

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PENGUSAHA



ANGGA STATISTIKA UJIANTO
NIM. 030010876 U

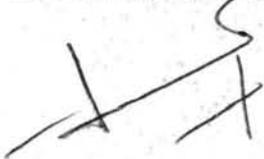
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH
PENGUSAHA**

SKRIPSI

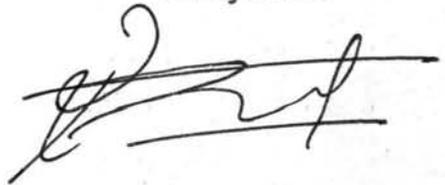
**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing



Lanny Ramli, SH, M.Hum

Penyusun



Angga Statistika Ujianto

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada hari Kamis, 23 Desember 2004

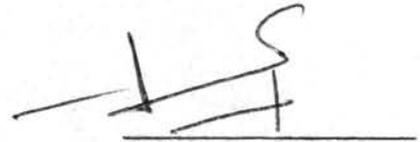
Panitia Penguji Skripsi :

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



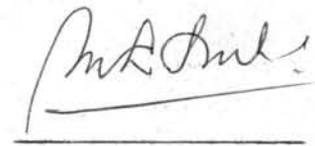
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Machsoen Ali', written over a horizontal line.

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



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lanny Ramli', written over a horizontal line.

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



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. ML. Souhoka', written over a horizontal line.

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK
YANG TERCINTA,
KEDUA OPANG TUAKU, ADIK-ADIKKU
DAN SESEORANG
YANG TERUS SETIA MENDAMPINGIKU

“Segala sesuatu yang dikerjakan dengan tulus dan ikhlas tanpa mengharapkan pamrih yang besar, sanggup membawa seseorang pada tingkatan yang lebih tinggi walaupun rintangan dan cobaan selalu menyertai”

“Allah akan menambah petunjuk kepada orang-orang yang mau menerima petunjuk. Semua karya bakti yang abadi lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu, dan lebih baik hasilnya.”

(Q.S MARYAM : 76)

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Allah SWT beserta rasul-rasulNya, dan kepada semua pihak yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis untuk penulisan skripsi ini. Saya ucapkan kepada :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan selaku dosen penguji ;
2. Bapak M.L Souhoka S.H, M.S selaku dosen penguji atas masukan dan kritiknya ;
3. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan semua masukan, kesetiaan membimbing dan membagikan ilmunya ;
4. Bapak Cecep selaku ketua DPCSPN cabang Purwakarta Karawang atas bantuan, informasi, dukungan dan kerjasamanya ;
5. Bapak Ade, Abah, Om Ari dan segenap keluarga besar anggota SPSSI Karawang yang banyak memberikan informasi, bantuan, dukungan dan kerjasama dalam penulisan ini ;
6. Orang Tuaku tercinta, papa Bambang Priyatmo & mama Nurhasanah atas cintanya, kesabarannya, dukungan moril, spirituilnya, juga atas doanya yang tiada lelah & tiada henti dipanjatkan, I LOVE U!!!

7. Adik-adikku tercinta Wulan, Bimo & Putri atas semangat & doanya, I LOVE U All!!!
8. Keluarga besar Enim&Cilincing Jakarta Om Dodo&keluarga,Mami Dariyati, Oma,T.Vivi,T Santi, bang Rahmat dan Alm Opa Daud, Oma Betsi dan Papi Supardi (smoga beristirahat dalam damai) ;
9. Kekasih hati " MY ANGEL " Youlanda Eva Dora yang terus setia, tiada lelah dan mendampingiku hari demi hari, Adek yang akan selalu menjadi semangat, cinta, keceriaan dan kebahagiaan untuk mz, thanks for everything honey, I LOVE U SO!!!
10. Best Friend di Jakarta Barzo (sito)&m.Indah, Uut,Jun (bapak) sory gw udah betah di Surabaya ;
11. Best Friend Unair angk. 2000 Ishaq&mira, Bayek&Riani, Chontonk, Mbah, Sinyo, Anjar, Ambon,Rahmat, Dani&Niken, Fauzi, Anak parkir and Kelompok KKN 14 dan semua yang tidak dapat disebut satu persatu namanya atas pertemanan, perhatian dan dukungannya,I Always remember U all guys"

Salam,

Penulis

KATA PENGANTAR

Untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur yang merata harus berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Perwujudan itu dibentuk dalam rangka pembangunan nasional Indonesia seutuhnya.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Untuk itu perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan tanpa diskriminasi apapun.

Skripsi yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Pengusaha*, mempunyai arti penting dalam ruang lingkup hukum perburuhan. Karena pemutusan hubungan kerja itu sendiri merupakan suatu masalah yang rumit, pada pokoknya bahwa pemutusan hubungan kerja adalah hal yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan.

Tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, karenanya saya sangat berterima kasih atas kritik dan saran semua pihak. Harapan saya skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa fakultas hukum dan semua pihak yang berminat pada bidang hukum perburuhan

Surabaya, Desember 2004

penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1. Latar belakang dan rumusan masalah.....	1
2. Penjelasan judul.....	9
3. Alasan pemilihan judul.....	11
4. Tujuan penulisan.....	12
5. Metodologi penulisan.....	12
6. Sistematika penulisan.....	14
BAB II : ALASAN YANG MENYEBABKAN PEKERJA DIPUTUSKAN	
 HUBUNGAN KERJANYA.....	15
1. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.....	15
1.1 Hak dan kewajiban pekerja.....	15
1.2 Hak dan kewajiban pengusaha/perusahaan.....	16

2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya PHK.....	17
3. Prosedur pemutusan hubungan kerja.....	25
BAB III : PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PEKERJA YANG DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA TANPA SURAT TEGURAN/SURAT PERINGATAN.....	29
1. Surat teguran/surat peringatan.....	29
2. Peran serikat pekerja/serikat buruh.....	32
2.1 Arti penting serikat pekerja/serikat buruh.....	32
2.2 Serikat pekerja/serikat buruh dalam pelaksanaannya.....	34
3. Upaya hukum penyelesaian.....	37
BAB IV : PENUTUP.....	44
KESIMPULAN.....	44
SARAN-SARAN.....	45
DAFTAR BACAAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang dan rumusan masalah

Untuk mewujudkan negara Indonesia yang adil dan makmur, ukuran dan nilai keadilan yang harus dipergunakan adalah ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia yang tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia 1945 alinea ke 2 yang menyatakan pergerakan kemerdekaan Indonesia yang bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Penegasan ini dituangkan dalam Pasal 28D ayat 1 dan 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan¹:

- 1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- 2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam perkembangan zaman sekarang ini masih banyak hal-hal tersebut yang tidak memenuhi rasa keadilan. Salah satu masalah yang sangat menonjol akhir-akhir ini adalah masalah Perburuhan. Masyarakat awam beranggapan bahwa masalah perburuhan ini merupakan merupakan suatu masalah yang rawan. Munculnya berbagai persoalan masalah perburuhan ini

¹ Undang-Undang dasar 1945 hasil amandemen dan penjelasannya. Penerbit "Sinar Grafika" Jakarta

disebabkan oleh kurang terbukanya para pengusaha serta adanya anggapan dari pengusaha yang cenderung melihat tenaga kerja semata-mata sebagai faktor produksi, yang biayanya perlu ditekan serendah-rendahnya. Dengan demikian posisi buruh menjadi sangat lemah karena para pekerja merasa terdesak oleh kebutuhan hidup sehingga para pekerja kurang memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan kerja serta jaminan sosial.

Masih kurangnya pengusaha membuka diri untuk menerima keluhan dari para pekerja, mengakibatkan upaya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pihak pengusaha justru lebih sering menimbulkan pertentangan pendapat. Bahkan tak jarang dibarengi tindakan pemogokan oleh para pekerja.

Kondisi ini justru akan merugikan semua pihak, baik pekerja, pengusaha maupun masyarakat terlebih lagi upaya untuk menyelesaikan kasus yang terlanjur "meledak" tentu akan membutuhkan waktu yang lama. Sesuai dengan pedoman pada Hubungan Industrial Pancasila (HIP), setiap perselisihan seharusnya dapat diselesaikan dengan musyawarah antara pengusaha dan pekerja. Pengertian HIP itu sendiri adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai Pancasila dan

Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.²

Akan tetapi, sejak krisis moneter melanda Indonesia membawa dampak besar pada sektor industri. Berbagai permasalahan muncul, seperti tuntutan kenaikan upah, kenaikan harga bahan baku produksi, keterbatasan modal pengusaha akibat sulitnya pinjaman dana di bank dan sebagainya. Dampak terbesarnya bahkan yang terpenting bagi buruh dalam masalah perburuhan adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya eksistensi yang dilakukan oleh pengusaha agar tidak terlalu banyak beban kerugian yang ditanggungnya.

