama ini disertai bukti-bukti yang ada, harus disampaikan oleh Pengusaha Kepada Panitia Pusat (P-4P) untuk permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja Massal, melalui kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. (Pasal 5 UU No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 5 (d) Kep Menaker No. 15A tahun 1994, Juncto pasal 10 angka 6 Kep Menaker No. 150 tahun 2000)
- e. Adanya persetujuan bersama tersebut oleh Panitia Pusat pada dasarnya diberikan ijin sesuai hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut tidak sah (pasal 10 angka 7 Kep Menaker No. 150 tahun 2000). Pada tahap ijin atas PHK ini, pengusaha dapat sekaligus mempersiapkan kewajiban-kewajiban yang secara normatif merupakan hak pekerja yang memang harus dipenuhi dalam terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- f. Sesuai dengan tahapan prosedur pada huruf e, maka hasil dari kesepakatan dalam perundingan Bipartit yang melahirkan persetujuan bersama, akan dilanjutkan dengan menyampaikan persetujuan bersama itu disertai bukti-bukti yang ada kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin PHK massal. Persetujuan bersama itu dilampirkan dalam permohonan ijin sebagai bukti diadakannya kesepakatan dalam suatu perundingan.

Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat diatas kerja materai cukup sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, dengan memuat :

- a. Nama dan alamat kedudukan perusahaan.
- b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
- c. Nama, jabatan dan alamat pekerja yang diminta Pemutusan Hubungan Kerja.
- d. Umur dan jumlah keuarga pekerja.
- e. Masa kerja dan tanggal mulai bekerja.
- f. Tempat pekerja pertama kali diterima bekerja.
- g. Rincian penghasilan terakhir berupa uang dari nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma.
- h. Upah terakhir yang diterima pekerja.
- i. Alasan pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara rinci .
- j. Bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang-undang no. 12 tahun 1964.
- k. Tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
- l. Tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan / dan
- m. Hal-hal lain yang dianggap perlu

(Pasal 12 Kep Menaker no. 150 tahun 2000)

2. TINGKAT PEMERANTARAAN

Tahap perantara dilakukan apabila dalam perundingan Bipartit tidak tercapai suatu kesepakatan, maka dalam hal ini salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantari oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya (Pasal 10 angka (8) Kep Menaker no. 150 tahun 2000 Juncto pasal 5 huruf (e) Kep Menaker no. 15A tahun 1994).

- a. Setelah menerima permintaan pemerantaraan, selambat-lambatnya dalam 7 (tujuh) hari pegawai perantara harus sudah mengadakan pemerantaraan. Apabila belum ada perundingan (Bipartit), maka pegawai perantara harus mengusahakan perundingan terlebih dahulu dengan jalan musyawarah untuk mufakat (Pasal 11 (1 dan 2) Kep Menaker no. 150 tahun 2000) termasuk mengadakan penelitian dan usaha penyelesaian masalah-masalah yang sifatnya normatif melalui pegawai pengawas ketenaga kerjaan (Pasal 8 huruf c Kep Menaker no. 15A tahun 1994).
- b. Apabila dalam perantaraan tersebut tercapai suatu kesepakatan, maka dibuat suatu persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara (pasal 12 (4) Kep Menaker no. 150 tahun 2000 Juncto pasal 8 huruf (f) Kep Menaker no. 15A tahun 1994).

- c. Pegawai perantara setelah menerima persetujuan bersama tersebut harus meneruskan kepada panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal dengan menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan sebagai lampiran disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat (Pasal 12 (6) Kep Menaker no. 150 tahun 2000 Juncto pasal 8 huruf g Kep Menaker no. 15A tahun 1994).
- d. Apabila tingkat pemerantaran tidak berhasil mencapai kesepakatan penyelesaian, maka pegawai perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran (Pasal 12 (1) Kepmenaker no. 150 tahun 2000 Juncto pasal 8 huruf (h) Kep Menaker no. 15A tahun 1994). Tenggang waktu untuk memberikan tanggapan atas anjuran tersebut adalah 7 (tujuh) hari. Lebih dari itu maka masing-masing pihak dianggap menolak anjuran (pasal 12 (2) Kepmenaker no. 150 tahun 2000).
- e. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran tersebut, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis, dan dilanjutkan penyelesaian dengan cara yang sama pada huruf c diatas.
- f. Apabila anjuran dimaksud tidak diterima oleh para pihak atau salah satu pihak, maka pegawai perantara membuat laporan pemerantaraan

bentuk II secara lengkap, sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian perkara (Pasal 8 huruf (j) Kep Menaker no. 15A tahun 1994).

