

SKRIPSI
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KARENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH
PENGUSAHA



OLEH :

AINI MASYITAH

030015140

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2004

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KARENA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH
PENGUSAHA**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing,

Penyusun,


H. MACHSOEN ALI., S.H., M.S.
NIP. 130 355 366


AINI MASYITAH
NIM. 030015140

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

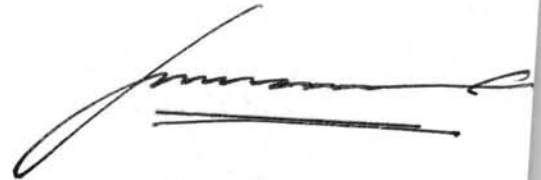
**Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan panitia penguji
Pada hari Senin, tanggal 14 Juni 2004, jam 11.30 wib**

PANITIA PENGUJI SKRIPSI :


KETUA : LANNY RAMLI, S.H., M.Hum.



ANGGOTA : 1. H. MACHSOEN ALI, S.H., M.S.



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



Kupersembahkan Khusus Untuk

Bapak dan Ibuku

For your greatest Love

MOTTO

*When they push when they pull ,
Tell me can you hold on
When they say you should change,
Can you lift your head high and stay strong
Will you give up , give in , when your heart' s crying out that
is wrong
Will you love you for you at the end of it all
In life , there' s gonna be time when you' re feeling low
And in your mind insecurity seems to take control
We start to look outside ourselves for acceptance and approval
We keep forgetting that the one thing
We should know is
" Don' t be scared to fly alone ,
find a path that is your own
Love will open every door it' s in your hand ,
the world is your
Don' t hold back and always know ,
All the answer will unfold
What are you waiting for
Spread your wings and soar "*
.....

"SOAR"

By : CHRISTINA AGUILERA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullohiwabarokaatu,

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan ijinnyalah skripsi tentang Hukum Perburuhan dapat terselesaikan dengan baik.

Melalui kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada orang-orang yang berjasa karena telah memberikan bantuan, baik materi maupun spiritual setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT lagi, Thank You, You always on my side, Kau selalu memberikan yang terbaik untukku, setiap aku berdoa kadang Kau tidak mewujudkannya tetapi Kau punya rencana lain dan "that is" yang terbaik untukku, Im sorry sometimes Im late to realize it.
2. Dekan FH sekaligus dosen pembimbingku, Pak Machsoen Ali., S.H., M.S., terimakasih atas bimbingannya sampai skripsi ini bisa selesai sesuai harapan
3. Dosen pengujiku , Bu Lanny Ramli., S.H., M.Hum., dan Pak Martin L. Souhoka., S.H., M.S., terima kasih juga telah memberi waktu untuk mengujiku dan membenahi apa yang kurang pada skripsiku ini .
4. Para dosen-dosen yang ada di FH , terima kasih banyak atas segala yang kalian berikan padaku , baik itu ilmu ataupun lainnya .
5. Dosen-dosen waliku, Pak Duta Nurdibyanandaru yang advicenya TOP abis dan Pak Suparto Widjoyo yang lucu dan selalu memberi motivasi untuk meraih nilai yang terbaik.

6. Kedua orang tuaku, terima kasih atas segala dukungan kalian untukku selalu maju dan mandiri, aku tidak tahu harus kubalas dengan apa cinta kalian, tapi aku akan berusaha untuk membahagiakan kalian seumur hidupku dan membuat kalian bangga padaku. I promise.
7. My Sists, mbak ninik dan mas agus yang bantuin aku menetik, tata dan shafa, disaat BT diluar tapi setelah bertemu kalian jadi berkurang. Mbak Hudah, terima kasih atas advice dan yang selalu memberikan aku contoh-contoh sehingga menjadikanku begini dan untuk selalu maju. Thanks a lot.
8. My firstlove, Timmy, thanks untuk rasa sayangmu selama ini dan untuk "ajaran-ajaran" mu, khusus untuk skripsi ini, ada 3 hal yang kuingat" bagaimanapun hasil akhirnya yang penting usaha dulu jadi PD aja kan ga merugikan orang lain", "skripsi bukan dipikirin tapi dikerjain", "Hard Day Will B Made A Colorfull Day",aku yakin kalau kita ditakdirkan bersama pasti akan bersama tapi walaupun tidak aku ingin orang itu menyayangiku sepertimu dulu.
9. My ganks, vanny, dian, retha, linda, fara, ayu, ajenk, aris, mayank, elen, fajar, kania, tantri, setiap aku mendengar lagu Lembayung Bali milik Saras Dewi aku selalu ingat kalian dan menangis karena sudah banyak hal yang telah kita lalui bareng-bareng. Aku sayang kalian guys.
10. My advisor , andri , makasih jadi tempat aku nanya-nanya and coklat-coklat yang kamu kasih.
11. Anak '00 lainnya , "mas" candra,ganknya nana',ganknya zendy,ganknya selvy,ganknya wawan,ganknya feby,gank cangkruknya mami, terutama

- riza, you are too much guys I cant mention you all, but kalian emang OK jadi temen selama ini.
12. Gank kost-kostsanku, mbak penny yang sering nganterin aku kemana-mana, om cep, fikri, mbak titik, mas yanto dan keluarga, mbak narti and family, papi-papi.
13. Raflesia n bolo-bolonya , terima kasih untuk kesempatan untuk ngembangin bakat nyanyiku.
14. Dan lainnya yang tak dapat aku sebutkan satu persatu, wuihh.... ternyata aku selama ini beruntung dikelilingi orang-orang yang menyayangiku dan tentunya bermanfaat, hehe.
15. MTV , you are the best music television deh pokoknya.

Surabaya, 18 Juli 2004
Penulis

AINI MASYITAH

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix

BAB I : PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	6
4. Tujuan Penulisan	7
5. Metodologi	7
5.1. Pendekatan Masalah	
5.2. Sumber Bahan Hukum	
5.3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	
5.4. Analisa Bahan Hukum	
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	9

BAB II : ASPEK-ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA / PHK (POST EMPLOYMENT)

1 . Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	11
1.1. Pengertian.....	11
1.2. Ketentuan.....	13
1.3. Tata Cara.....	17
2 . Faktor-Faktor Penyebab.....	21
2.1. Faktor Internal.....	21
2.2. Faktor Eksternal.....	28

BAB III : UPAYA-UPAYA HUKUM YANG DI TEMPUH PEKERJA
KARENA PHK OLEH PENGUSAHA

1 . Hak-Hak Tenaga Kerja yang di PHK.....	34
1.1. Uang Pesangon.....	34
1.2. Uang Penghargaan Masa Kerja.....	36
1.3. Uang Ganti Rugi	36
2 . Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukumnya	
2.1. Aspek Peraturan PerUndang-Undangan yang Mengatur.....	40
2.2. Aspek Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama Yang Sudah Terbentuk.....	45

3 . Penyelesaian Perselisihan Akibat Konflik Yang Ditimbulkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha	
3.1. Tingkat Perusahaan (Bipatrit).....	47
3.2. Tingkat Pemerantaraan.....	47
3.3. Tingkat P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah).....	51
3.4. Tingkat P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat).....	54

BAB IV : PENUTUP

1 . Kesimpulan.....	58
2 . Saran.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

1 . Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Latar Belakang

Kalau kita perhatikan dari waktu ke waktu dan sampai detik inipun masalah ketenagakerjaan selalu saja timbul. Masalah-masalah yang timbul tersebut banyak yang merupakan masalah klasik, dimana tidak adanya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan hak-hak para pekerjanya. Padahal yang di harapkan para pekerja tersebut adalah adanya jaminan bagi kesejahteraan dan pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja yang berusaha keras memenuhi kewajibannya.

Pada kenyataannya faktor tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional merupakan faktor terpenting di banding faktor penunjang yang lainnya, yaitu modal dan keadaan alam, banyak contoh negara yang dapat kita lihat, di mana faktor alam dan modal pada awalnya tidak besar, tetapi karena faktor tenaga kerja dalam kaitannya dengan faktor Sumber Daya Manusianya yang berkualitas mampu membangun negaranya menjadi negara yang baru berkembang kemudian menjadi negara berkembang bahkan mampu menjadi negara maju, contohnya yaitu: negara Singapura, China, Taiwan, Korea Selatan dan Jepang, dimana negara-negara tersebut sekarang dikenal menjadi negara-negara industri baru atau *The New Industrial Country (NIC)*. Terlebih lagi negara Jepang, yang pembangunannya dimulai di atas puing-puing dan

kehancuran perang serta tidak begitu di dukung oleh kekayaan alam yang begitu besar, namun karena pembangunan negaranya didukung oleh faktor Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi, maka kita dapat melihat Jepang adalah suatu negara industri yang sangat maju dan disegani diseluruh dunia.