Pada teorinya buruh dapat mengakhiri hubungan-kerja, tetapi dalam prakteknya pengusahalah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan-kerja oleh pihak pengusaha. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata-pencaharian dan merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.

Sebelum seorang buruh bekerja di suatu perusahaan, terlebih dahulu adanya dasar hubungan-kerja antara buruh dan majikan yaitu perjanjian kerja antara buruh dan majikan. Perjanjian tersebut dibuat sebagai bukti ada landasan dari hubungan kerja antara buruh dan majikan yang akan melahirkan hak dan kewajiban. Pekerja menurut Pasal 1 angka 3 UU No.13

² Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003, Citra Aditya, Bandung, h 49

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain"³.

Sedangkan pada Pasal 1 angka 5 UU No.13 tahun 2003 Pengusaha adalah :

- a). Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b). Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang secara berdiri sendiri menjalankan yang bukan miliknya sendiri;
- c). Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah indonesia.

Dan pada Pasal 1 angka 14 UU No.13 tahun 2003 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Adanya perjanjian kerja menimbulkan hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha, dibuat dalam bentuk lisan dan tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut memuat syarat-syarat:

- a. Macam perjanjian kerja;
- b. Lamanya perjanjian itu berlaku;
- c. Besarnya upah berupa uang yang diberikan setiap bulan;

³ Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya penerbit "Citra Umbara" Bandung

d. Adanya bentuk upah lain⁴

Syarat-syarat perjanjian kerja ini menimbulkan kewajiban para pihak dimana kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata (BW) sebagai berikut:

a. Kewajiban pekerja:

- 1) Melaksanakan pekerjaan/tugas sesuai yang dipeperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
- 2) Melakukan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata).
- 3) Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata).
- 4) Menaati tata tertib bila pekerja tinggal dirumah majikan (Pasal 1603 c KUH Perdata).
- 5) Melakukan tugas dan kewajiban secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).
- 6) Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH Perdata).

b. Kewajiban pengusaha:

- 1) Membayar upah pekerja (Pasal 1602 KU Perdata).
- 2) Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u KUH Perdata).
- 3) Memberikan hari libur (Pasal 1602 v KUH Perdata).

⁴ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, revisi 2003 (Imam Soepomo I), h 72

- 4) Memberikan pengobatan pada pekerjanya (Pasal 1602 x KUH Perdata).
- 5) Memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH Perdata).

Syarat-syarat perjanjian kerja tersebut mengakibatkan para pengusaha membuat batasan-batasan dan enggan membuka diri menerima keluhan-keluhan para pekerjanya, yang dampak akibatnya yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha kepada pekerja, dan syarat-syarat perjanjian tersebut membuat pekerja tidak dapat berbuat apa-apa, karena berinti pada perjanjian itu.

Pengertian pemutusan hubungan kerja pada Pasal 1 angka 25 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh pengusaha. Dan menurut KEPMENAKER No: KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan swasta Pasal 1 angka 4 menyebutkan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Adapun pemutusan Hubungan kerja (PHK) dibagi menjadi empat golongan sebagai berikut⁵:

⁵ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta 1987 (II), hal 143

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

Dalam hal ini masalah yang sering terjadi adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha yang alasannya disebabkan melanggar perjanjian, berhalangan dalam melaksanakan pekerjaannya, sipekerja menikah atau pemberhentian karena berkelakuan buruk dan lain-lain. Masalah ini yang dapat merugikan pihak perusahaan karena adanya hubungan yang kurang terjalin baik dari kedua belah pihak.

Dalam praktiknya, masih ada pengusaha yang memberikan kebijakan keputusan pemutusan hubungan kerja kepada buruhnya tanpa memberikan surat teguran seperti masalah dalam berkelakuan buruk. Perusahaan lebih mengutamakan langsung mengeluarkan kebijakan pemutusan hubungan kerja dengan surat pemberhentian dan pemberian upah/pesangon yang terakhir tanpa memperhatikan nasib si pekerja tersebut. Biasanya pekerja langsung mengadukan nasibnya kepada serikat pekerja untuk mendapatkan bantuan.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/serikat buruh dan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang serikat pekerja yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh

baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya⁶. Serikat pekerja inilah yang memberikan tempat berlindung, menerima keluhan/kesah bagi para pekerja yang mendapat masalah maupun yang di PHK oleh pengusaha.

Tetapi keberadaan serikat pekerja dalam prakteknya menjadi problema tersendiri bagi masyarakat Industri, apalagi bagi perusahaan yang belum siap menerima kehadiran multiserikat pekerja. Hal inilah yang memicu persoalan-persoalan baru yang lebih rumit di kemudian hari karena tidak ada komunikasi dan koordinasi antara pihak perusahaan dan serikat pekerja. Inilah yang membuat batasan-batasan antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja.

Dari penjelasan-penjelasan di atas saya memberi sorotan utama alasan-alasan pengusaha memberhentikan terhadap pekerja-pekerja yang di PHK tanpa surat teguran/surat keterangan oleh pengusaha, dan bagaimana penyelesaian dari perselisihan ini dapat di selesaikan melalui serikat pekerja di PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Karawang.

Adapun rumusan masalah dalam skripsi ini adalah:

- 1) Alasan apa yang menyebabkan pekerja di PHK?
- 2) Bagaimana penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang di PHK tanpa adanya surat teguran/surat peringatan terlebih dahulu?

⁶ Undang- Undang RI No.21 tahun 2000 tentang Serikat pekerja, Durat Bahagia Jakarta, hal 2

2. Penjelasan judul.

Judul skripsi **“Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha”** dapat di jelaskan sebagai berikut :

Menurut Philipus M. Hadjon perlindungan hukum dibedakan menjadi dua macam perlindungan hukum yaitu perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa⁷.

Dengan demikian perlindungan hukum terhadap pekerja ini merupakan wujud nyata adanya penegakan hukum, karena berfungsi sebagai perlindungan manusia agar kepentingannya terlindungi. Pelaksanaan hukum itu dapat berlangsung secara normal dan damai, tetapi dapat pula terjadi karena pelanggaran hukum. Maka itu hukum yang harus menegakkan agar tercapai kepastian hukum dan terwujudnya negara yang adil dan makmur.

Adapun pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak pengusaha artinya berakhirnya hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Putusnya hubungan kerja ini berarti pengakhiran dari segala kegiatan pekerjaan. Imam Soepomo, merujuk dalam UU nr.12 tahun 1964 yang menurut

⁷ Philipus M.Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, Hal 2

pertimbangannya untuk menjamin ketentraman serta kepastian bekerja bagi kaum buruh memuat garis besar yaitu :

1. Pokok pangkal yang harus di pegang teguh dalam menghadapi masalah PHK ialah supaya sedapat mungkin PHK di cegah dengan segala daya upaya bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Pengusaha harus merundingkannya dengan pekerja/buruh yang bersangkutan atau dengan organisasi pekerja, pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pihak lain.
3. Apabila perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua beiah pihak, barulah pemerintah tampil kemuka dan ikut campur tangan dalam PHK yang hendak dilakukan pengusaha. Bentuk campur tangannya adalah pengawasan prefentif yaitu untuk tiap-tiap PHK oleh pengusaha diperlukan izin dari pemerintah⁸.

Dalam hal PHK yang dilakukan pihak pengusaha jika segala usaha telah dilakukan tetap tidak dapat dihindarkan, Pasal 2 UU nr 12 tahun 1964 menjelaskan pengusaha/ perusahaan harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan. Artinya organisasi serikat pekerja ini bersifat bebas, terbuka, mandiri,

⁸ Imam Soepomo II, op.cit, hal 153

demokratis dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.21 tahun 2000 tentang serikat pekerja.

3. Alasan pemilihan judul

Sebagai alasan pemilihan judul dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah PHK untuk pekerja itu sendiri merupakan suatu masalah yang rumit dan sangat penting karena awal mula pemasalahan dari pengakhiran.
2. Dari berakhirnya pekerjaan itu, artinya pekerja kehilangan mata pencaharian dan berakhir pula kemampuannya untuk membiayai keperluan hidup beserta keluarganya sehari-hari.
3. Masih kurangnya perhatian pemerintah terhadap pekerja yang di PHK akibatnya menambah jumlah pengangguran di Indonesia.
4. Masih banyak pengusaha sebagai pengguna jasa beranggapan pekerja sebagai pekerjaan yang rendah sehingga para pengusaha dapat dengan mudah menggunakan kekuasaannya tanpa memperhatikan peraturan hukum yang berlaku.
5. Belum berlakunya keadilan untuk para pekerja walau organisasi serikat pekerja dengan segenap kemampuannya melindungi hak-haknya pekerja dalam menyelesaikan perselisihan.