- g. Tahap selanjutnya pegawai perantara menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan, baik yang sudah ada kesepakatan maupun tidak kepada panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja masal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- h. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan (Pasal 13 Kep Menaker No. 150 tahun 2000 Juncto pasal 9 Kep Menaker No. 15A tahun 1994)

3. TINGKAT PANITIA PUSAT

Pada dasarnya meskipun sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak atas pemutusan hubungan kerja massal, tetap harus dimintakan ijin atas pemutusan hubungan kerja tersebut. Ketentuan ini ditegaskan dalam pasal 10 Undang-Undang No. 12 tahun 1994 yang menyatakan bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ijin adalah batal karena hukum." Untuk PHK Massal permohonan ijin ditujukan kepada Panitia Pusat (P-4P)

- a. Setiap permohonan ijin PHK harus memuat :
 - 1. Nama dan alamat kedudukan perusahaan.

2. Nama orang yang bertanggung jawab diperusahaan.
 3. Nama, jabatan dan alamat pekerja yang diminta Pemutusan Hubungan Kerja.
 4. Umur dan jumlah keluarga pekerja.
 5. Masa kerja dan tanggal mulai bekerja.
 6. Tempat pekerja pertama kali diterima bekerja.
 7. Rincian penghasilan terakhir berupa uang dari nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma.
 8. Upah terakhir yang diterima pekerja.
 9. Alasan pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara rinci .
 10. Bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang-undang no. 12 tahun 1964.
 11. Tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
 12. Tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan, dan
 13. Hal-hal lain yang dianggap perlu
(Pasal 14 (2) Kep Menaker no. 150 tahun 2000)
- b. Permohonan ijin PHK dibuat diatas kerja materai cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan menggunakan bentuk formulir seperti contoh terlampir dalam Kep Menaker No. 150 thun 2000.

- c. Sebelum ijin PHK massal diberikan panitia pusat, jika pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya.
- d. Apabila sebelum ijin PHK massal diberikan panitia pusat, tetapi pengusaha melakukan skorsing sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterimanya (Pasal 16 (1) Kep Menaker No. 150 tahun 2000).

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA

DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL

Pada dasarnya suatu perjanjian akan timbul, jika ada dua belah pihak yang mengikatkan diri pada suatu hal yang diperjanjikan. Adanya kesepakatan itu akan melahirkan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak tersebut. Dalam dunia ketenagakerjaan, perjanjian yang demikian ini disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja, dalam perkembangannya di dunia ketenagakerjaan, mendapat perhatian serius karena dirasakan bahwa perjanjian kerja kurang menjamin keadilan atas hak pekerja. Perjanjian kerja yang pada dasarnya dibuat secara sepihak oleh pengusaha itu, tidak memberikan celah bagi pekerja untuk mengadakan tawar-menawar.

Seiring dengan semakin meningkatnya Hubungan Industrial Pancasila, semakin meningkat pula perhatian mengenai hak-hak pekerja. Adanya perjanjian kerja bersama yang merupakan peraturan induk dan sekaligus pelengkap dari perjanjian kerja, diharapkan dapat lebih menjamin kepastian dan keadilan bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja bersama yang pada dasarnya lahir dari tawar-menawar antara dua pihak, pekerja dan pengusaha, membawa akibat adanya hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pihak tersebut. Hak dari pekerja akan melahirkan kewajiban bagi pengusaha, berlaku sebaliknya bahwa hak pengusaha merupakan kewajiban dari pekerja. Hak dan kewajiban itu dilaksanakan oleh masing-masing pihak dari awal adanya

kesepakatan atas hubungan kerja, sampai pada saat berakhirnya hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja yang dimaksud, adalah baik yang berupa berakhirnya hubungan kerja tanpa ada permasalahan, misalkan berakhirnya hubungan kerja karena habis masa kerjanya, atau berakhirnya hubungan kerja yang terjadi karena ada permasalahan, misalnya PHK massal.