Sekarang bagaimana dengan negara kita, Republik Indonesia, kondisi Sumber Daya Manusia pada kenyataannya menunjukkan bahwa kondisi atas ketenagakerjaan sebagai penunjang keberhasilan tujuan pembangunan nasional masih belum sepenuhnya menjadi pendukung utama, bahkan menjadi salah satu faktor penghambat karena berbagai alasan, yang paling utama adalah karena kualitas yang kurang sehingga tidak mampu bersaing dan masih lemahnya penegakan dari hukum ketenakerjaan yang berlaku.

Pada periode tahun 2003, pemerintah mengatakan bahwa angka pengangguran saat itu sekitar 38 juta jiwa, sementara Pusat Studi Tenaga Kerja dan Pembangunan (CLDS) mengatakan sekitar 40 juta jiwa, dan tahun 2004 akan mencapai 42 juta jiwa. Mereka itu disebut setengah pengangguran karena bekerja kurang dari 40 jam dalam satu minggu. Dari angka tersebut sekitar 9 juta jiwa berstatus pengangguran terbuka, yakni mereka yang sama sekali tidak bekerja. Menteri Koordinator Perekonomian, Dorodjatun Kujoro Jakti mengatakan pemerintah menargetkan pertumbuhan perekonomian pada RAPBN pada tahun 2004 sebesar lima persen atau meningkat satu persen dari target pertumbuhan tahun 2003 yang sebesar empat persen. Menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO) pada setiap pertumbuhan satu persen akan mampu menyerap 400.000 tenaga kerja. Namun para ahli juga memperingatkan bahwa angka penyerapan

400.000 itu terjadi jika pertumbuhan ekonomi murni dari investasi riil, yakni investasi yang membuka usaha atau kegiatan ekonomi baru atau mengembangkan usaha yang ada, bukan berdasarkan peningkatan daya konsumsi. Jika asumsi itu benar maka tiap tahun pemerintah hanya bisa menyerap tenaga kerja sebesar 2 juta orang saja dan jika angka pertumbuhan itu berasal dari peningkatan konsumsi maka daya serapnya pada ketenagakerjaan akan berkurang pula. Disisi lain, angka pertumbuhan angkatan kerja Indonesia setiap tahun mencapai 2,5 juta orang, artinya terdapat 2,5 juta orang muda yang masuk ke pasar kerja, sedangkan daya serapnya hanya 2 juta orang saja. Angkatan kerja baru itu akan menambah jumlah angka pengangguran yang diperkirakan akan mencapai 42 juta orang pada tahun ini. Jika kondisi ini terus dibiarkan maka akan menjadi bom waktu bagi kehidupan sosial Indonesia¹.

Mengenai landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945, terutama yang ditentukan pada pasal 27 ayat (2)nya, yang menentukan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dasar konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut selanjutnya dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor II/MPR/1998 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN), yang antara lain menetapkan:

"Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat, dan kemampuan serta

¹ Surya, " Bom waktu pengangguran", Selasa, 19 Agustus 2003.

kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.” dan juga disebutkan:

“Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif dan merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang.”

Atas kenyataan tersebut terjadi kontradiksi bahwa disatu pihak Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan akan tetapi dilain pihak dapat menimbulkan masalah-masalah yang sangat rumit. Masalah-masalah tersebut lebih dipersulit lagi dengan adanya kondisi bahwa angkatan kerja yang jumlahnya sangat melimpah tersebut pada sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan yang rendah, maka akan membawa akibat pula dalam kecerdasan yang akan rendah pula. Alasan ini disebabkan bahwa jenjang pendidikan merupakan sarana yang paling efektif untuk meningkatkan tingkat kecerdasan serta cara berpikir seseorang. Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para tenaga kerja, baik bagi mereka yang akan mencari atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja maupun setelah berakhirnya hubungan kerja tersebut, baik atas keinginan sendiri, batas waktu bekerja berakhir ataukah karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, masih banyak terjadi permasalahan yang disebabkan oleh adanya tuntutan dari pihak pekerja yang memperjuangkan hak-hak normatifnya, padahal peraturan perUndang-Undangan yang ada sudah memberi jaminan terhadap tuntutan pekerja apabila mereka mengajukan tuntutan atas hak-hak normatif mereka tersebut, baik sendiri maupun kolektif atau bersama-sama. Pada kenyataannya, faktor utama adanya PHK adalah dari pihak pengusaha/majikan/orang yang memperkejakan mereka tersebut.

Rumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini nantinya adalah masalah yang berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terutama yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha atau orang memperkejakan pekerja dan masalah-masalah yang berkaitan dengan itu, karena seperti diketahui pada bagian inilah banyak menimbulkan permasalahan.

Masalah-masalah pokok yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

- A. Bagaimana pelaksanaan hak normatif pekerja berkenaan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?
- B. Bagaimana upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja bila hak-hak normatif pekerja yang bersangkutan tidak terpenuhi?

2 . Penjelasan Judul

“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA”

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Sesuai dengan pengertian umum berkenaan dengan PHK tersebut, maka yang dimaksud dengan judul pada skripsi ini merupakan studi kepustakaan dan normatif atau didasarkan pada peraturan perUndang-Undangan yang ada, dari segala seluk beluk mengenai PHK itu sendiri sampai pada penyelesaian sengketanya. Sehingga diharapkan Law in Book sama dengan Law in Action.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan-alasan pokok penulis memilih judul tersebut antara lain:

1. Masalah perburuhan yang sering timbul adalah pada bagian hubungan kerja yaitu pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut ;
2. Kesepakatan Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja terutama yang berkenaan dengan proses PHK sulit terbentuk pada perusahaan ;
3. Seringnya hak-hak buruh tidak tercover oleh hukum yang merupakan suatu hal yang sangat ironi dari tujuan hukum itu sendiri .

4. Tujuan Penulisan

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah

- Tujuan akademis yaitu untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Hukum pada jenjang strata I pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
- Tujuan praktis yaitu sejauh mana peraturan perUndang-Undangan dibidang Ketenagakerjaan, terutama pada masalah Pemutusan Hubungan Kerja ini mengatur serta untuk menambah perbendaharaan bahan bacaan pada Koleksi Khusus Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya serta dapat dipergunakan untuk khalayak umum sebagai referensi.

5. Metodologi

5.1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah yang dipergunakan pada skripsi ini yaitu Yuridis Normatif, yang didasarkan pada peraturan perUndang-Undangan yang berlaku terutama dibidang Ketenagakerjaan khususnya pada bagian Pemutusan Hubungan Kerja, dan juga didasarkan pada suatu keadaan yang hidup di masyarakat sebagai pendukungnya.

5.2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum yang digunakan pada skripsi ini adalah lebih kepada pemakaian sumber bahan hukum sekunder (Library Research), yaitu teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara melakukan studi kepustakaan,

melalui peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan, makalah-makalah ilmiah dan lain sebagainya.

Dengan demikian penulisan skripsi ini menjadi sistematis dan runtun karena antara bab I dengan bab yang lainnya saling terkait yang merupakan satu kesatuan, sehingga maksud, tujuan serta topik yang akan dibicarakan menjadi jelas dan mudah untuk dimengerti oleh siapapun yang membacanya.

5.3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pelaksanaan pengumpulan bahan hukum pada skripsi ini dilakukan dengan menganalisa bahan-bahan hukum itu sendiri antara lain:

1. Peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku
2. Buku-buku tentang hukum
3. Artikel tentang hukum

5.4. Analisa Bahan Hukum

Semua informasi yang diperoleh baik dari kepustakaan maupun lainnya dikemukakan dengan jelas dengan melalui beberapa proses pengolahan sumber bahan hukum dengan jalan membahas hal-hal yang berhubungan dengan aspek yuridis normatifnya, kemudian dianalisa serta dijelaskan secara sistematis.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

BAB II
ASPEK-ASPEK HUKUM KETENAGAKERJAAN
SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA/PHK
(POST EMPLOYMENT)

1. Pemutusan Hubungan Kerja

1.1. Pengertian

Pengertian dari Pemutusan Hubungan Kerja tersebut akan kita telaah dari berbagai sumber, pertama dari peraturan perUndang-Undangan tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Sedangkan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan pasal 1 angka 4, pengertian Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat, sedangkan Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (pasal 11) sedangkan Panitia pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat 1 huruf G Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang akan dijelaskan pada bab tersendiri.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha sendiri diatur dalam Undang-Undang nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di perusahaan Swasta bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab, setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari P4D untuk PHK perorangan dan P4P untuk PHK massal..