4. Tujuan penulisan

Tujuan penulisan ini yaitu untuk tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis ini untuk memenuhi gelar kesarjanaan hukum pada jenjang S 1 di fakultas hukum universitas Airlangga Surabaya.

Tujuan praktisnya yaitu menambah khasanah kepustakaan dibidang hukum perburuhan utamanya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, di mana analisa dan bahan hukum yang diperoleh atau dihasilkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik bagi pembuat peraturan perundang-undangan, pengusaha maupun bagi pekerja serta untuk memberikan alternatif penyelesaian yang lebih baik terutama bagi perusahaan maupun pekerja sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, selain itu analisa ini diharapkan dapat dipergunakan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

5. Metodologi penulisan

a) Pendekatan masalah

Dalam penulisan skripsi ini saya menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu mempelajari peraturan perundang-undangan dan literatur tentang hukum perburuhan dan mengaitkannya dengan pelaksanaan fakta di lapangan masalah pemutusan hubungan kerja ini dalam prakteknya.

b) Sumber bahan hukum

Untuk sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini menggunakan sumber bahan hukum primer dan sumber hukum sekunder. Sumber hukum primer adalah sumber bahan hukum yang dijadikan rujukan melalui investigasi lapangan dan melakukan wawancara atau konsultasi dengan para ahli.

Sumber bahan hukum sekunder adalah didapat dari studi kepustakaan berupa buku, literatur, tulisan ilmiah melalui perpustakaan yang berhubungan dengan masalah ketengakerjaan.

c) Prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum

Proses pengumpulan bahan hukum dengan cara melakukan studi pustaka untuk mengetahui dasar-dasar teoritis dan aturan hukum atas permasalahan yang dirumuskan dan melakukan studi kasus untuk mengetahui fakta di lapangan kemudian dianalisa guna mencari solusi yang terbaik.

d) Analisa bahan hukum

Melalui pengumpulan bahan hukum yang telah dilakukan maka dilanjutkan dengan penganalisaan melalui sistem deskriptif analisis. Sehingga dapat terlihat paparan permasalahan yang telah diuraikan secara sistematis dan saling berkaitan secara teoritis maupun praktek kemudian akan diakhiri dengan kesimpulan yang diharapkan dapat merupakan solusi dari permasalahan.

6. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui penulisan skripsi ini, saya memberikan sistematika penulisan yang menjelaskan isi dari penulisan dari tiap-tiap bab. Pada bab pertama merupakan penggambaran ruang lingkup, definisi dan obyek permasalahan dari latar belakang permasalahan. Bab ini juga berisikan penelitian yang dilakukan dengan cara pendekatan masalah dan metode yang dirangkum dalam metodologi penelitian, beserta penjelasan judul sebagai dasar tujuan penulisan skripsi, juga dilengkapi dengan alasan pemilihan judul dan sistematika penulisan.

Pada bab dua akan dikemukakan tentang alasan-alasan yang dipakai pengusaha dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja pada pekerja serta prosedur pemutusan hubungan kerja yang digunakan pengusaha yang mengakibatkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan pihak pekerja.

Pada bab tiga akan dijelaskan upaya penyelesaian yang digunakan pekerja serta peran organisasi serikat pekerja sebagai pelindung hak pekerja dalam merundingkan permasalahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha tempat mereka bekerja.

Dalam bab empat atau bab penutup berisi mengenai kesimpulan dari uraian permasalahan dan pemecahannya, kemudian memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi kesejahteraan pekerja terutama mereka yang di PHK oleh pengusaha maupun PHK karena masa kerja dengan waktu tertentu.

BAB II

ALASAN YANG MENYEBABKAN PEKERJA DI PUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA

1. Hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha

1.1 Hak dan kewajiban pekerja

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengandung hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja inilah yang melahirkan hak dan kewajiban para pihak di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah untuk si pekerja. Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata (BW) di mana dapat diurai pasal-pasal yang memuat hak dan kewajiban para pihak. Kewajiban dari pihak pekerja itu antara lain :

1. Pasal 1603 KUH Perdata (BW) di mana pekerja melaksanakan/ melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan menurut kemampuan dengan sebaik-baiknya.
2. Pasal 1603 a KUH Perdata (BW) di mana pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya sendiri dan tidak dapat digantikan orang lain tanpa ijin dari pihak pengusaha.

3. Pasal 1603 b KUH Perdata (BW) pekerja menaati aturan-aturan dalam hal melakukan pekerjaan.
4. Pasal 1603 c KUH Perdata (BW) menaati aturan tata tertib bila pekerja bekerja dan tinggal di rumah majikan.
5. Pasal 1603 d KUH Perdata (BW) dimana pekerja melaksanakan tugas dan memenuhi segala kewajibannya secara layak dan baik.
6. Pasal 1601 w KUH Perdata (BW) pekerja membayar ganti rugi jika pekerja dengan sengaja atau karena kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya.

Semua kewajiban ini merupakan bagian dari hak-hak pengusaha karena kewajiban terpenting dari seorang pekerja adalah melakukan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan pengusaha.

1.2 Hak dan kewajiban pengusaha.

Adapun kewajiban dari pengusaha yang merupakan hak dari pekerja antara lain :

1. Pasal 1602 KUH Perdata (BW) di mana pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
2. Pasal 1602 u KUH Perdata (BW) pengusaha wajib memberikan kesempatan dan mengatur pekerjaan untuk si pekerja.
3. Pasal 1602 v KUH Perdata (BW) pengusaha wajib memberikan hari libur/ cuti untuk pekerja.

4. Pasal 1602 x KUH Perdata (BW) pengusaha wajib memberikan pengobatan dan mengurus perawatan untuk pekerja yang sakit atau mendapat kecelakaan pada saat belangsungnya pekerjaan
5. Pasal 1602 z KUH Perdata (BW) pengusaha wajib memberikan kepada pekerja surat keterangan pada saat berakhirnya hubungan kerja.

Kesemua itu merupakan hubungan kerja dari para pihak yang takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak seimbang.

2. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya PHK

Faktor-faktor yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja yang paling mendasar adalah berdasarkan Instruksi Menteri Tenaga Kerja No.2/Instruksi/1967 tentang larangan pemberhentian tenaga kerja no 12 b, dimana persoalan mengenai pemutusan hubungan kerja kebijaksanaan yang harus dipakai dalam mengadakan penilaian tentang melanggar hukum atau merugikan perusahaan diambil dasar antara lain kesalahan yang dianggap besar, kesalahan-kesalahan yang mana diberikan peringatan-peringatan terakhir dan kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dimana-mana. Dikaitkan dengan pemutusan hubungan kerja itu sendiri, maka dapat dibagi empat golongan sebagai berikut⁹ :

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum;

⁹ Imam Soepomo II loc.cit

2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh;
3. Hubungan kerja yang putus oleh pihak majikan;
4. Hubungan kerja yang putus oleh pengadilan, terutama berdasarkan alasan yang penting.

Yang menjadi pusat perhatian adanya ketidakadilan terhadap para pekerja yaitu hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak majikan. Dapat dipahami mengapa banyak hubungan kerja yang diputus oleh pihak majikan dikarenakan majikan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan secara efektif serta ingin mempertahankan kekuasaan, kebebasan sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi jalannya perusahaan.

Pendapat umum menghendaki agar Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat itu misalnya tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dasar-dasar untuk memilih pekerja yang akan diberhentikan atau cara-cara mendapat pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan. Dalam peraturan dapat diminta alasan-alasan untuk pemberhentian dalam hal-hal lain ada yang disyaratkan pemberian pesangon, menunjukkan jalan bagi pekerja yang diberhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi pekerja itu hak-hak khusus untuk membantunya mendapat pekerjaan baru.

Syarat-syarat ketentuan pemberhentian tenaga kerja yang dilakukan pihak perusahaan harus berdasarkan alasan yang membenarkan

pemberhentian itu. Tetapi ketentuan pemberhentian tenaga kerja ada pembatasan kebebasan pihak perusahaan untuk melakukan pemberhentian, misalnya melarang pemberhentian karena alasan-alasan tertentu dan menetapkan suatu asas yang lebih umum yaitu tiap-tiap pemberhentian harus berdasarkan alasan yang membenarkan pemberhentian itu. Pemberhentian dapat dipandang tidak layak jika :

1. Tidak menyebutkan alasannya ;
2. Alasannya di cari-cari atau palsu ;
3. Akibat pemberhentian itu bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan ;
4. Pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu¹⁰.