1. Hak –Hak Pengusaha Dan Pekerja Dalam Suatu Hubungan Kerja.

1.1 Hak-Hak Pengusaha

Pengusaha mempunyai definisi orang perorang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau perusahaan lain yang bukan miliknya (pasal 1 angka (2) Kep. Menaker no. 150 th. 2000). Didalam menjalankan tugasnya, pengusaha mempunyai hak-hak sebagai upaya untuk mengelola perusahaan ke arah yang baik dan efisien. Hak-hak pengusaha dapat digolongkan sebagai berikut:

a. Menerima dan memilih pekerja untuk dipekerjakan di perusahaannya.

Hak untuk menerima dan memilih pekerja oleh pengusaha ini, dilatar belakangi adanya ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan pekerjaan yang tersedia. Kenyataan membuktikan bahwa, jumlah tenaga kerja lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang tersedia. Kenyataan mengenai jumlah yang lebih besar dari tenaga kerja itu belum lagi ditambah dengan perbedaan kemampuan dari masing-masing tenaga kerja. Oleh karenanya, seorang pengusaha harus melakukan seleksi untuk mendapatkan pekerja yang diharapkan.

b. Membuat peraturan Perusahaan

Imam Soepomo menggunakan istilah Peraturan Majikan atau Peraturan Perusahaan sama dengan Peraturan Perburuhan Majikan. Ia menyatakan bahwa peraturan majikan atau peraturan perusahaan ini atau lengkapnya peraturan perburuhan majikan dibuat sepihak oleh majikan, sehingga majikan ini pada dasarnya dapat memasukkan apa saja yang dia inginkan. Dia dapat mencantumkan kewajiban buruh semaksimalnya dengan hak yang seminimal-minimalnya dan mencantumkan kewajiban majikan yang seminimal-minimalnya dengan hak yang semaksimalnya. Asal dalam pada itu majikan tidak melanggar Undang-Undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang sifatnya memaksa atau aturan yang tidak boleh dikesampingkan dengan peraturan majikan dan asal peraturan majikan itu memenuhi syarat yang harus dipenuhi.¹²

Peraturan tata tertib perusahaan ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja. Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi no. 02/Men/1976 juncto no. 02/Men/1978 tentang peraturan Perusahaan dan perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan, bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib

¹² Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, cet 5, Djambatan, Jakarta 1989, hal 7

perusahaan. Peraturan perusahaan karena memuat syarat-syarat kerja maka dapat dikatakan bahwa peraturan perusahaan berisi hak-hak dari buruh.¹³

Adanya kenyataan bahwa peraturan perusahaan yang berisi tentang tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja, maka pekerja wajib untuk mentaati peraturan perusahaan.

c. Membuat Perjanjian Kerja

Berdasarkan pasal 1601 Bw yang menyatakan bahwa :

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pernyataan "dibawah perintah" tersebut diatas membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lain pada umumnya.

Didalam pengertian perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian

tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain yaitu pengusaha.¹⁴

¹³ F.X Djumialdji, Perjanjian Kerja, cet 3, Bumi Aksara, Jakarta 1997, hal 110

¹⁴ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, PT Rajawali Pers Jakarta, cet 1 1992, hal 9

d. Memperoleh Hasil Kerja Yang Baik

Melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah diperjanjikan adalah kewajiban pekerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1603 Bw bahwa buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan sesuai dengan batas-batas kemampuannya. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu haruslah dilakukan sendiri dan tidak boleh diwakilkan kecuali dengan ijin pengusaha, buruh dapat menyuruh orang lain menggantikannya. Sudah pada tempatnya apabila pengusaha sebagai pihak yang memberi kerja, berhak untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan harapan dan hal-hal yang diperjanjikan. Karena pekerja yang telah dipekerjakan itu adalah mereka yang telah 'terpilih' dan diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan hasil kerja yang baik pula. Sebagai timbal balik, pengusaha harus mampu bertindak sebagai seorang majikan yang baik yaitu ketika sudah mendapatkan haknya, maka ia harus memenuhi kewajibannya.

e. Menjatuhkan Denda dan Ganti Rugi

Hal ini berkaitan erat dengan kewajiban pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karena apabila pekerja tersebut tidak mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, maka akan dapat menimbulkan pelanggaran yang berbuntut pada kerugian yang dialami pengusaha. Pelanggaran yang dimaksud adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Sebagaimana ketentuan dalam pasal 20 PP

no. 8 th. 1981 bahwa denda atas pelanggaran atas sesuatu hal hanya dapat dilakukan bila hal tersebut diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau dalam peraturan perusahaan. Denda yang dikenakan oleh pengusaha kepada pekerja tidak boleh dipergunakan untuk kepentingan perusahaan, melainkan untuk kepentingan buruh, misal: untuk dana kesejahteraan.