Menurut A. Ridwan Halim² dalam bukunya berjudul Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab halaman 136 memberikan pengertian PHK sebagai suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu .dan menurut Abdul Hakim dalam bukunya berjudul Hukum Ketenagakerjaan Indonesia menyebutkan bahwa PHK oleh pengusaha adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.Dari pengertian-pengertian yang berasal dari berbagai sumber tersebut dapat ditarik kesimpulan unsur-unsur umum dari pengertian PHK oleh pengusaha, yaitu:

1. Pengakhiran hubungan kerja
2. Terjadi antara pekerja dengan pengusaha
3. Disebabkan karena suatu hal

² Halim,A. Ridwan, 1990.*Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*,Ghalia Indonesia.

Sebelumnya perlu diketahui bahwa landasan pokok pada penentuan peraturan perUndang-undangan yang digunakan penulis adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai acuan utama dengan peraturan perUndang-Undangannya lainnya yang berhubungan sebagai pendukung.

1.2. Ketentuan

Menurut pasal 2 ayat 1 (satu) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian menetapkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha atas nama perusahaannya harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah untuk PHK perorangan dan dari Panitia Pusat untuk PHK massal, yang juga diatur dalam pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tetapi pada ayat 2 (dua) nya jo pasal 154 UU.No.13 Tahun 2003 mensyaratkan bahwa PHK dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa perlu meminta izin dari P4P atau P4D dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

2. Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
3. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perUndang-Undangan yang berlaku;
4. Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan kesepakatan kerja waktu tertentu dikarenakan masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai;
5. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Sedangkan menurut pasal 2 ayat keempatnya jo pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa PHK dilarang apabila:

1. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktunya tidak melampaui masa 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut, yang dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 2 ayat 5 (lima) nya, bahwa sakit yang dimaksud adalah:
 - a. Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
 - b. Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali;

2. Selama pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui oleh pemerintah;
4. Pekerja/buruh wanita hamil, gugur kandungan, atau melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama atau peraturan perUndang-undangan yang berlaku;
5. Pekerja/buruh mempunyai ikatan pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
6. Pekerja.buruh menikah;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
8. Adanya pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;

10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Bila pengusaha melakukan PHK dengan mendasarkan alasan tersebut diatas maka PHK yang dilakukan terhadap pekerjanya tersebut adalah *Batal Demi Hukum* (pasal 170 UU No.13/2003), sehingga konsekuensinya adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha tersebut tidak diakui secara hukum dan harus memperkejakan pekerjanya kembali, karena sudah tentu PHK tersebut secara hukum tidak sah.

2.2. Tata Cara

Berikut beberapa hal tentang tata cara PHK yang harus diketahui dan disepakati oleh berbagai pihak, baik itu oleh pihak pengusaha ataupun pekerjanya, yaitu sebagai berikut:

1. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Setelah diadakan segala usaha dimana nantinya bila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan atau yang ada pada perusahaan atau dengan tenaga kerjanya sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut apabila tidak menjadi anggota salah satu organisasi pekerja yang ada;

3. Bila perundingan tersebut ternyata tidak dapat menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja perorangan dan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja massal atau secara besar-besaran;
4. P4D dan P4P selanjutnya menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan hubungan industrial. Dalam hal P4D atau P4P memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja yang di PHK tersebut uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian lainnya sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku;
5. Hal-hal yang dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tersebut adalah:
 - a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan;
 - b. Nama orang yang bertanggungjawab di perusahaan tersebut;
 - c. Nama dari tenaga kerja atau karyawan dari perusahaan tersebut yang dimintakan pemutusan hubungan kerja;
 - d. Umur dan jumlah keluarga pekerja;
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap tenaga kerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja;
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu tiap bulannya;

- g. Alasan-alasan terhadap pengusulan pemutusan hubungan kerja secara terperinci.
6. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan dalam hal tenaga kerja tersebut melakukan kesalahan berat, yaitu sebagai berikut:
- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan, sehingga merugikan perusahaan;
 - b. Mabok, madat, pemakai dan/atau mengedarkan obat bius, narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya di tempat kerja;
 - c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja;
 - d. Melakukan tindak kejahatan;
 - e. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerjanya di lingkungan kerjanya;
 - f. Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang berlaku atau kesusilaan;
 - g. Dengan sengaja atau ceroboh merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang-barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. Membongkar/membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pemimpin perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara;
- j. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- k. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan kerjanya yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi oleh pengusaha dalam melakukan PHK bila berkenaan dengan hal tersebut adalah harus memberikan bukti pendukung yang kuat dan beralasan, yang sesuai dengan pasal 158 ayat 2 UU No.13/2000, yaitu:

- a. Pekerja/buruh tersebut tertangkap tangan;
 - b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
 - c. Bukti lain berupa kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.
7. Apabila pemutusan hubungan kerjanya dilakukan tanpa memberikan uang pesangon dan atau uang jasa, maka selama izin dari P4D atau P4P belum diberikan dan apabila juga diadakan tindakan skorsing, maka tenaga kerja yang terkena PHK tersebut berhak mendapat upah serendah-rendahnya lima puluh persen dari yang telah ditentukan dan skorsing berlaku paling lama enam bulan dan setelah masa skorsing berakhir, pekerja tersebut tidak mendapatkan upah lagi.

Adapun tata cara pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

1. Sebelumnya kedua atau semua pihak (pengusaha, pekerja, serikat pekerja bila PHK massal) harus melakukan segala upaya untuk menghindarkan terjadinya PHK;
2. Apabila tidak dapat dihindari, maka para pihak tersebut mengadakan perundingan dengan musyawarah untuk mencapai kata mufakat;
3. Bila perundingan berhasil, kemudian membuat persetujuan bersama;
4. Bila tidak berhasil juga, maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. Permohonan tersebut disampaikan kepada Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk PHK dengan jumlah pekerja kurang dari 10 (sepuluh) orang dan bila pekerjanya lebih dari 10 (sepuluh) orang maka diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P);
6. Selama belum ada penetapan atau putusan dari kedua lembaga tersebut, maka kedua belah pihak tetap harus melaksanakan kewajiban masing-masing.

Selanjutnya pada PHK secara massal pengusaha dapat melakukan tindakan-tindakan bertahap sebagai berikut:

- a. Penyelamatan perusahaan, yaitu usaha peningkatan efisiensi dan penghematan apabila terjadi PHK massal yang disebabkan oleh

keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain dengan melakukan upaya perbaikan, antara lain:³

- i. Mengurangi shift;
- ii. Mengatasi atau mengurangi shift;
- iii. Mengurangi jam kerja;
- iv. Peningkatan usaha, usaha efisiensi dan penghematan lain-lain seperti mempercepat pensiun dan lain sebagainya
- v. Meliburkan karyawan secara bergilir atau merumahkan karyawan untuk sementara;

Bila upaya-upaya diatas tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

b. Persiapan pemutusan hubungan kerja

- Mengajukan izin prinsip pemutusan hubungan kerja dengan melampirkan hasil-hasil audit keuangan kepada Menteri Tenaga Kerja melalui satuan organisasi;
- Setelah mendapat izin prinsip pemutusan hubungan kerja diadakan musyawarah dengan serikat pekerja atau pekerja untuk ditawarkan pengunduran diri secara sukarela dengan kompensasi yang menarik;
- Proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja;

³ Khakim, Abdul ,2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.,Citra Adya Bakti,bandung

- c. Apabila usaha-usaha tersebut diatas telah ditempuh dan ternyata tidak atau belum berhasil, maka mulai diproses pemutusan hubungan kerja melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003;
- d. Penyaluran dan penampungan;
- e. Pendaftaran kepada bursa tenaga kerja dan diusahakan kesempatan kerja baru atau dididik melalui latihan kerja sesuai kebutuhan.

4. Faktor-Faktor Penyebab

2.1. Faktor Internal

Faktor internal ini merupakan faktor yang berasal dari perusahaan itu sendiri, faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebijakan dari pengusaha

Yang dimaksudkan disini adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pengusaha dengan disertai berbagai alasan yang dapat dibenarkan, terutama dibenarkan oleh peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Hal tersebut telah di jelaskan pada bagian tata cara PHK diatas pada bagian tersendiri dan lebih pada pemutusan hubungan kerja secara perseorangan.