Pasal 153 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 Menyebutkan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus ;

¹⁰ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenaga kerjaan di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, hal 30

- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya ;
- d. Pekerja menikah ;
- e. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya ;
- f. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/ atau terikat perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;
- g. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;
- h. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan yang melakukan tindak pidana kejahatan ;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- j. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Maka alasan yang dapat digunakan pihak perusahaan untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan kelakuan pekerja yang bersangkutan, yaitu berhubungan dengan kesalahan yang dilakukan pekerja karena berkelakuan buruk. Dalam hal yang demikian, pihak pengusaha mempunyai hak tidak terbatas untuk memberhentikan pekerja yang bersalah. Kelakuan yang sangat buruk ini biasanya meliputi tindakan atau kelalaian yang ditujukan terhadap majikan atau perusahaan seperti pencurian, penggelapan, dengan sengaja merusak atau menghilangkan barang majikan, kecerobohan, mabuk, menghilangkan kepercayaan, penganiayaan, penghinaan, pelanggaran berat terhadap aturan disiplin, mangkir tanpa alasan yang dapat dibenarkan, tidak tunduk pada perintah atau membangkang, pelanggaran terhadap aturan keamanan dan lain-lain.

Alasan-alasan itu tidak hanya membenarkan pemberhentiannya, tetapi membebaskan pengusaha dari kewajiban-kewajiban yang harus dibebankan dalam hal pemberhentian yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada pekerja. Oleh karena itu pemberhentian karena berkelakuan buruk biasanya dibolehkan. Dalam menyelesaikan persoalan pemutusan hubungan kerja kebijaksanaan yang harus dipakai alasannya yaitu berkaitan dengan Instruksi Menteri Tenaga Kerja No.2/Instruksi/1967 tentang larangan pemberhentian tenaga kerja nomor 12 a dan b memberikan penjelasan yaitu dalam menyelesaikan persoalan mengenai pemutusan hubungan kerja kebijaksanaan yang harus dipakai sebagai berikut :

- a. Pada umumnya permintaan ijin untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja dapat diberikan, oleh karena buruh telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan.
- b. Dalam mengadakan penilaian tentang melanggar hukum atau merugikan perusahaan diambil dasar sebagai berikut :
 1. Kesalahan yang dianggap besar :
 - a. Pencurian dan penggelapan ;
 - b. Penganiayaan pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja ;
 - c. Memikat pengusaha, keluarga pengusaha, atau teman sekerja ;
 - d. Merusak dengan sengaja atau karena kecerobohan milik perusahaan ;
 - e. Memberi keterangan palsu ;
 - f. Mabuk di tempat kerja ;
 - g. Menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja ;
 - h. Membongkar rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga pengusaha ;
 2. Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan terakhir :
 - a. Menolak perintah yang layak, walaupun telah diperingatkan ;
 - b. Melalaikan kewajibannya secara serampangan.

3. Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan: tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba dimana-mana.

Dalam perkara pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak P.T. Sharp Semiconductor Indonesia, Pihak perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa melalui mekanisme atau pertimbangan terlebih dahulu di mana yang dilakukan pihak perusahaan dalam mengambil suatu keputusan tersebut dengan mengeluarkan **pemberitahuan skorsing** yang dikeluarkan dengan nomor Ref.01./SSI/PR-1//03. Dalam pemberitahuan skorsing tersebut, pihak pekerja bernama Riyadi Budi Raharjo, R.M Kurnita, Kukuh S telah dikenakan sanksi dengan katagori sebagai pelanggaran/ kesalahan berat dan tidak diperkenankan untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan maupun memasuki lingkungan pabrik/ perusahaan tanpa ada ijin khusus dari pimpinan perusahaan¹¹.

Alasan yang dipakai pihak perusahaan tersebut dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja yaitu melakukan pelanggaran/ kesalahan berat yang ditentukan dalam KEPMENAKER No.Kep-150/MEN/2000 Pasal 18 ayat (1) butir e dan butir g serta melanggar peraturan perusahaan Pasal 9 (butir e dan g). Pada Pasal 18 ayat (1) butir e menyebutkan ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai

¹¹ Lampiran

3. Pasal 3 ayat (1) UU nr 12 tahun 1964, Pasal 151 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (1) Kep-150/Men/2000 menyebutkan bila perundingan tidak memutuskan persetujuan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh ijin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;
4. Pasal 4 UU nr 12 tahun 1964, Pasal 154 huruf UU No.13 tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2) huruf Kep-150/Men/2000 menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan ijin dalam hal :
 - a. Pekerja dalam masa percobaan kerja ;
 - b. Pekerja mengundurkan diri atas permintaan sendiri ;
 - c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan ;
 - d. Berakhirnya perjanjian kerja ;
 - e. Pekerja meninggal dunia.
5. Pasal 5 UU nr 12 tahun 1964, Pasal 152 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 dan Pasal 10 ayat (2) Kep-150/Men/2000 permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai dengan alasannya;
6. Pasal 7 ayat (2) UU nr 12 tahun 1964, Pasal 156 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 dan Pasal 21 Kep-150/Men/2000 menyebutkan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Dengan demikian pengusaha/ perusahaan bermaksud hendak melakukan pemutusan hubungan kerja harus mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan tidak sesuai prosedur yang ditentukan UU nr 12 tahun 1964, UU No.13 tahun 2003 dan Kep-150/Men/2000 maka prosedur pemutusan hubungan kerja dapat dikatakan melanggar hukum karena pasal 10 UU nr 12 tahun 1964 menyebutkan pemutusan hubungan kerja tanpa ijin P4D atau P4P adalah batal demi hukum.

Prosedur pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pihak perusahaan P.T. Sharp Semiconductor Indonesia telah dimohonkan melalui ketua P4D. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja yang diajukan pihak perusahaan sudah melalui P4D beserta alasan-alasannya.

BAB III

PENYELESAIAN SENGKETA TERHADAP PEKERJA YANG DI PUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA TANPA SURAT TEGURAN/ SURAT PERINGATAN

1. Surat teguran/ surat peringatan

Adanya surat peringatan/ surat teguran dalam setiap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sangat diperlukan pihak pengusaha, karena dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, harus mempertimbangkan terlebih dahulu langkah yang akan diambil baik untuk kepentingan pihak pengusaha dan kepentingan pihak pekerja. Bentuk dari surat-surat peringatan itu dapat diberikan kepada pekerja dengan memberikan pembinaan-pembinaan dan peringatan keras.

Tetapi yang paling mendasar dalam hubungan kerja, pihak perusahaan harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Karena pemutusan hubungan kerja merupakan persoalan yang sangat penting bagi kehidupan pekerja. Maka kedua belah pihak harus menjaga hubungan kerja dengan sebaik mungkin.

Sebagaimana telah diatur dalam penjelasan peraturan perundang-undangan bahwa upaya agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja

adalah dengan kegiatan-kegiatan yang positif yang dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Pasal 6 KEPMENAKER No: Kep-150/Men/2000 juga mengupayakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisien untuk penyelamatan perusahaan.

Juga dalam Pasal 7 ayat (1) KEPMENAKER No: Kep-150/Men/2000 menjelaskan pembinaan dalam Pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 161 ayat (1) Undang-undang No.13 tahun 2003 memberikan penjelasan yaitu dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.

Dalam kronologis yang terjadi, pihak pekerja Riyadi Budi Raharjo dkk, mengindikasikan tidak adanya hubungan yang harmonis antara kedua belah

pihak. Pihak perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk membaca isi surat skorsing dan melakukan pembelaan.

Dalam kronologis tersebut, pertemuan yang diadakan sebenarnya adalah pertemuan musyawarah besar tanggal 13 Januari 2003 atas undangan ketua serikat pekerja Sharp Semiconductor Indonesia (SPSSI), di mana dalam pertemuan musyawarah besar itu para karyawan anggota serikat pekerja menuntut kepada ketua SPSSI bernama Elrio untuk mundur sebagai ketua SPSSI.