Tanggung jawab atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau karena kelalaiannya. Disengaja dimaksud jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan/pengusaha) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain (pengusaha) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain.¹⁵

Jika kerugian yang diderita pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang, Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi. Pasal 1601 w Bw menentukan :

Jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi.

¹⁵ Zainal Asikin dkk, Opcit, hal 141

f. Berhak Melakukan PHK

Hak untuk melakukan PHK oleh pengusaha dibatasi oleh peraturan perundang-undangan karena untuk menghindari adanya tindakan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha terhadap buruh atau pekerja. Alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemberhentian atau PHK adalah :¹⁶

- a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh, misalnya tidak adanya keahlian yang dimiliki oleh buruh.
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh, misalnya buruh tidak memenuhi kewajiban, atau melanggar disiplin.
- c. Alasan-alasan yang berhubungan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan, misalnya tidak adanya pesanan atau menurunnya hasil produksi.

1.2 Hak Pekerja

a. Menerima Upah

Sebagai imbalan atas pekerjaan atau prestasi yang telah dilakukan, pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan upah dari pihak pengusaha sebagai pihak pemberi kerja sesuai dengan yang diperjanjikan.

Menurut pasal 1 (a) PP no. 8 th 1981 bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja untuk

¹⁶ Sendjun H. Manulang, Opcit, hal 21.

sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Jadi upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa. Kategori upah bukan hanya berupa penghasilan yang diterima buruh saja, melainkan berdasarkan surat edaran Menaker RI No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan bahwa yang termasuk komponen upah adalah upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap.

b. Berhak Memperoleh Istirahat Mingguan dan Hari Libur

Pekerja adalah manusia dan bukan robot sehingga pekerja membutuhkan istirahat dan penghargaan atas hak-haknya yang berkaitan dengan hari-hari besar dan hari libur. Pada umumnya dalam istirahat mingguan, pekerja tidak mendapat upah, kecuali kalau diperjanjikan atau diatur dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian perburuhan. Ketentuan mengenai istirahat mingguan diatur pada pasal 10 (3) Undang-Undang No. 1 tahun 1951 bahwa :

Tiap-tiap minggu harus diadakan sedikit-dikitnya 1 (satu) hari istirahat. Istirahat ini disebut istirahat mingguan dan dalam KUHP Perdata ditetapkan bahwa hari minggu sebagai hari istirahat mingguan.

Sedangkan mengenai hari libur adalah hari libur resmi yang ditetapkan oleh Menteri digunakan untuk setiap tahunnya. Berdasarkan pasal 11 UU No. 1 tahun 1951 dikatakan bahwa tidak boleh menjalankan pekerjaan pada hari-hari raya yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah tersebut.

Macam-macam istirahat berdasarkan UU No. 12 tahun 1948 :

1. Waktu istirahat dalam jam kerja.
2. Istirahat mingguan.
3. Hari libur.
4. Istirahat tahunan.
5. Istirahat panjang.
6. Istirahat haid dan hamil.

c. Dalam Kaitannya dengan Kesehatan Kerja

Hak pekerja dalam kaitannya dengan kesehatan dan keselamatan kerja adalah salah satu upaya untuk melindungi buruh. Sebagaimana dijelaskan oleh Imam Soepomo bahwa :¹⁷

1. Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.

¹⁷ Imam Soepomo, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, cet 2, 1995, hal 121.

2. Perlindungan keselamatan kerja yaitu memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.

Majikan wajib mengatur dan memelihara ruangan alat dan perkakas dimana atau dengan mana ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa dan melakukan pekerjaan mengadakan aturan serta memberi petunjuk sedemikian rupa (Pasal 1602 W KUHPer). Hal ini bertujuan agar buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperkirakan selain itu supaya tidak menimbulkan kecelakaan pada buruh-buruhnya.

Buruh yang bertempat tinggal dimajikan berhak mendapatkan jaminan pengobatan dan perawatan oleh majikan selama 6 minggu sepanjang perawatan dan pengobatan itu.

d. Hak Untuk Mendapatkan Surat Keterangan

Pekerja berhak untuk meminta surat keterangan kepada pengusaha pada waktu berakhirnya hubungan kerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan yang sesungguhnya tentang macam pekerjaan dan juga masa kerja dari pekerja yang bersangkutan.