2. Keadaan Perusahaan

Keadaan perusahaan yang dimaksud disini adalah keadaan dimana pihak pengusaha melakukan PHK diluar kemampuannya, yaitu sebelumnya pengusaha sudah melakukan berbagai cara agar kegiatan diperusahaannya berjalan lancar, tetapi ada kendala yang berimbas pada pekerjanya, bila dilihat

dari peraturan perUndang-Undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal tersebut antara lain:

2. 1. Terjadinya perubahan status perusahaan, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan

Hal ini diatur dalam pasal 163, dan hanya mengatur tentang hak-hak normatif berupa pemberian uang pesangon, uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak para pekerja saja, untuk pengaturan mengenai perubahan status perusahaan, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan diatur pada peraturan perUndang-Undangan dan pokok bahasan tersendiri, dan tidak akan penulis jelaskan pada skripsi ini.

Berikut penjelasan yang ada pada pasal tersebut:

- Ayat 1 menegaskan, kalau hal tersebut diatas terjadi dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau tidak bersedia untuk bekerja kembali, maka pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai dengan yang ditentukan dalam pasal 156 ayat 4.
- Pada ayat keduanya ini menerangkan bilamana pihak pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja yang telah terbentuk, maka terjadi perbedaan pada pemberian hak pekerjaanya hanya pada pemberian uang pesangonnya yang lebih besar, yaitu 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2.

2. 2. Perusahaan mengalami pailit

Mengenai hal tersebut, pekerja akan mendapatkan uang pesangon 1 (satu) kali sesuai apa yang diatur dalam pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali juga sesuai pasal 156 ayat 4.

2. 3. Penutupan Perusahaan yang akhirnya dapat mengakibatkan pekerja melakukan mogok kerja secara massal

Kedua belah pihak, baik pihak pekerja dan pengusaha tentu tidak akan menghendaki adanya penutupan perusahaan, tetapi setelah berbagai upaya pastilah sudah dilakukan oleh pengusaha khususnya tetapi tidak ada jalan lain selain harus menutup perusahaan tersebut. Penutupan perusahaan (Lock Out) menurut pasal 1 angka 24 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja seluruhnya atau sebagian untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga jelas bahwa penutupan perusahaan merupakan tindakan tekanan dari pengusaha kepada pekerjanya terhadap tekanan atau tuntutan pekerja yang memungkinkan timbulnya kerugian yang lebih besar pada perusahaan tersebut.

Dalam melakukan penutupan perusahaan, pengusaha harus mematuhi ketentuan pasal 146 sampai dengan pasal 149 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 6 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 berikut hal-hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut:

- Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (lock out) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja dan atau dari serikat pekerja (pasal 146 ayat 1);
- Tindakan penutupan perusahaan (lock out) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (pasal 146 ayat 1);
- Penutupan perusahaan (lock out) dilarang dilakukan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, p-usat pengendali telekomunikasi , pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api (pasal 147);
- Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja dan atau serikat pekerja, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (lock out) dilaksanakan (pasal 148 ayat1);
- Pemberitahuan pengusaha sekurang-kurangnya (pasal 148 ayat 2) memuat:
 1. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (lock out) dan;
 2. Alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (lock out);
- Pemberitahuan tersebut ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan (pasal 148 ayat 3);

- Pemberitahuan pengusaha tidak diperlukan (pasal 149 ayat 6) jika:
 1. Pekerja dan serikat pekerja melanggar prosedur pasal 140;
 2. Pekerja dan serikat pekerja melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama, atau peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Disebabkan oleh hal-hal tersebut pekerja dapat melakukan mogok kerja sebagai aksi kekecewaan mereka terhadap kebijakan dari pengusaha yang akan menutup perusahaan tempat mereka bekerja, dan hal inipun harus sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang ada Menurut pasal 1 angka 23 UU Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa mogok kerja adalah tindakan pekerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja untuk menghentikan atau menghambat pekerjaan. Berikut beberapa ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang tersebut:

- Pekerja dan/atau serikat pekerja yang bermaksud mengajak pekerja yang lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum (pasal 138 ayat 1);
- Pekerja yang diajak mogok kerja dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut (pasal 138 ayat 2);
- Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaannya yang berjenis kegiatan membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan jiwa manusia tersebut (pasal 139);

Yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu pelintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, pengontrol arus lalu lintas laut.

Sedangkan yang dimaksud dengan pemogokan yang diatur sedemikian rupa, yaitu pemogokan yang dilakukan oleh pekerja yang tidak sedang melaksanakan tugas.

- Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (pasal 140 ayat 1);
- Pemberitahuan yang dimaksud pasal 140 ayat 2 sekurang-kurangnya memuat:
 1. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 2. Tempat mogok kerja;
 3. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja dan;
 4. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja sebagai penanggungjawab mogok kerja.
- Dalam hal mogok kerja dilakukan oleh pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, maka pemberitahuan ditandatangani oleh perwakilan pekerja yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggungjawab mogok kerja (pasal 140 ayat 3);

- Terhadap mogok kerja yang dilakukan secara sah atas tuntutan normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja berhak mendapatkan upah (pasal 145)

Kendatipun demikian penutupan perusahaan dengan disertai pemogokan oleh para pekerjanya diakui oleh peraturan per Undang-Undangan yang ada tetapi kurang mengedepankan prinsip awal dalam suatu penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu terlebih dahulu diadakannya musyawarah untuk mufakat antara para pihak. sehubungan dengan masalah tersebut diatas dan menghindari kemungkinan resiko yang lebih besar lagi dan berdampak besar pula bagi kedua belah pihak, maka pada pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 menegaskan lagi bahwasannya:

“Dalam hal timbul keluhan kesah, perselisihan hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) dan pekerja sedapat mungkin menghindari terjadinya mogok kerja/unjuk rasa (*slowdown*)”.

2.2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang bukan berasal dari kegiatan perusahaan yang dapat mempengaruhi terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja/PHK, hal-hal tersebut antara lain dapat disebabkan oleh:

1. Peraturan perUndang-Undangan yang mengatur

Hal tersebut telah dijelaskan pada bagian yang terdapat pada bab ini dan pada bab selanjutnya, dimana penyebab PHK yang banyak diatur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah PHK yang dilakukan secara perorangan .

2. Pemerintah

Penulis memasukkan unsur pemerintah, karena pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan juga mempunyai pengaruh yang tidak kecil, dimana pemerintah dapat mempengaruhi kebijakan pada suatu perusahaan sehingga mengakibatkan perusahaan tersebut melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan pemerintahlah yang menetapkan peraturan perUndang-Undangan di bidang ketenagakerjaan yang memberikan jaminan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pakerja. Sehingga tercipta hubungan ketenagakerjaan yang adil antara pekerja dan pengusaha melalui suatu institusinya yaitu Depnaker yang merupakan institusi yang bertanggungjawab terhadap masalah ketenagakerjaan.

Departemen Tenaga Kerja ini dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi masalah khusus, yaitu antara lain:

1. Balai Latihan Kerja, tugasnya: menyiapkan dan memberikan bekal kepada pekerja melalui latihan kerja;
2. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) yang merupakan lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja, baik di sektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri ;

3. Panitia Penyelesaian Perburuhan, tugasnya yaitu untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengawasan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Depnaker ini secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum nantinya akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja sehingga antara pekerja dan pengusaha untuk selalu taat pada ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga suasana kerja akan selalu harmonis, stabilitas usaha tercapai, perselisihan yang terjadi dari suatu hubungan kerja akan berkurang, karena masing-masing pihak sadar akan hak dan kewajibannya. Oleh karena itu pemerintah haruslah⁴:

1. Selalu tanggap terhadap keadaan hubungan industrial pada setiap perusahaan;
2. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan terhadap ketentuan normatif.

3. Organisasi Pengusaha

Di Indonesia, organisasi pengusaha ini berpengaruh dalam terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja karena merupakan himpunan dari pengusaha dalam turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha atau ditekankan pada hal-hal yang bersifat teknis menyangkut kepentingannya, sehingga dimungkinkan

⁴ Abdul Khakim, *ibid.*, hal. 104

organisasi pengusaha ini dapat mempengaruhi keputusan pengusaha untuk mem PHK pekerja atau pekerja-pekerjanya.

Meskipun demikian keberadaan organisasi pengusaha ini tetap memberikan peranan yang tidak kalah pentingnya dalam hubungan ketenagakerjaan yaitu sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani masalah ketenagakerjaan yang terjadi. Karena itu, perhatian organisasi pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingannya, tetapi juga kepentingan dari para pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang sangat berperan dalam usahanya yang perlu mendapatkan perlindungan hukum, sehingga pengusaha harus memperhatikan hak-hak normatif pekerjanya sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku terutama jika terjadi perselisihan perburuhan termasuk didalamnya Pemutusan Hubungan Kerja.