Musyawarah besar tersebut kemudian dilanjutkan pada tanggal 14 Januari 2003 dikarenakan untuk mengetahui pendapat dari karyawan lain yang belum ikut dalam musyawarah besar dengan hasil yang sama dimana para karyawan menuntut pengunduran diri ketua SPSSI. Untuk mengisi kekosongan ketua SPSSI, pada tanggal 16 Januari 2003 diadakan pertemuan guna pembahasan proses pemilihan ketua SPSSI.

Pada tanggal 22 Januari 2003 sdr. Riyadi Budi Raharjo dkk mendapat pemberitahuan skorsing menuju pemutusan hubungan kerja. Dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja itu, pihak perusahaan beralasan mereka telah melakukan pelanggaran/ kesalahan berat menunjuk pada Pasal 18 ayat (1) butir e dan butir g KEPMENAKER No.Kep-150/Men/2000 melanggar peraturan perusahaan Pasal 9 (butir e dan g), karena itu perusahaan tidak dapat mentolerir. Reaksi ini mengundang protes dari sdr. Riyadi Budi Raharjo dkk.

Jelas ini bertentangan dengan Pasal 29 Undang-undang No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Dalam Pasal 29 itu pihak pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan atau anggota serikat pekerja untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

Penjelasan ini mengartikan dengan pemberian kesempatan adalah membebaskan pengurus dan anggota serikat pekerja dalam beberapa waktu tertentu dari tugas pokoknya sebagai pekerja, sehingga dapat melaksanakan kegiatan.

Perusahaan juga tidak mengindahkan Pasal 6 Kep-150/Men/2000 agar mengupayakan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Dengan tidak adanya surat peringatan/ surat teguran tersebut pihak perusahaan menyimpangi Pasal 7 ayat (1) dan (2) dan tidak diberikan kesempatan membela diri sesuai Pasal 16 ayat (2) Kep-150/Men/2000.

2. Peran serikat pekerja/ serikat buruh

2.1 Arti penting serikat pekerja/ serikat buruh.

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul, dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Hak menjadi anggota serikat pekerja

merupakan hak asasi pekerja yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-undang Dasar 1945.

Serikat pekerja itu sendiri berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dalam menggunakan haknya, pekerja dituntut bertanggung jawab untuk menjamin kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan bangsa dan negara.

Maka kehadiran serikat pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja. Untuk mengimplementasikan hak tersebut, maka Hak serikat pekerja diatur dalam konvensi International Labour Organization (ILO) nomor 87 tentang kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dan konvensi ILO Nomor 98 tentang hak untuk berorganisasi dan berunding bersama yang sudah di ratifikasi oleh Indonesia menjadi bagian dari peraturan perundang-undangan nasional¹².

Konvensi ini hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-seluasnya kepada serikat pekerja untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh¹³.

Pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan

¹² Penjelasan Undang-Undang No.21 tahun 2000, Op.cit hal 20

¹³ Lalu Husni , Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Grasindo Persada, Jakarta, 2001, hal 27

keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sehubungan dengan hal tersebut, serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Sehingga pekerja dan serikat pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas keiangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dalam pengelolaan serikat pekerja harus dilakukan dengan program kerja yang jelas dan terarah dengan memperhatikan keseimbangan aspek hubungan industrial, tegasnya keberadaan serikat pekerja harus mampu menjaga keseimbangan bukan menciptakan terganggunya kelancaran operasional perusahaan¹⁴.

2.2 Serikat pekerja/ serikat buruh dalam pelaksanaannya.

Sebagai organisasi pekerja yang bersifat mandiri, demokrasi, bebas, terbuka dan bertanggung jawab, dalam pelaksanaannya serikat pekerja bertujuan memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja melalui KEPMENAKER No. Kep-201/Men/1999 tentang Organisasi Pekerja yang mempunyai fungsi:

¹⁴ Abdul khakim, op.cit hal 134

1. Sebagai mitra pengusaha dan pemerintah dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis sesuai dengan prinsip-prinsip Hubungan Industrial Pancasila dan norma hukum ;
2. Menyalurkan aspirasi anggotanya ;
3. Mewakili anggota dalam memperjuangkan hak-haknya ;
4. Mewakili pekerja dalam lembaga kerjasama di bidang ketenaga kerjaan ;
5. Sebagai pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial dan pembuatan kesepakatan kerja bersama ;
6. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian anggotanya ;
7. Mendorong peningkatan disiplin, etos kerja, dan produktivitas kerja ;
8. Mengembangkan sikap memelihara dan mempertahankan kelangsungan usaha ;
9. Turut serta merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan.

Begitu pentingnya peranan serikat pekerja dalam pelaksanaannya, apa yang terjadi dalam pihak internal SPSSI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja Riyadi Budi Raharjo dkk mendapat tanggapan atau respon yang tidak memuaskan bagi pihak SPSSI karena pada tanggal 23 Januari 2003 setelah pemberitahuan skorsing dikeluarkan, secara spontan sekitar 400 pekerja melakukan aksi menuntut pencabutan atas surat skorsing menuju pemutusan hubungan kerja tersebut.

Aksi yang dilakukan para pekerja membuat masalah menjadi rumit ketika perusahaan mengeluarkan pengumuman surat skorsing menuju

pemutusan hubungan kerja kepada ratusan pekerja yang melakukan aksi mogok kerja. Perjuangan SPSSI ini tidak berhenti sampai akhirnya pada tanggal 3 Februari 2003 perundingan tripartit dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang. Pada tanggal 17 Maret 2003 Hasil perundingannya, pihak Disnaker menganjurkan agar mencabut surat pemberitahuan skorsing dan mempekerjakan kembali Riyadi Budi Raharjo dkk dengan mendapat sanksi berupa surat peringatan kedua (SP-2).

Pihak perusahaan benar-benar tidak mau mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dihindari setelah menolak anjuran pihak Disnaker dan melanjutkan masalah tersebut ke pihak Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jawa Barat di Bandung pada tanggal 26 Mei 2003 yang sebelumnya pada tanggal 9 Mei 2003 pihak perusahaan juga mengajukan gugatan perdata sebesar Rp.580.000.000,00 ke pengadilan negeri Krawang, hingga akhirnya pada tanggal 06 Oktober 2003 masalah tersebut sampai pada pihak Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) juga tidak menemui jalan keluar. Oleh karena terbentur dana, masalah tersebut tidak sampai pada tahap peradilan.

Tetapi perjuangan SPSSI tidak sia-sia. Pada tanggal 6 Februari 2004 oleh karena berdasarkan itikad baik kedua belah pihak menyepakati perdamaian pemutusan hubungan kerja untuk tidak melakukan upaya hukum berkaitan dengan masalah penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja.

3. Upaya hukum penyelesaian

Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan Undang-Undang nr.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Pasal 1 ayat (1) huruf c menyebutkan perselisihan perburuhan ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.

Bilamana terjadi perselisihan, maka serikat pekerja dan pengusaha harus menyelesaikan perselisihan secara damai melalui perundingan. Terjadinya perselisihan sebagai akibat pergeseran nilai atau pertentangan kepentingan-kepentingan tertentu yang berlaku di masyarakat, pada umumnya dipicu oleh adanya konflik dan perbedaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya perselisihan sangat mungkin terjadi antara pengusaha dan pekerja yang berpokok pangkal pada perasaan tidak puas yang datang dari kedua belah pihak. Misalnya¹⁵:

1. Pihak pengusaha tidak puas dan merasakan dilecehkan kebijakannya yang oleh ia di anggap baik yaitu meningkatkan kapasitas produksi agar dapat meningkatkan jumlah keuntungan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan pula kesejahteraan pekerja.
2. Pihak pekerja tidak puas dan merasa diperas tenaganya karena penambahan jam kerja tidak diimbangi dengan peningkatan jaminan sosial dan perbaikan sistem pengupahan

¹⁵ Machsoen Ali, Penyelesaian perburuhan dan mekanisme penyelesaiannya, Surabaya, diktat hal 4.

G.Kartasapoetra dalam bukunya pokok-pokok hukum perburuhan melihat dalam perselisihan perburuhan ada dua tindakan subyek yang terlibat yaitu :

- a. Tindakan pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain untuk menekan, supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan.
- b. Tindakan pihak buruh : secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan¹⁶.

Lalu Husni melihat perselisihan perburuhan dalam dua jenis perselisihan yakni :

1. Perselisihan hak (*rechtsgeschil*) yakni perselisihan perorangan antara pengusaha atau serikat/ gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat pelaksanaan perjanjian kerja atau

¹⁶ G. Kartasapoetra, Pokok-pokok hukum perburuhan. Armarco Bandung 1982, hal 135

perjanjian perburuhan (KKB). Disebut pula dengan istilah perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun KKB.