2. Hak-Hak Normatif Pekerja Yang terkena PHK Massal

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa meskipun sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai PHK massal, hal tersebut harus tetap dimintakan ijin atas PHK massal, yang dalam hal ini langsung ditujukan kepada Panitia Pusat (P4P). Sehubungan dengan hal tersebut, ketika panitia Pusat memberikan ijin atas PHK massal yang dimaksud, maka akan ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya (lihat pasal 7 (2) UU no. 12 th. 1964 juncto pasal 21 Kepmenaker no. 150 th. 2000). Mengenai penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian tersebut, menurut ayat 3 dari pasal 7 UU no. 12 th. 1964 akan diatur oleh peraturan menteri.

Setelah diberlakukannya Kepmenaker no. 150 th. 2000, maka Peraturan Menteri tenaga kerja no. 3 th.1996 dinyatakan sudah tidak berlaku lagi. Dengan demikian kepmenaker no. 150 th. 2000 dinyatakan sebagai dasar hukum atas penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan, sehubungan dengan pemenuhan hak-hak normatif dari pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut diharapkan dapat lebih menjamin adanya ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum khususnya bagi pekerja. Karena dapat dimengerti bahwa PHK massal adalah suatu malapetaka bagi pekerja. Adanya PHK massal tersebut merupakan awal kesengsaraan bagi diri pekerja dan keluarganya, karena satu-satunya mata pencaharian untuk hidup sehari-harinya diputuskan.

Berangkat dari pemikiran itu, maka sudah seharusnya ada jaminan perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja massal. Pekerja yang selalu ada pada kondisi ekonomi yang lemah dan tidak menghendaki adanya PHK massal, seharusnya dapat terlindungi oleh hukum melalui Peraturan Perundang-Undangan dalam bidang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang dimaksud, selain dalam bentuk usaha pencegahan kesewenang-wenangan pengusaha untuk melakukan PHK massal, yaitu prosedur ijin atas PHK massal, juga pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja, jika PHK massal itu tidak bisa dihindari. Hal ini dimaksudkan agar pekerja yang kehilangan pekerjaannya itu masih bisa mempertahankan dan menyambung hidupnya. Oleh Kepmenaker no. 150 th. 2000, hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal diatur sebagai berikut :

a. Uang pesangon (pasal 22)

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (pasal 1 (6)).

Besarnya uang pesangon ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- | | |
|---|---------------|
| a. masa kerja kurang dari 1 tahun | 1 bulan upah; |
| b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun | 2 bulan upah; |
| c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun..... | 3 bulan upah; |
| d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun..... | 4 bulan upah; |
| e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun..... | 5 bulan upah; |
| f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..... | 6 bulan upah; |
| g. masa kerja 6 tahun atau lebih | 7 bulan upah. |

b. Uang penghargaan (pasal 23)

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja (pasal 1 (7)). Besarnya uang penghargaan ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun..... 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun..... 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun..... 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun..... 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih..... 10 bulan upah.

c. Ganti Kerugian (pasal 24)

Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja di terima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja (pasal 1 (8)).

Ganti kerugian meliputi :

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. 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.

- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Mengenai penghitungan besarnya hak-hak normatif pekerja dalam hal

PHK massal oleh Kepmenaker No. 150 tahun 2000, ditentukan sebagai berikut:

(Pasal 23 ayat 1)

- (1) Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :
 - a. Upah pokok;
 - b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap dan diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
 - c. Harga pembelian dan catu yang diberikan pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.
- (2) Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan atau sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upaya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4) Bagi pekerja yang menerima upah secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayarkan komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 22, pasal 23, dan pasal 24.