Berikut organisasi pengusaha yang ada di Indonesia beserta tujuan dari di dirikannya organisasi tersebut terutama di hubungkan dengan hak-hak normatif pekerja yang di PHK:

A. KADIN (Kamar Dagang Indonesia)

KADIN merupakan wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian yang tujuannya adalah:

1. ~~Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan~~ pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi nasional dalam

rangka mewujudkan kehidupan ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945:

2. Menciptakan dan mengembangkan iklim usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

B. APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia)

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta dalam mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Tujuannya antara lain adalah:

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi;
2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan;
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil;
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan atau ketenagakerjaan dari para pengusaha yang di sesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Dari tujuan-tujuan tersebut maka nampaklah bahwa penciptaan iklim kerja yang sehat adalah adanya keseimbangan antara berbagai aspek dan para

pihak dalam hubungan industrial, sehingga para pihak tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan setelah melaksanakan kewajibannya tersebut dengan benar dan baik maka layaklah untuk menerima hak, sedangkan kalau tidak terjadi keseimbangan antara apa yang diterima dengan apa yang diberikan maka perselisihan industrial dapat terjadi dan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai sarana terakhir yang belum tentu akan menguntungkan pekerja. Disini pihak pengusaha harus mengupayakan juga agar Pemutusan Hubungan Kerja bukan merupakan satu-satunya jalan apabila dapat dihindarkan, yaitu kembali lagi dimana antara pihak pengusaha dan pekerja saling memahami, menyadari kesalahan serta mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial.

Untuk itu pengusaha haruslah⁵:

1. Dengan tangan terbuka bersedia menerima serikat pekerja/serikat buruh;
2. Memperhatikan dan tanggap terhadap kondisi upah dan kesejahteraan pekerja/buruh;
3. Memperlakukan pekerja/buruh secara manusiawi dan sekaligus memperlakukan pekerja/buruh sebagai mitra kerja;
4. Mengembangkan forum komunikasi , musyawarah antara pekerja/buruh dengan pengusaha , termasuk fasilitas-fasilitas yang diperlukannya;
5. Meningkatkan hubungan kemitraan dengan serikat pekerja.

⁵ Abdul Khakim, ibid, hal.103

BAB III

UPAYA-UPAYA HUKUM YANG DITEMPUH PEKERJA KARENA PHK OLEH PENGUSAHA

1. Hak-Hak Tenaga Kerja Yang diPHK

Jika P4D dan P4P sudah memberikan izin PHK, maka pengusaha tersebut mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti rugi, yang sudah ditentukan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut. Kepmenaker ini pernah mengalami revisi dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) nomor 78 tahun 2001 karena alasan kurang menguntungkan bagi dunia usaha, namun revisi tersebut ditolak oleh pekerja karena tidak menguntungkan bagi mereka dengan melakukan berbagai aksi. Karena itu Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000 diberlakukan kembali. Beberapa ketentuan yang mengalami revisi tersebut antara lain apabila pekerja mengundurkan diri secara baik-baik dalam Kepmenaker tersebut berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian direvisi dengan hanya mendapatkan hak atas uang ganti kerugian saja, itupun harus melalui mekanisme permohonan tertulis yang diajukan 30 hari sebelum pengunduran diri dan tetap bekerja sampai saat pengunduran diri. Untuk PHK karena kesalahan berat hanya berhak atas uang ganti kerugian saja, tetapi dalam Kepmenaker nomor 150 tahun 2000 selain berhak atas uang penghargaan masa kerja tetapi juga uang ganti kerugian.

Selain itu yang direvisi lagi oleh Kepmenakertrans adalah bagi pekerja yang mengikuti program pensiun tidak mendapatkan uang penghargaan masa

kerja, tetapi mendapatkan uang pesangon dan uang ganti kerugian. Bila besar manfaat pensiun lebih kecil daripada uang penghargaan masa kerja, maka selisihnya harus dibayarkan oleh pengusaha. sementara pekerja yang di PHK karena sudah mencapai usia pensiun tidak mempunyai hak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan sebagian ganti rugi. Namun apabila manfaat pensiun lebih kecil dibandingkan dua kali uang pesangon, satu kali uang penghargaan masa kerja dan satu kali uang ganti kerugian, selisihnya dibayarkan oleh pengusaha. Bagi pekerja yang tidak bekerja minimal 5 hari karena ikut aksi mogok kerja yang dilakukan tetapi tidak sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan yang berlaku, yang bersangkutan dianggap mangkir, sedangkan dalam Kepmenaker nomor 150 tahun 2000 tersebut tidak diatur.

1.1 . Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat dari PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 1. Masa kerja kurang dari 1 tahun | 1 bulan upah |
| 2. Masa kerja 1 tahun s/d < 2 tahun | 2 bulan upah |
| 3. Masa kerja 2 tahun s/d < 3 tahun | 3 bulan upah |
| 4. Masa kerja 3 tahun s/d < 4 tahun | 4 bulan upah |
| 5. Masa kerja 4 tahun s/d < 5 tahun | 5 bulan upah |
| 6. Masa kerja 5 tahun s/d < 6 tahun | 6 bulan upah |
| 7. Masa kerja 6 tahun s/d < 7 tahun | 7 bulan upah |

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| 8. Masa kerja 7 tahun s/d < 8 tahun | 8 bulan upah |
| 9. Masa kerja 8 tahun atau lebih | 9 bulan upah |

I. 2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Untuk uang penghargaan masa kerja didefinisikan sebagai uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja dari pekerja yang bersangkutan, ketentuannya adalah sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. Masa kerja 3 tahun s/d < 6 tahun | 2 bulan upah |
| 2. Masa kerja 6 tahun s/d < 9 tahun | 3 bulan upah |
| 3. Masa kerja 9 tahun s/d < 12 tahun | 4 bulan upah |
| 4. Masa kerja 12 tahun s/d < 15 tahun | 5 bulan upah |
| 5. Masa kerja 15 tahun s/d < 18 tahun | 6 bulan upah |
| 6. Masa kerja 18 tahun s/d < 21 tahun | 7 bulan upah |
| 7. Masa kerja 21 tahun s/d < 24 tahun | 8 bulan upah |
| 8. Masa kerja 24 tahun atau lebih | 10 bulan upah |

I.3 Uang Ganti Rugi

Uang Ganti Kerugian adalah pemberian dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak pekerja tersebut yang belum diambil, seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang dari tempat dia bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas untuk perumahan, dan hal-hal lain yang telah ditetapkan oleh Panitia Daerah ataupun oleh Panitia Pusat sebagai

akibat adanya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Uang ganti rugi tersebut meliputi sebagai berikut:

1. Istirahat tahunan yang belum diambil dan masanya belum gugur;
2. Ganti kerugian istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan memberlakukan peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat tersebut menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang telah di tentukan untuk mengambil istirahat panjang;
3. Biaya atau ongkos untuk pulang pekerja beserta keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
4. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa tersebut;
5. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat .

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tersebut lebih mendekati perasaan keadilan dibandingkan dengan peraturan-peraturan sebelumnya yang mengatur mengenai hal yang sama, misalkan uantuk uang pesangon, dalam peraturan yang baru masa kerja maksimal dinaikkan dari maksimal 4 (empat) tahun keatas memperoleh uang pesangon sebesar 5 (lima) bulan upah, menjadi maksimal masa kerja 6 (enam) tahun keatas mendapat uang pesangon sebesar 7 (tujuh) bulan upah. Demikian pula halnya besarnya uang panghargaan masa kerja/jasa minimal diturunkan dari masa kerja selama 5 (lima) tahun menjadi 3 (tiga) tahun hingga masa kerja maksimal 24 tahun keatas .

Demikian juga dengan uang penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan naik dari hanya sebesar 5% menjadi 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang masa kerja/jasa.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, maupun uang ganti rugi seperti yang telah di jelaskan diatas di dasarkan pada hal-hal tersebut di bawah ini:

1. Jika PHK karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian.
2. Dalam hal PHK perorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja yang bersangkutan tetapi pekerja menerima PHK atas dirinya, maka dia berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, untuk uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan dalam pasal 23, dan untuk ganti kerugian sesuai dengan pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.
3. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau dikarenakan suatu keadaan memaksa, maka besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian ditetapkan berdasarkan pasal 22,23,dan 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

4. Dalam hal PHK massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan pada pasal 22 dan untuk ganti kerugian berdasarkan ketentuan pada pasal 24, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

Upah yang digunakan sebagai dasar dalam pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa dan ganti kerugian terdiri dari:

1. Upah pokok;
2. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang di berikan kepada pekerja beserta keluarganya;
3. Harga pembelian dari catu yang di berikan kepada pekerja secara cuma-cuma harus di bayarkan pengusaha kepada pekerja sebagai subsidi, maka sebagai upahnya dianggap selisih antara harga pembelian dengan jumlah upah yang harus di bayarkan kepada pekerja.