2. Perselisihan kepentingan (*belangen-geschil*) adalah perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Misalnya perselisihan akibat perundingan dalam pembuatan perjanjian perburuhan /KKB yang tidak mencapai titik temu, eksistensi serikat pekerja di perusahaan, mengubah atau memperpanjang KKB yang sedang berlaku¹⁷.

Bilamana penyelesaian perburuhan tidak memperoleh penyelesaian perselisihan melalui perundingan, alternatif yang dapat ditempuh antara lain :

1. Penyelesaian secara Bipartit yaitu penyelesaian yang diupayakan secara intern antara pihak pekerja dengan pengusaha disebut sebagai penyelesaian secara suka rela.

Penyelesaian secara sukarela atau di luar pengadilan (*non Litigasi*) dikenal dengan istilah *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, beberapa bentuk penyelesaian ADR ini adalah :

- 1) *Mediasi*; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau dewan/ badan yang disebut mediator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk

¹⁷ Lalu Husni op.cit hal 84-85

- menyelesaikan perselisihannya, tanpa mediator ikut campur dalam masalah yang diperselisihkan.
- 2) **Konsiliasi**; cara penyelesaian perselisihan oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya, konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.
 - 3) **Arbitrasi**; cara penyelesaian perselisihan di mana pihak yang berselisih menyerahkan perselisihannya kepada pihak tiga (orang/lembaga) dengan pernyataan pihak yang berselisih akan tunduk terhadap putusan yang diambil oleh arbiter¹⁸.
2. **Penyelesaian secara Tripartit** yaitu penyelesaian yang dilakukan melalui forum yang dihadiri oleh wakil pekerja dan yang termasuk penyelesaiannya yaitu adanya dewan pemisah, pegawai perantara, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang disebut sebagai penyelesaian secara wajib.

R. Subekti dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, melihat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) semacam pengadilan khusus untuk memutusi sengketa antara pekerja dengan pengusaha. Namun kewenangannya adalah perselisihan-perselisihan yang timbul dari suatu perjanjian perburuhan kolektif, yaitu suatu perjanjian perburuhan antara seorang pengusaha dan suatu serikat pekerja. Suatu sengketa antara

¹⁸ Ibid hal 87

seorang pengusaha dan seorang pekerja perseorangan tetap masuk wewenang pengadilan negeri¹⁹.

Penyelesaian ini dilakukan oleh pegawai perantara dan institusi yang berwenang dan harus diberitahukan dengan surat kepada pegawai perantara kantor Depnaker. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan karena berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan maka diserahkan pada panitia daerah memberitahukan hal tersebut kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih tidak menghasilkan persetujuan antara pihak-pihak tersebut, panitia daerah harus memberi putusan yang berupa anjuran atau putusan yang bersifat mengikat. Putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dapat dimintakan pemeriksaan ulang kepada panitia pusat. Putusan panitia pusat dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil dapat dibatalkan atau ditunda pelaksanaannya oleh menteri tenaga kerja yaitu putusan yang mengenai perselisihan.

Pihak SPSSI dan pihak perusahaan P.T.Sharp Semiconductor Indonesia dalam perundingan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pihak pekerja/karyawan Riyadi Budi Raharjo dkk sudah melalui tahap-tahap perundingan mulai bipartit, tripartit hingga penyelesaian melalui

¹⁹ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hal 64

panitia daerah maupun pusat. Tetapi banyak kegagalan yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan tersebut.

Mulai dari perundingan bipartit pada tanggal 23 Januari 2003 dimana pihak perusahaan tidak mau berdialog dan tidak mau menyelesaikan secara damai yang akhirnya pihak perusahaan mengeluarkan pengumuman surat skorsing menuju pemutusan hubungan kerja kepada ratusan karyawan²⁰. Kemudian dengan penyelesaian tripartit melalui Disnaker setempat pada tanggal 17 Maret 2003 menghasilkan anjuran agar mencabut surat skorsing kepada Riyadi Budi Raharjo dkk dan diberikan surat peringatan kedua, tetapi pihak perusahaan menolak dan melanjutkan pada P4D Jawa Barat di Bandung pada tanggal 23 April 2003 yang memutuskan memberikan ijin kepada pihak perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Riyadi Budi Raharjo dkk dan memberikan uang pesangon, yang dilanjutkan pengajuan gugatan perdata ke pengadilan negeri Karawang pada tanggal 09 Mei 2003 dengan gugatan perbuatan melanggar hukum.

Tetapi pihak SPSSI tidak mau menerima putusan tersebut dikarenakan adanya kecurigaan terhadap pemeriksaan saksi yang putusan tersebut tidak mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dihindari, dan pada putusan P4P di Jakarta pada tanggal 19 November 2003 putusan tersebut mengalahkan pihak pekerja yang memberikan putusan menolak

²⁰ lampiran

permohonan banding pihak pekerja dikarenakan telah daluarsanya permohonan banding tersebut²¹. Akibatnya penyelesaian perselisihan tersebut tidak sampai ke pengadilan dikarenakan terbentur dana. Dan akhirnya pada tanggal 06 Febuari 2004 berdasarkan itikad baik kedua belah pihak menyepakati perdamaian pemutusan hubungan kerja.

²¹ Ibid

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulisan yang terdapat dalam bab-bab sebelumnya, dalam bab ini akan diurai tentang suatu kesimpulan alasan yang menyebabkan pekerja di PHK antara lain adalah sebagai berikut :

1. Alasan yang dapat digunakan pihak pengusaha dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yaitu berkaitan dengan kelakuan atau perilaku pekerja yang bersangkutan dan dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja tersebut kebijaksanaan yang digunakan melalui Instruksi menteri Tenaga Kerja No.2/Instruksi/ 1967 tentang Larangan Pemberhentian Tenaga Kerja, Undang-Undang nr 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEPMENAKER No.KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan, masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan.
2. Dalam upaya penyelesaian sengketa terhadap pekerja yang di putuskan hubungannya, surat teguran/surat peringatan sangat diperlukan bagi

pihak perusahaan maupun pihak pekerja karena merupakan bukti tulisan yang dapat dipakai dalam memberikan pembinaan-pembinaan kepada pekerja agar terjalin hubungan yang baik antara para pihak. Selain itu peran serikat pekerja dalam membantu anggotanya dipakai Undang-Undang No.21 tahun 2000 jo KEPMENAKER No.KEP-201/MEN/1999 tentang Organisasi Serikat Pekerja. Dan dalam upaya penyelesaian sengketa dipakai prosedur penyelesaiannya Undang-Undang nr 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan serta Undang-Undang nr 12 tahun 1964 tentang pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Penyelesaian itu dapat dilakukan dengan cara sukarela/bipartit diupayakan secara intern antara pihak pekerja dengan pengusaha dan penyelesaian secara wajib/tripartit yang dilakukan melalui dewan pemisah, pegawai perantara, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Disamping itu pekerja dapat menyelesaikan perselisihannya melalui pengadilan negeri yang berwenang.

Saran-saran

1. Perwujudan akan keadilan, kepastian hukum, pengakuan jaminan serta perlindungan bagi para pekerja kiranya dapat diwujudkan melalui pembinaan-pembinaan/ hubungan industrial yang baik dan bekerja sama antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja. Karena hak-hak pekerja

yang dilanggar oleh pengusaha sangatlah merugikan pihak pekerja. keseweng-wenangan, kurang adil dan penggunaan kekuasaan tanpa batas tidak dapat diterima oleh peraturan perundang-undangan dan tidak sesuai dengan pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen mengenai Hak Asasi Manusia.

2. Upaya penyelesaian perselisihan perburuhan mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan sebenarnya dapat merugikan kedua belah pihak, maka yang dapat diambil penyelesaian, sebaik mungkin diselesaikan secara musyawarah dengan melihat kepentingan pihak-pihak yang bersangkutan bukan atas kepentingan pribadi. Sehingga lebih menguntungkan baik bagi pihak pekerja maupun pengusaha/perusahaan. Persoalan-persoalan perselisihan dapat diupayakan dengan melakukan :
 - a. Perusahaan secara internal harus membangun hubungan industrial yang harmonis ;
 - b. Karyawan yang menjalankan tugas dan fungsi hubungan industrial harus diperkuat kapasitas dan kompetensinya ;
 - c. Membangun kepedulian dan komitmen dari jajaran manajemen khususnya terhadap hubungan industrial perusahaan ;
 - d. Membangun dan membina hubungan yang baik dengan pihak-pihak internal.