Kepmenaker no. 150 th. 2000 juga mengatur penentuan besarnya hak-hak normatif atas PHK massal yang dilihat dari latarbelakangnya, sebagai berikut :

(Pasal 27 ayat 2)

- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

(Pasal 27 ayat 3)

- (3) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja ketentuan Pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai dengan ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagai pemenuhan atas hak-hak normatif bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal seperti disebutkan diatas, harus dilakukan secara tunai (lihat pasal 33 Kepmenaker no. 150 th. 2000). Hal ini adalah wujud perlindungan dan keadilan atas hukum bagi pekerja yang pada dasarnya tidak menghendaki terjadinya PHK massal. Adanya PHK massal tersebut, membuat pekerja kehilangan pekerjaan yang berarti juga kehilangan penghasilan untuk kelangsungan hidupnya. Sehingga pemenuhan atas hak-hak normatif kepada pekerja yang terkena PHK massal, merupakan bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, selain itu diharapkan dari adanya pemenuhan atas hak-hak normatif tersebut, dapat digunakan untuk kelangsungan hidupnya selama pekerja yang terkena PHK tersebut belum mendapatkan pekerjaan baru.

3. Penyelesaian Masalah Yang Timbul Setelah Adanya Izin Atas Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa suatu pemutusan hubungan kerja hanya bisa terjadi dan dapat dijalankan jika sudah mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian, baik pada tingkat daerah untuk PHK perseorangan dan juga tingkat pusat untuk PHK massal. Hal yang demikian adalah suatu keharusan karena telah ditegaskan dalam peraturan Perundang-undangan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa ijin adalah batal demi hukum (Lihat pasal 10 Undang-Undang No. 12 tahun 1964). Pada saat

Panitia Penyelesaian memberikan ijin yang dimohonkan, dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak normatif dari pekerja atas terjadinya PHK tersebut.

Kenyataan di lapangan membuktikan bahwa permasalahan mengenai PHK tidak hanya terjadi pada saat proses kearah PHK saja, tetapi sering pula terjadi masalah, yang timbul setelah izin atas PHK itu diberikan. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, pekerja dan pengusaha dalam hal PHK, atau juga diberikannya izin oleh panitia atas PHK itu, adalah bukan suatu jaminan telah selesainya permasalahan dan tidak akan pernah muncul masalah lagi.

Kasus permutusan hubungan kerja massal yang sudah diputus oleh Panitia Pusat, seyogyanya masing-masing pihak harus mentaati isi putusan yang tertuang dilaksanakan secara sukarela tanpa harus dipalsukan oleh atau dengan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan adalah hanya bersifat mengikat atau tidak mempunyai sifat "Executoriale Kracht," sehingga pelaksanaan putusan diserahkan sepenuhnya kepada para pihak secara sukarela.

Hal ini berbeda dengan sifat putusan Pengadilan yang disamping mempunyai sifat mengikat juga bersifat "Executoriale Kracht", buktinya yaitu pada setiap Kepala Putusan berbunyi "Demi Keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa" (lihat pasal 4 ayat (1) UU no. 14 tahun 1970 tentang Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman). Adanya sifat dari Putusan Panitia Penyelesaian yang hanya bersifat mengikat, menyebabkan putusan tersebut sangat lemah.

Hal tersebut memberikan peluang bagi pihak yang dikalahkan untuk menunda-nunda pelaksanaan, atau bahkan tidak mau melaksanakan putusan itu secara sukarela, sementara panitera P4P tentunya tidak dapat berbuat banyak atas kenyataan itu mengingat kewenangan untuk melaksanakan (mengeksekusi) putusan itu tidak ada padanya.¹⁸

Untuk itu demi menyelamatkan dan melindungi posisi pihak yang dimenangkan (khususnya kaum buruh), Undang-Undang memberikan jalan keluar atas permasalahan tersebut, yaitu atas putusan P4D atau P4P yang telah mempunyai kekuatan mengikat dan berkekuatan hukum tetap dapat dimintakan fiat executie kepada Pengadilan Negeri, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan (lihat pasal 16 (1) UU no. 22 th. 1957). Prosedur permohonan Fiat Executie tersebut adalah :

1. Pihak yang bersangkutan mengajukan permohonan Fiat Executie kepada pengadilan Negeri Jakarta, karena ijin atas PHK massal dikeluarkan oleh P4P, permohonan ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Jakarta, dengan dilampirkan turunan putusan yang akan dimintakan Fiat Executie.
2. Kepala Panitera Perdata di Pengadilan akan memanggil pemohon secara tertulis untuk keperluan penjelasan dan pembayaran administrasinya.

¹⁸ Zainal Asikin dkk, Opcit, hal 187.