2 . Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukumnya

2.1. Aspek Peraturan Per Undang-Undangan Yang Mengatur

Dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya, dapat kita simpulkan terlebih dahulu jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja apa saja yang dilakukan oleh pengusaha yang ditetapkan dalam peraturan perUndang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut :

- Pengusaha dapat melakukan PHK karena kesalahan berat (pasal 158);

- Pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja dalam proses di pengadilan (pasal 160);
- Pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja melanggar ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun pada Kesepakatan Kerja Bersama (pasal 161);
- Pekerja mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri (pasal 162 ayat 1);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja (pasal 163 ayat 1);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perubahan status, penggabungan atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya (pasal 163 ayat 2);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (force majeure) (pasal 164 ayat 1);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian selama 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi (pasal 164 ayat 3);
- Pengusaha dapat melakukan PHK kepada pekerja karena perusahaan mengalami pailit (pasal 165);

- Hubungan kerja berakhir karena pekerja meninggal dunia (pasal 166);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya karena sudah memasuki usia pensiun (pasal 167);
- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya karena pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dan dapat diklasifikasikan mengundurkan diri (pasal 168);
- Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja ;
 - b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan;
 - c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
 - e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di perjanjikan atau;
 - f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja. (pasal 169 ayat 1)

- PHK dapat dilakukan apabila pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan dengan tabel dibawah ini, yaitu bila dihubungkan dengan hak-hak normatif apa dan berapa jumlahnya yang akan diterima oleh pekerja karena terkena Pemutusan Hubungan Kerja melalui tabel di bawah ini:

TABEL I

KETENTUAN PERHITUNGAN HAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

NO.	ALASAN PHK	KOMPOSISI HAK PHK	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Pekerja melakukan kesalahan berat	PH [*]	Pasal 158 ayat (1)
2.	Pekerja/buruh melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan, kesepakatan kerja bersama atau ketentuan perundang-undangan	Psg + PMK + PH	Pasal 161 ayat (3)
3.	Ditahan pihak berwajib dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan salah oleh pengadilan	PMK + PH	Pasal 160 ayat (7)
4.	Mengundurkan diri secara baik-baik atas kemauan sendiri	PH [*]	Pasal 162 ayat (1)
5.	Perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, tetapi: a) Pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya b) Pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya	Psg + PMK + PH 2 (Psg) + PMK + PH	Pasal 163 ayat (1) Pasal 163 ayat (2)
6.	Perusahaan tutup karena merugi 2 (dua) tahun terus-menerus, atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>)	Psg + PMK + PH	Pasal 164 Ayat (3)

7	Perusahaan tutup karena bukan merugi atau keadaan memaksa (<i>force majeure</i>), melainkan karena efisiensi	3 (psg) + PMK + PH	Pasal 16 Ayat (1)
8	Perusahaan pailit	Psg + PMK + ph	Pasal 165
9	Pekerja/buruh meninggal dunia	2 (psg) + PMK + PH	Pasal 166
10	Pekerja/buruh memasuki usia pensiun: 1). Ada program pensiun, dan iuran/premi ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. 2). Tidak ada program pensiun	**)	Pasal 167 Ayat (1) Pasal 167 Ayat (5)
11	Pekerja/buruh mangkir 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut	2 (psg) + PMK + PH PH *)	Pasal 168 Ayat (3)
12	Pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha	2 (Psg) PMK + PH	Pasal 169 Ayat (2)
13	Pekerja/buruh sakit berkepanjangan, cacat tatap akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan	2 (psg) + 2 (PMK) + PH	Pasal 169 Ayat 2

Keterangan:

Psg = Uang Pesangon

PMK = Uang Penghargaan Masa Kerja

PH = Uang Penggantian Hak

- *) Ditambah uang pisah bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung (*blue collar worker*), yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.
- **) berhak jaminan atau manfaat pensiun, tetapi tidak berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dengan catatan :

- Jika nilai jaminan atau manfaat suatu pensiun ternyata lebih kecil dari $2 (PSG) + PMK + PH$, maka selisihnya harus dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat 2).
- Jika iuran / premi pensiun dibayar oleh pengusaha dan pekerja, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon adalah iuran / premi yang dibayar oleh pengusaha (Pasal 167 ayat 3).⁶

2.2. Aspek Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama yang sudah terbentuk

Aspek Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama ini sangatlah penting dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan terutama karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam melindungi hak-hak normatifnya baik pada tahap awal sampai timbulnya sengketa.

Terlebih dahulu kita perhatikan pengertian dari perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama. Perjanjian Kerja menurut pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan bahwa: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah". Sedangkan pengertian Kesepakatan Kerja Bersama menurut pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan menyebutkan bahwa: "Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang

⁶ Abdul Khakim, ibid., hal. 120

diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada kementerian perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.

Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama tersebut merupakan suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi para pekerja, dengan maksud agar para pengusaha tidak sewenang-wenang memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan kehidupan pekerja serta ketentuan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Didalam Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama diletakkan segala hak dan kewajiban antara paa pekerja dengan pengusaha. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan industrial telah terikat pada apa yang mereka sepakati.

4 . Penyelesaian Perselisihan Akibat Konflik Yang Di Timbulkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Hukum Perburuhan penyelesaian konflik tersebut dapat dibagi dalam beberapa tahap, dimana satu tahapan dengan tahapan lainnya merupakan alur, dimana bila pada tahapan pertama tidak terwujud kesepakatan maka dapat di lanjutkan pada proses selanjutnya yang di atur dalam peraturan perUndang-Undangan yang berlaku. Menurut Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor KEP-15A/MEN/1994 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ditempuh dalam 4 (empat) tahapan, yaitu :

1. Tingkat Perusahaan (Bipatrit);
2. Tingkat Pemerantaraan (Tripatrit), yaitu melalui arbitrase dan mediasi;
3. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), dan ;
4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P).

Yang akan di jelaskan satu persatu pada sub sub bab berikut.

4.1. Tingkat Perusahaan (Bipatrit)

Ada beberapa tahapan pada proses penyelesaian pada tingkat ini, yaitu:

1. Adanya keluhan kesah pekerja baik oleh satu pekerja ataupun banyak pekerja, dimana mengakibatkan PHK terhadap pekerja atau pekerja tersebut oleh pengusaha.
2. Pengusaha wajib mengadakan musyawarah dan mengupayakan untuk tercapainya kata mufakat antara pekerja/serikat pekerja (pasal 136 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000).
3. Bila upaya musyawarah untuk kata mufakat tersebut menemui jalan buntu, maka pengusaha dan pekerja/serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut melalui prosedur yang telah di atur dalam peraturan perUndang-Undangan yang berlaku (pasal 136 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2000).

2 .2. Tingkat Pemerantaraan (Tripartit)

Proses penyelesaian pada tingkat ini biasa disebut dengan penyelesaian sukarela (*Foluntary Arbitration*) karena para pihak menyerahkan proses penyelesaian perselisihan tersebut pada seorang juru atau dewan pemisah yang dilakukan terlebih dahulu dengan suatu surat perjanjian yang merupakan bentuk kesepakatan para pihak untuk menggunakan jasa pihak ketiga sebagai mediator dan fasilitator dalam proses penyelesaian perselisihan yang terjadi. Dalam surat perjanjian tersebut di terangkan mengenai hal-hal berikut:

1. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada dewan pemisah untuk diselesaikan;
2. Nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
3. Siapa yang akan di tunjuk menjadi juru pemisah dan di mana tempat kedudukannya;
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan di ambil oleh juru pemisah;
5. Hal-hal lain yang dianggap perlu untuk kelancaran proses penyelesaian perselisihan .

Penyelesaian jenis ini dapat dibagi lagi menjadi beberapa macam. Putusan juru pemisah/mediator/arbitrer nantinya dapat dimintakan pengesahan dari Panitia Pusat dan harus memberikan pengesahan karena para pihak telah menyepakati, kecuali:

- 1 . Jika ternyata putusan tersebut melampau kekuasaan juru atau dewan pemisah;

- 2 . Didalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk;
- 3 . Didalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, ketertiban umum, dan kesusilaan.

Putusan yang diserahkan kepada Panitia Pusat nantinya akan memperoleh kekuatan hukum tetap, artinya:

1. Dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri supaya putusan tersebut dinyatakan dapat dijalankan (fiat eksekusi) dan selanjutnya dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.
2. Pihak yang tidak tunduk pada putusan itu diancam dengan kurungan dan denda sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.