Peranan pekerja sebagai mitra kerja pengusaha dan serikat pekerja yang merupakan organisasi yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan/melindungi kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan karena semua hal ini butuh diciptakannya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan dan juga butuh kerjasama semua pelaku pekerja, serikat pekerja dan pengusaha dalam proses produksi untuk bersatu menumbuh kembangkan sikap yang profesional.

DAFTAR BACAAN

Ali Machsoen, *Penyelesaian Perburuhan Dan Mekanisme Penyelesaiannya*, Diklat Surabaya.

Hadjon Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Cetakan pertama PT Bina Ilmu, Surabaya, 1987.

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ketiga Grafindo Utama, Jakarta, 2003.

Kartasapoetra G, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Amarco, Bandung, 1986.

Khakim Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Ranii Lanny, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998.

Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Cetakan kesembilan, Jakarta, 2001.

-----*Hukum Perburuhan Undang-Undang Dan Peraturan-Peraturan*, Djambatan, Jakarta, 2001.

-----*Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Djambatan, Jakarta, 2003

Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Cetakan kesepuluh, Bandung, 1995.

Peraturan-Peraturan :

Instruksi Menteri Tenaga Kerja No.2/ INSTRUKSI/1967 *Tentang Larangan Pemberhentian Kerja*, Jakarta, 1967.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-201/MEN/1999 *Tentang Organisasi Pekerja*, Jakarta, 1999.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-150/MEN/2000 **Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan,** Jakarta, 2000.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).

Undang-Undang Dasar 1945 **Hasil Amandemen Dan Penjelasannya.**

Undang-Undang nr 22 Tahun 1957 **Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.**

Undang-Undang nr 12 Tahun 1964 **Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.**

Undang-Undang No.21 Tahun 2000 **Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Beserta Penjelasannya.**

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 **Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya.**

LAMPIRAN-LAMPIRAN.

UNDANG-UNDANG No. 12 TAHUN 1964

Tentang

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

(Lembaran Negara No. 93 Tahun 1964)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa untuk lebih menjamin ketenteraman serta kepastian bekerja bagi kaum buruh yang di samping tadi harus menjamin kekuatan pokok dalam revolusi dan harus menjadi soko guru masyarakat adil dan makmur, seperti tersebut dalam Manifesto Politik, beserta perinciannya, perlu segera dikeluarkan Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1) serta pasal 27 ayat Undang-undang Dasar;
2. Undang-undang No. 10 Prp tahun 1960 jo Keputusan Presiden No. 239 tahun 1964;

Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Gotong Royong.

MEMUTUSKAN:

I. Mencabut:

"Regeling Ontslagrecht voor bepaalde niet Europese Arbeiders" (Staatsblad 1941 No. 396) dan peraturan-peraturan lain mengenai pemutusan hubungan kerja seperti tersebut di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1601 sampai dengan 1603 Oud dan pasal 1601 sampai dengan 1603, yang berlawanan dengan ketentuan-ketentuan tersebut di dalam Undang-undang ini.

II. Menetapkan:

Undang-undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Pasal 1

- (1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

pemutusan hubungan kerja perantara dan kepada Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

(2) Permohonan izin hanya diterima oleh Panitia Daerah/Panitia Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam pasal 2 tetapi perundingan ini tidak menghasilkan persesuaian paham.

Pasal 6

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu singkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan.

Pasal 7

(1) Dalam mengambil keputusan terhadap permohonan izin pemutusan hubungan kerja, Panitia Daerah dan Panitia Pusat di samping ketentuan-ketentuan tentang hal ini yang dimuat dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 No. 42), memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan.

(2) Dalam hal Panitia Daerah dan Panitia Pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

(3) Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diatur di dalam Peraturan Menteri Perburuhan.

(4) Dalam Peraturan Menteri Perburuhan itu diatur pula pengertian tentang upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian tersebut di atas.

Pasal 8

Terhadap penolakan pemberian izin oleh Panitia Daerah, atau pemberian izin dengan syarat, tersebut pada pasal 7 ayat (2), dalam waktu empat belas hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik buruh dan/atau pengusaha maupun organisasi Buruh/atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitia Pusat.

Pasal 9

Panitia Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dalam tingkat banding.

Pasal 10

Pemutusan hubungan kerja tanpa izin seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal karena hukum.

(2) Pemutusan hubungan kerja dilarang:
a. sebelum buruh mengajukan permohonan perburuannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua) bulan terus-menerus.

b. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Perintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agama dan yang disetujui Pemerintah.

Pasal 2

Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihentikan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.

Pasal 3

(1) Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah), termaksud pada pasal 5 Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 No. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perorangan, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termaksud pada pasal 12 Undang-undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

(2) Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dianggap terjadi jika dalam satu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang buruh atau lebih, atau mengadakan ketentuan pemutusan-pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Pasal 4

Izin termaksud pada pasal 3 tidak diperlukan, bila pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan.

Lamanya masa percobaan tidak boleh melebihi tiga bulan dan adanya masa percobaan harus diberitahukan lebih dahulu pada calon buruh yang bersangkutan.

Pasal 5

(1) Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah, yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi

Pasal 11

Selama izin tetunaksud pada pasal 3 belum diterbitkan, dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada pasal 8, Panitia Pusat belum memberikan keputusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Pasal 12

Undang-undang ini berlaku bagi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan swasta, terhadap seluruh buruh dengan tidak menghiraukan status kerja mereka, asal mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Pasal 13

Ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang belum diatur di dalam Undang-undang ini ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 14

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari diundangkannya.
Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya memerintahkan pengundangan Undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 23 September 1964

Pd. Presiden Republik Indonesia,

DR. SUBANDRIO

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 23 September 1964

Sekretaris Negara,

MOHD. ICHSAN

**PENJELASAN
ATAS**

UNDANG-UNDANG No. 12 TAHUN 1964

Tentang

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA
(Tambahhan Lembaran Negara No. 2686)

UMUM

Bagi kaum buruh putusnya hubungannya dengan perusahaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketenteraman hidup kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja.

Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya

Berbagai jalan dapat ditempuh untuk memecahkan persoalannya. Setelah ditinjau masak-masak berdasarkan pengalaman-pengalaman yang lampau, maka pada hemat Pemerintah, sistem yang dianut dalam Undang-undang ini adalah yang paling tepat bagi negara kita dalam taraf pertumbuhan sekarang.

Pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam Undang-undang ini 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 berselisih sering kali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh Pemerintah, maka dalam sistem Undang-undang ini, penempuhan jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah daya upaya tersebut pada 1 tidak memberikan hasil.
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, barulah

sehingga tidak perlu dijelaskan lebih lanjut.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Berdasarkan pasal 12 ini semua buruh (termasuk buruh contractors) dengan tidak menghiraukan apakah mereka buruh harian, bulanan atau borongan (op stukloon) dilindungi oleh Undang-undang ini.

Yang dimaksud dengan perusahaan, ialah perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat-alat produksi untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.

Adapun mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan negara dan daerah, Pemerintah bermaksud mengadakan peraturan tersendiri.

Pasal 13 dan 14

Cukup jelas.

PASAL DEMI PASAL.

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Sekiranya di sini dikemukakan, bahwa jumlah sepuluh buruh termasuk pada pasal 3 ayat (2) hanya merupakan ancar-ancar; ukuran yang penting ialah maksud/hasrat pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja secara besar-besaran.

Pasal 4

Dalam masa percobaan menurut hukum yang berlaku kedua pihak berwenang untuk memutuskan hubungan kerja seketika. Asas tersebut tetap dipertahankan dalam Undang-undang ini.

Pasal 5 s.d. 9

Mengatur tata cara permohonan izin; dan lain-lain hal yang bersifat formil.

Mengetahui

Wakil Sekretaris Negara

Santoso, S.H.

Brig. Jen. TNI

Lampiran :

Perihal : Pelaksanaan UU tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan Swasta.

Kepada
1. Sdr-sdr. Kepala Kantor Daerah Resort Departemen Tenaga Kerja,
2. Sdr-sdr. Ketua P4 Daerah dan Pusat
di SELURUH INDONESIA

Jakarta, 18 Januari 1967.

No. : 102/67

Lampiran :

Perihal :

INSTRUKSI MENTERI TENAGA KERJA

No. 2/Instruksi/67

Tentang

LARANGAN PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA SECARA MASSAL OLEH PERUSAHAAN-PERUSAHAAN NEGARA TANPA KONSULTASI DENGAN DEPARTEMEN TENAGA KERJA

Perusahaan-perusahaan Negara, ialah perusahaan-perusahaan yang modalnya seluruhnya atau untuk sebagian dimiliki oleh Negara termasuk ke dalamnya yang berbentuk Perseroan Terbatas, tidak diperbolehkan melakukan pemberhentian tenaga kerja secara massal tanpa terlebih dulu mengadakan konsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja.