3. Setelah biaya dipenuhi oleh pemohon, maka Panitera akan mendaftarkan permohonan itu pada Register yang tersedia. Oleh Kepala Panitera akan diteruskan kepada ketua Pengadilan Negeri.
4. Ketua Pengadilan Negeri setelah menerima berkas permohonan itu akan membubuhkan kata-kata "Demi Keadilan Berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa" pada bagian atas putusan P4P tersebut. Pada bagian bawah dicantumkan kata-kata putusan telah dapat dilaksanakan, dengan dibubuhi tanggal, tandatangan serta stempel Pengadilan Negeri.

Putusan yang telah di *Fiat Executie* oleh Pengadilan Negeri pada dasarnya tidak secara otomatis putusan akan dilaksanakan oleh Pengadilan tanpa adanya permohonan eksekusi oleh yang menang. Setelah putusan itu di *fiat executie*, maka pihak yang menang harus mengajukan permohonan eksekusi atas putusan yang telah menerima permohonan eksekusi itu akan mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memanggil dan menjelaskan kepada pihak yang dikalahkan bahwa putusan P4P itu sudah di *fiat executie* sehingga pemenuhan atas isi putusan tersebut dapat dilakukan secara paksa.
2. Putusan yang bisa dipaksakan tersebut, diberikan suatu peringatan (aan maning) kepada pihak yang kalah agar mentaati dan melaksanakan putusan secara sukarela dalam waktu 8 hari (pasal 196 HIR Juncto pasal 207 Rbg).
3. Apabila melewati masa peringatan selama 8 hari, pihak yang kalah tidak juga melaksanakan isi peringatan, maka Ketua Pengadilan Negeri akan

mengeluarkan surat perintah eksekusi dan penetapan untuk melakukan sita eksekusi (Executorial Beslag) atas harta kekayaan tereksekusi. Adanya surat perintah eksekusi dan penetapan sita eksekusi itu, maka segera eksekusi dilaksanakan dibawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri.

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan biasanya menyangkut pembayaran sejumlah uang (eksekusi sejumlah uang), begitu juga dengan putusan P4P yang selain memberikan izin atas PHK massal, juga menetapkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kepada pekerja uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian. Adanya kenyataan seperti itu maka harta kekayaan yang telah disita akan dilelang menurut prosedur lelang yang diatur oleh pasal 200 HIR Juncto 215 Rbg Juncto Peraturan lelang (LN 1908 No. 189)

4. Setelah lelang selesai, maka uang hasil lelang akan dibayarkan kepada pemohon eksekusi sesuai dengan jumlah yang tertuang dalam vonis Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang telah dikukuhkan itu, sedangkan sisanya digunakan untuk membayar biaya eksekusi dan dikembalikan kepada pihak yang tereksekusi.

Permasalahan lain yang bisa juga terjadi ketika izin atas PHK massal sudah diberikan, adalah pembatalan atas putusan P4P yang isinya mengenai izin atas PHK massal itu. Mengenai hal ini pasal 13 dan UU No. 22 tahun 1957 menyatakan bahwa putusan dari panitia pusat dianggap mempunyai

kekuatan hukum dan dapat dijalankan apabila ternyata dalam batas selama 14 hari tidak ada pembatalan atau perintah penundaan pelaksanaan tersebut dari Menteri Tenaga Kerja.¹⁹

Menteri tenaga kerja oleh Undang-Undang diberikan suatu wewenang dalam bentuk hak veto menteri, untuk membatalkan atau menunda pelaksanaan Putusan Panitia Pusat. Memori penjelasan dari Undang-Undang no.22 tahun 1957 memberikan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan hak veto tersebut yaitu :

1. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan itu perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi Kepentingan-kepetingan Negara.
2. Pembatalan atau penundaan pelaksanaan harus didahului oleh perundingan dengan menteri-menteri yang ada dalam Panitia Pusat.
3. Hak veto harus dipergunakan dalam waktu 14 hari sesudah penanggalan Putusan Panitia Pusat . Jika menteri menggunakan hak vetonya, ia harus mengatur sendiri akibat-akibatnya dalam suatu keputusan, dan jika perlu dapat dilakukan menurut cara untuk melaksanakan Putusan Panitia Pusat.