Penyelesaian sengketa secara sukarela/di luar pengadilan (Non Litigasi) ini di kenal juga dengan Alternative Dispute Resolution (ADR). Dimana penyelesaian lewat jalur ini mengedepankan prinsip win-win solution, beberapa bentuk penyelesaian melalui ADR ini diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah:

1. Arbitrase

Dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian arbitrase (pasal 1 ayat 3) adalah suatu kesepakatan berupa klausula arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum

timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa sengketa dalam perkara perburuhan/ketenagakerjaan baru dapat diselesaikan melalui arbitrase jika para pihak sebelumnya dalam Perjanjian Kerja telah mencantumkan klausula penyelesaian arbitrase jika terjadi sengketa. Sedangkan, apabila para pihak memilih setelah terjadi sengketa, maka para pihak tersebut harus terlebih dahulu membuat perjanjian tertulis yang memuat minimal hal-hal berikut :

1. masalah yang dipersengketakan ;
2. nama lengkap dan tempat tinggal para pihak ;
3. nama lengkap dan tempat kedudukan arbiter atau majelis arbiter ;
4. tempat arbiter atau majelis arbitrase akan mengambil keputusan ;
5. nama lengkap sekretaris ;
6. jangka waktu penyelesaian sengketa ;
7. pernyataan kesediaan dari arbiter ;
8. pernyataan kesediaan dari para pihak untuk menanggung segala biaya yang diperlukan untuk penyelesaian sengketa melalui arbitrase ;
9. Surat perjanjian yang dibuat para pihak yang berselisih tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan setelah dimulainya sidang arbitrase;
10. Keputusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum tetap dan akhir serta mengikat para pihak (final and binding).

11. Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pihak yang berkepentingan.
2. Negosiasi, mediasi, konsiliasi, negosiasi adalah penyelesaian sengketa secara langsung antara para pihak atau wakil mereka, dalam menyelesaikan melalui negosiasi para pihak menggunakan cara persuasif dan kompromi guna menyelesaikan sengketa diantara mereka tanpa bantuan pihak ketiga. Sedangkan mediasi adalah penggunaan pihak ketiga yang netral (mediator) untuk membantu para pihak menegosiasikan suatu penyelesaian. cara penyelesaian industrialnya :
 1. Dilakukan atas dasar permintaan salah satu atau para pihak yang berselisih ;
 2. Permintaan tersebut disampaikan secara tertulis kepada pegawai perantara yang bertindak sebagai mediator ;
 3. Mediator melakukan sidang mediasi dan menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan industrial tersebut ;
 4. Penyelesaian tersebut dinyatakan dalam bentuk anjuran tertulis ;
 5. Apabila perselisihan industrial dapat diselesaikan melalui mediasi, mediator membuat persetujuan bersama yang ditandatangani oleh mediator dan para pihak yang berselisih ;
 6. Para pihak harus tunduk dan melaksanakan persetujuan bersama yang telah dibuat ;

7. Mediator tidak berwenang untuk memaksakan suatu penyelesaian kepada para pihak yang bersengketa.

2 . 3. Tingkat Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D)

Penyelesaian melalui kelembagaan seperti P4D dan P4P ini disebut sebagai penyelesaian secara wajib (*compulsory Arbitration*) karena melalui pegawai perantara dan institusi yang berwenang. Hal ini dikarenakan penyelesaian tidak dapat terwujud melalui jalan damai, adapun langkah-langkah untuk penyelesaian ini adalah sebagai berikut:

- a. Salah satu atau para pihak memberitahukan dengan surat kepada pegawai perantara kantor Depnaker setempat dan sekaligus sebagai permintaan kepada pegawai perantara Kandeptaker untuk memberikan perantaraan terhadap perselisihan yang terjadi ;
- b. Perantaraan wajib diberikan dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara sesungguhnya, dalam waktu 7 (tujuh) hari selambat-lambatnya, pegawai perantara mengadakan perundingan dengan para pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan kearah tercapainya penyelesaian secara damai, artinya mencapai persesuaian paham antara pihak-pihak tersebut. Jika pegawai perantara berhasil mendamaikan para pihak, maka hasil perdamaianya tersebut dapat dituangkan dalam isi Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama ;

- c. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan dan karena pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan dengan pemerantaraan melalui dirinya, maka perselisihan tersebut segera diserahkan ke P4D dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan ;
- d. P4D pertama-tama juga memberikan perantaraan yaitu segera setelah menerima penyerahan perselisihan, mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih untuk penyelesaian secara damai, jika berhasil maka hasil perdamaian dapat dituangkan dalam isi Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja Bersama ;
- e. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan, P4D bersiap-siap mengambil putusan baik yang bersifat anjuran ataupun yang bersifat mengikat. Dalam mengambil putusan tersebut P4D menimbang dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

Dalam proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan atau dalam kaitannya dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), bentuk putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah adalah bersifat:

1. Anjuran, yaitu suatu putusan yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan prinsip win-win solution dalam artian tidak ada pihak yang merasa menang atau kalah karena masih terbuka kemungkinan bagi pihak-pihak yang berselisih untuk melanjutkan atau meneruskan hubungan kerjanya.

2. Mengikat, yaitu suatu putusan yang ditetapkan dalam sidang P4D dengan mendasarkan pada bukti dan fakta yang ada, adapun ketentuannya adalah :
1. Ditempuh oleh P4D, bila tidak mungkin maka diselesaikan melalui pemerantaraan ;
 2. Dapat dimintakan pemeriksaan ke P4P dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari ;
 3. Jika tidak ada pemeriksaan ke P4P, maka putusan P4D tersebut dapat langsung dimintakan *fiat executie* kepada Pengadilan Negeri setempat, selanjutnya para pihak dapat mengajukan *executie* berdasarkan aturan perdata biasa.

3 .4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

Merupakan tingkatan terakhir pada proses penyelesaian perselisihan dibidang ketenagakerjaan terutama karena pekerja di PHK oleh pengusaha, dimana pihak-pihak yang bersengketa tidak puas dengan putusan pada tingkatan sebelumnya dan disini yang banyak dirugikan adalah tenaga kerjanya, tetapi pihak yang masih belum puas dengan putusan P4P atau Menteri Tenaga Kerja dapat melayangkan gugatan lagi atas putusan tersebut ke Pengadilan Tata Usaha Negara yang di keluarkan oleh pejabat Tata Usaha Negara yang sifatnya sudah final . Penyelesaian melalui tahapan ini dapat juga disebut dengan penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*). Untuk tahapan pada P4P ini adalah sebagai berikut:

1. Setelah adanya putusan dari P4D dan yang sifatnya mengikat tersebut, maka dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan tersebut diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan kepada panitia pusat kecuali bila menurut pendapat panitia pusat putusan itu mengenai soal khusus yang bersifat lokal;
2. Semua pihak harus tunduk pada putusan yang diambil oleh Panitia Pusat;
3. Dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan itu diambil, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkannya atau menunda pelaksanaan putusan, yaitu apabila perlu untuk memelihara ketertiban umum dan tau untuk melindaungi kepentingan negara.

Untuk lebih jelasnya berikut rangkuman dari proses penyelesaian Hubungan Industrial yang ada dan sudah dijabarkan diatas:

BAGAN II

JENIS PERSELISIHAN DAN LEMBAGA YANG BERKOMPETEN MENANGANI

NO (1)	JENIS PERSELISIHAN (2)	PENYEBAB PERSELISIHAN (3)	LEMBAGA YANG BERKOMPETEN (4)	PIHAK YANG MENGAJUKAN (5)
1.	Perselisihan Hak (<i>conflict of right</i>) atau (<i>rechtgeschillen</i>)	a) Masalah hubungan kerja atau norma kerja b) Hal-hal yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan (termasuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama).	Pengadilan Negeri (PN) atau P4D/-P4P*	a) Pekerja/buruh secara Perseorangan Serikat pekerja/-serikat buruh, atau pengusaha → Pengadilan Negeri (PN) b) Serikat pekerja/- serikat buruh, atau pengusaha → P4D/-P4P (UU No. 22 Tahun 1957)

2.	Perselisihan kepentingan/- industrial (<i>conflict interest</i>) atau (<i>belangen geschillen</i>) of	a) Belum adanya persesuaian paham terhadap syarat-syarat kerja ,atau keadaan/lingkungan kerja (seperti peralatan kerja,fasilitas,dan lain-lain), baik yang telah disetujui oleh kedua belah pihak maupun karena perkembangan keadaan tertentu . b) Hal-hal lain yang tidak normatif.	P4D/P4P	Hanya serikat pekerja/buruh dengan pengusaha.
----	---	---	---------	---

*) Gugatan diajukan ke:

- Pengadilan Negeri untuk kasus Perbuatan Melanggar Hukum
- P4D/P4P untuk kasus perselisihan ketenagakerjaan⁷

Seperti yang telah dijelaskan pada bagan diatas tersebut, dapat dipertegas lagi apa yang dimaksud dengan konflik, yaitu situasi atau keadaan dua atau lebih pihak memperjuangkan tujuan masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan masing-masing pihak tersebut berusaha untuk menyakinkan pihak lain tersebut agar kepentingannya terwujud. Karena hal tersebut, para pihak harus berupaya agar setiap perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan terwujudnya win-win solution, karena bagaimanapun juga dalam hubungan industrial yang selalu diupayakan adalah tidak terjadi konflik dan kalaupun ada penyelesaiannya hanya sampai proses penyelesaian melalui perundingan atau bipatrit, walaupun begitu terjadinya konflik tetap tidak dapat terelakkan.