Meski suatu putusan dari Panitia Pusat semuanya bersifat mengikat dan terhadapnya tidak dapat dimintakan banding, peraturan Perundang-undangan tentang ketenaga kerjaan berusaha untuk memberikan suatu perlindungan hukum kepada pekerja yang selalu ada pada kondisi yang lebih lemah . Putusan panitia pusat bukan suatu harga mati, dan jalan

¹⁹ G. Kartasapoetra, R.G Kartasapoetra, A. G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Jakarta, Cet 3, 1992 , hal 278.

terakhir, karena oleh Undang-Undang, menteri tenaga kerja diberikan suatu hak veto untuk membatalkan atau menunda putusan P4P tersebut. Adanya hak veto tersebut diharapkan dapat melindungi dan memberikan suatu rasa keadilan bagi pihak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang sepihak atau sewenang-wenang dari pihak pengusaha.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pemutusan hubungan kerja massal pada suatu hubungan kerja terjadi jika pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap sepuluh (10) orang atau lebih pekerja dalam waktu satu (1) bulan, atau terjadinya rentetan peristiwa PHK yang dapat menggambarkan itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja massal. Pemutusan hubungan kerja (PHK) massal ini terlaksana apabila telah mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Hal tersebut sehubungan dengan ketentuan yang ada pada pasal 10 Undang-Undang No. 12 tahun 1964 Juncto pasal 2 Kepmenaker No. 150 tahun 2000, yang menyatakan bahwa suatu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa ijin adalah batal demi hukum. Panitia Pusat (P4P) sebelum mengeluarkan ijin PHK massal akan melihat apakah telah dilaksanakan prosedur yang seharusnya dilakukan oleh pihak yang bersangkutan. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya PHK yang sepihak dan sewenang-wenang yang sering dilakukan oleh pihak pengusaha.
- b. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) massal berdasarkan Kepmenaker No. 150 tahun 2000 adalah dengan memberikan hak-hak normatif yang harus diterima oleh pekerja baik berupa uang pesangon, uang jasa maupun ganti kerugian yang

pembayarannya harus dilakukan secara tunai. Apabila dalam praktek pemenuhan hak-hak normatif itu ditunda atau tidak dilakukan oleh pihak pengusaha, maka menurut pasal 16 (1) Undang-Undang No. 22 tahun 1957, hal tersebut bisa dimintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri Jakarta. Setelah dimintakan fiat eksekusi atas putusan P4P tersebut mengakibatkan kekuatan atas putusan P4P itu tidak hanya bersifat mengikat saja, melainkan harus dilaksanakan.

2. Saran-saran

- a. Pemutusan hubungan kerja massal oleh pengusaha yang pada dasarnya dilakukan untuk menyelamatkan perusahaan, hendaknya digunakan sebagai upaya terakhir dalam penyelesaian masalah, setelah berbagai upaya pencegahan yang dilakukan sudah tidak dapat lagi menghindarkan terjadinya pemutusan hubungan kerja massal.

Sehubungan dengan hal itu perlu dilakukan pembinaan secara lebih insentif dan berkesinambungan, agar para pengusaha dan pekerja dapat mengetahui dan memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada umumnya, termasuk prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja pada khususnya, kalau hal ini terpaksa dilakukan.

- b. Pengusaha selaku pihak yang menghendaki terjadinya pemutusan hubungan kerja massal, hendaknya memahami dan mentaati kewajiban yang dibebankan yang berupa pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang terkena PHK massal.. Hal ini mengingat besarnya penderitaan yang harus

ditanggung oleh pekerja ketika PHK massal yang harus terjadi. Adanya pemenuhan hak-hak normatif pekerja secara sukarela, diharapkan dapat mengurangi beban penderitaan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja massal tersebut.

Adanya ketentuan pada bagian VII dari UU no. 22 th. 1957 yang mengatur tentang aturan hukuman, maka sebagai wujud perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja sudah seharusnya penerapannya lebih ditegakkan.

DAFTAR BACAAN

- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet 3, Djambatan, Jakarta 1980.
- Y.W. Sunindhia, Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan pemogokan*, Cetakan Pertama, PT. Bina Aksara, 1988, Jakarta.
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. Cet Kedua 1994.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Cet kedua 1997.
- Soeryanatamiharja, *Segi-Segi Perjanjian Kerja Dalam Praktek*, Jakarta, PT. Indira.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta. Cet ke 2, 1995.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet 5, Djambatan, Jakarta 1989.
- F.X Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, cet 3, Bumi Aksara, Jakarta 1997.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Rajawali Pers Jakarta, cet 1, 1992.
- Imam Soepomo, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, cet 2, 1995.
- G. Kartasapoetra, R.G Kartasapoetra, A. G Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Jakarta, Cet 3, 1992.