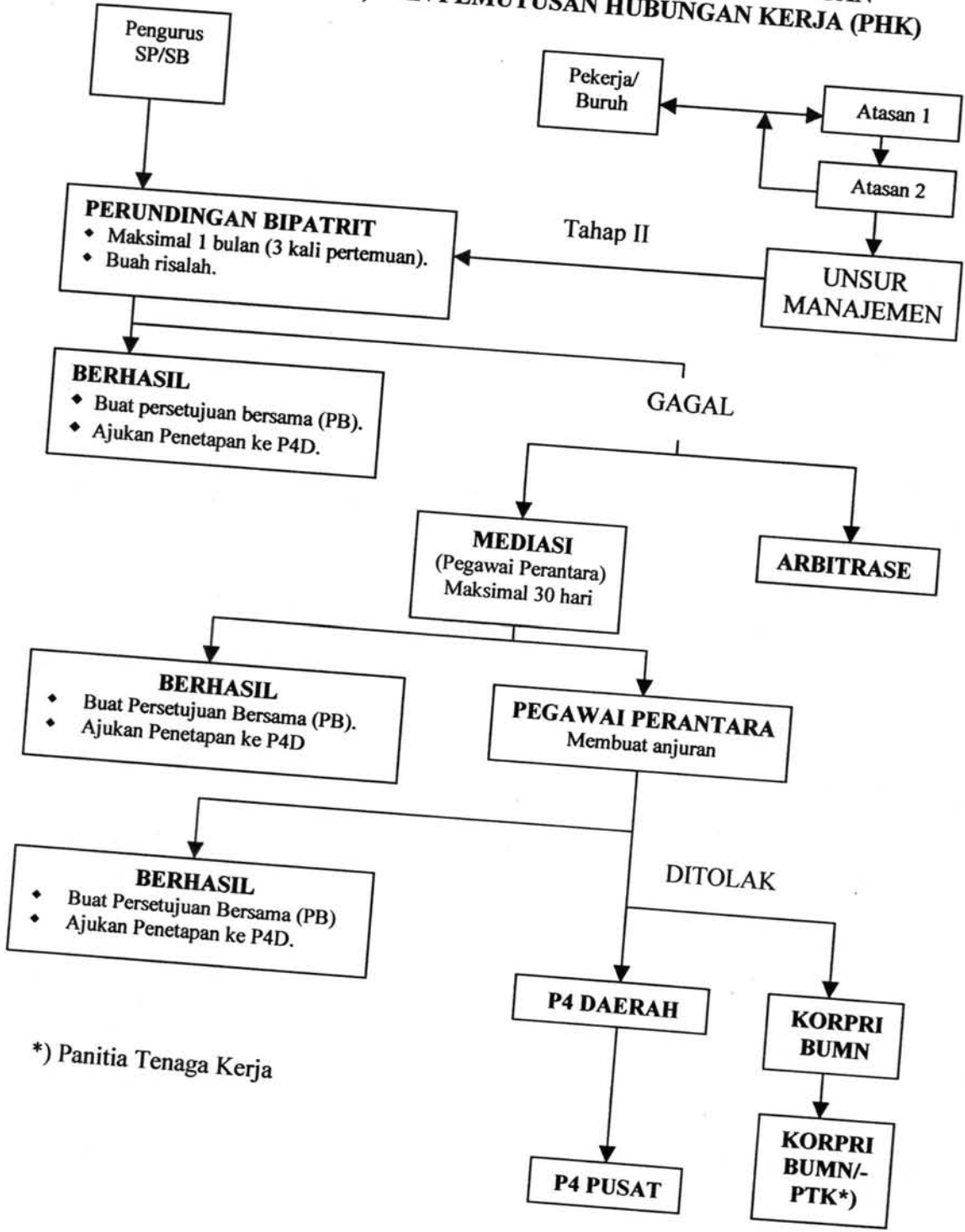
Berikut juga akan dijelaskan dengan bagan mengenai proses penyelesaian pada Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:⁸

⁷ Abdul Khakim, *ibid.*, hal.189

⁸ Abdul Khakim, *ibid.*, hal.191

BAGAN III

TAHAPAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)



*) Panitia Tenaga Kerja

BAB IV

PENUTUP

Dari penjabaran pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan secara normatifnya sebagai berikut:

1. Dalam pokok bahasan mengenai bagaimana pelaksanaan hak normatif pekerja berkenaan dengan PHK atas diri mereka oleh pengusaha, maka mereka akan mendapatkan hak-hak terutama berupa hak materiil, yaitu berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Ganti Kerugian yang besarnya tergantung pada alasan diadakannya PHK tersebut. Alasan-alasan yang diajukan oleh pengusaha tersebut haruslah rasional atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, baik dikarenakan faktor intern maupun faktor ekstern, dan tentunya tidak menyimpang dari peraturan per-Undang-Undangan yang mengaturnya, kalau tidak demikian maka PHK tersebut *secara hukum tidak sah*.
2. Upaya-upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja bila hak-hak normatif mereka tidak terpenuhi apabila terkena PHK merupakan hak individual pekerja. Perlindungan-perlindungan hukum tersebut antara lain melalui Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama yang telah dibuat, dan peraturan per-Undang-Undangan yang mengatur. Adapun prosedur penyelesaiannya, pada tahap awal diadakan musyawarah untuk mencapai kata sepakat antara pekerja/para pekerja dengan pengusaha, apabila tidak

tercapai maka pekerja dapat menempuh jalur hukum pada tahapan-tahapan selanjutnya tingkat pemerantaraan (Tripatrit), kemudian ke tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D), dan upaya terakhir pada tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) yang diatur lebih lanjut pada peraturan perUndang-Undangan dalam bidang Perburuhan .

2. SARAN

Berikut saran-saran yang diajukan oleh penulis berkenaan dengan isi dari bab-bab sebelumnya dan kesimpulan di atas:

- Pemberdayaan pekerja di tingkat perusahaan, terutama peningkatan di bidang skill, intelektualitas, dan pemahaman terhadap hak-hak normatif mereka yang tertuang dalam Perjanjian Kerja dan Kesepakatan Kerja Bersama yang sudah terbentuk dalam perusahaan tersebut. Salah satu peraturan yang harus diketahui oleh para pekerja adalah berkaitan dengan PHK, hal ini untuk memudahkan pekerja mengetahui hak-hak apa saja yang akan mereka dapat baik sebelum maupun setelah mereka di PHK oleh pengusaha.
- Adanya penegakan hukum (*Law Enforcement*) dalam rangka untuk mencapai kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari peraturan perUndang-Undangan yang telah ada. Yaitu dengan peningkatan kualitas dan kuantitas dari aparat penegak hukum maupun pengawas di bidang ketenagakerjaan, dengan demikian penegakan hukum masalah ketenagakerjaan dapat

terwujud terutama untuk melindungi pihak pekerja karena mereka pihak yang paling banyak dirugikan dan lemah dalam hubungan industrial, dengan meninjau kembali aturan perUndang-Undangan yang sudah ada, terutama berkenaan dengan proses penyelesaian perselisihan perburuhan, terutama berkenaan dengan PHK, dimana belum dapat memberikan perlindungan terutama bagi pekerja karena putusannya masih mengambang dan masih memungkinkan untuk di gugat lagi ke Peradilan Tata Usaha Negara karena dikategorikan sebagai banding administratif (penjelasan pasal 48 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara), sehingga prosedur yang harus dilewati dalam penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan ini tidak dapat memenuhi harapan pihak pekerja tentunya dan tidak dapat memenuhi harapan untuk mewujudkan asas peradilan yang cepat, mudah, dan biaya murah .

DAFTAR BACAAN

- Djumadi, 2002, *Perjanjian Kerja*, Cet.IV, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Halim, A. Ridwan, 1990, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab* , Cet. II,
Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet.I,
PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- SURYA,, 2003, *Bom Waktu Pengangguran*,