Ketentuan ini diambil mengingat kemungkinan-kemungkinan yang negatif dari pemberhentian itu bagi masyarakat sebagai keseluruhan sekalipun tindakan tersebut berdasarkan alasan-alasan yang dapat diterima dan mungkin secara bedrijfs-ekonomis menguntungkan perusahaan yang bersangkutan.

MENTERI TENAGA KERJA,

Dengan menarik kembali Instruksi-instruksi Menteri Perburuhan tanggal 29 September 1964 No. 9/Inst/64 dan tanggal 24 Desember 1964 No. 15/Inst/1964, bersama ini kami sampaikan, petunjuk-petunjuk yang harus dipaki oleh Petugas-petugas dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang No. 12/1964 sebagai berikut:

1. Tiap permohonan izin harus dilakukan dengan mengisi daftar di mana disebutkan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan dan pemohon.
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan.
 - c. Nama dari pekerja-pekerja-pekerja yang diminta pemutusan hubungan kerja.
 - d. U.mur dan jumlah keluarga dari pekerja-pekerja-pekerja.
 - e. Berapa jumlah dinas kerja dari tiap pekerja.
 - f. Berapa penghasilan terakhir berupa uang dan catu dengan cuma-cuma sebulan.
 - g. Alasan-alasan dari Pengusaha secara terperinci untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja.
 - h. Bukti, bahwa telah diadakan perundingan sebagai dimaksud pada pasal 2 dari Undang-undang No. 12/1964.
2. Permohonan izin harus dibubuhi meterai tempel ad Rp3,00 atau dibuat atas kertas bermeterai Rp3,00.
3. Izin tidak diperlukan, jika hubungan kerja diadakan untuk waktu yang tertentu, dalam hal mana Pengusaha sebelum diadakan hubungan kerja mengadakan perjanjian dengan pekerja-pekerja yang bersangkutan.
4. Bilamana hubungan kerja diputuskan Pengusaha dengan persetujuan pekerja, maka tetap diperlukan izin, tetapi, jika persetujuan ini ternyata dari perjanjian yang dibuat khusus untuk itu pada waktu pemutusan dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, maka pada dasarnya tidak ada alasan untuk menolak permohonan izin.
5. Harus diselidiki apakah betul telah diadakan segala usaha untuk menghentikan pemutusan hubungan kerja misalnya dengan organisasi buruh atau pekerjanya sendiri.
6. Izin tidak boleh diberikan, bilamana pemutusan hubungan kerja didasarkan atas:

h. membongkai
 Pengusaha;
 Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan terakhir;
 a. Menolak perintah yang layak, walaupun telah diperingatkan;
 b. melalaikan kewajibannya secara serampangan;
 Kesalahan-kesalahan untuk mana diberikan peringatan-peringatan: Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun sudah dicoba di mana-mana.
 c. Jika kesalahan dianggap besar seperti dimaksud di b1. maka kepada yang bersalah dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan uang jasa.
 d. Jika kesalahan-kesalahan diperbuat untuk mana diberi peringatan ter-akhir yang bersangkutan masih melakukan kesalahan, maka kepadanya dapat diberi hukuman pemutusan hubungan kerja dengan pemberian pesangon saja.
 e. Dalam hal kesalahan untuk mana diberikan peringatan dan yang bersangkutan tidak menghiraukannya, maka kepadanya dapat diberi hukuman pemutusan hubungan kerja biasa, untuk mana ia mendapat pesangon menurut pemberhentian biasa.
 f. Bilamana dalam perusahaan dan peraturan pensiun, di mana ditentukan bahwa buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiun, maka dalam hal demikian, pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa izin dari P4 Daerah atau P4 Pusat.
 g. Bilamana di sesuatu perusahaan ada peraturan tentang schorsing atau tentang pembayaran selama dalam tahanan, maka dengan kewajiban seperti tertantum pada pasal 11 Undang-undang No. 12/1964 diartikan kewajiban berdasarkan peraturan schorsing atau peraturan pembayaran selama dalam tahanan itu.
 h. Sesuai dengan penjelasan seperti yang dimaksud tentang pasal 12 Undang-undang No. 12/1964 tersebut, maka semua perusahaan selain dari Perusahaan an Negara dan Perusahaan Daerah yang dibentuk menurut Undang-undang No. 19/1960 dan Peraturan Pemerintah adalah masuk jurisdiksi dari Undang-undang No. 12/1964 dan karena itu perusahaan yang dimaksud harus meminta permohonan, jika ingin mengadakan pemutusan hubungan kerja dan perusahaan-perusahaan yang sahamnya sebahagian atau seluruhnya dimiliki atau dikuasai Pemerintah tidak dikecualikan dari kewajiban memajukan permohonan minta izin mengadakan pemutusan hubungan kerja.
 i. Dalam menghadapi permohonan pemutusan hubungan kerja secara masal perlu diadakan penyelidikan yang teliti dan dipertimbangkan usaha-usaha Demikianlah, agar semua Petugas-petugas Departemen Tenaga Kerja di

b2

- b2
- b3.
- c.
- d.
- e.
- f.
- g.
- h.
- i.

15. Sesuai dengan penjelasan seperti yang dimaksud tentang pasal 12 Undang-undang No. 12/1964 tersebut, maka semua perusahaan selain dari Perusahaan an Negara dan Perusahaan Daerah yang dibentuk menurut Undang-undang No. 19/1960 dan Peraturan Pemerintah adalah masuk jurisdiksi dari Undang-undang No. 12/1964 dan karena itu perusahaan yang dimaksud harus meminta permohonan, jika ingin mengadakan pemutusan hubungan kerja dan perusahaan-perusahaan yang sahamnya sebahagian atau seluruhnya dimiliki atau dikuasai Pemerintah tidak dikecualikan dari kewajiban memajukan permohonan minta izin mengadakan pemutusan hubungan kerja.
 16. Dalam menghadapi permohonan pemutusan hubungan kerja secara masal perlu diadakan penyelidikan yang teliti dan dipertimbangkan usaha-usaha Demikianlah, agar semua Petugas-petugas Departemen Tenaga Kerja di

SKRIPSI

No. : 1515/D.D.II/Dpsjs/73

Jakarta, 28 Desember 1964

Lampiran : Tata cara Pemutusan
Perihal : Hubungan kerja di
Perusahaan Swasta.

Kepada
Yth. : Seluruh Pengusaha
di
INDONESIA

SURAT EDARAN

Dari berita-berita yang tersiar dalam surat-surat kabar kami mendapat kesan bahwa masih banyak pengusaha yang belum/kurang mengetahui tentang prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang No. 12/1964. Berhubung dengan itu maka sekali lagi kami menjelaskan tata cara pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1. Pengusaha diwajibkan mengadakan segala daya upaya agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 1 ayat (1) Undang-undang No. 12/1964).
2. Pemutusan hubungan kerja dilarang:
 - a. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus.
 - b. karena buruh memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah, atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah (pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 12/1964).
3. Apabila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan Organisasi Buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri (pasal 2 Undang-undang No. 12/1964) bila dalam perusahaan tersebut tidak ada organisasi buruh.
4. Bila perundingan tersebut pada (3) di atas nyata-nyata tidak menghasilkan persetujuan paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja *perorangan* atau, dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja *10 orang atau lebih* (pasal 3 Undang-undang No. 12/1964).
5. Izin pemutusan hubungan kerja tidak diperlukan, bila dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 4 Undang-undang No. 12/1964).
6. Permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasannya yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja *10 orang buruh atau lebih*.

u.b.

Direktur Jenderal
Urusan Perlindungan dan Perawatan
Tenaga Kerja,

Soetarto

MENTERI TENAGA KERJA

Daerah dan Pusat mengindahkan hal-hal tersebut dan mengambil kebijaksanaan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan tersebut menurut garis yang ditetapkan tersebut di atas.

SURAT EDARAN
NO.: ED-1/DP/1978

tentang
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN/
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BURUH DI PT
(PERSERO) PEMERINTAH**

Pada waktu akhir-akhir ini beberapa PT (Persero) Pemerintah telah mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja karyawannya melalui Panitia Penyelidikan Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) atau Panitia Penyelidikan Perselisihan Perburuhan Pusat (P4-Pusat).

Tetapi ternyata beberapa anggota P4-P terdapat keraguan untuk menangani masalah perselisihan perburuhan/pemutusan hubungan kerja yang timbul di PT (Persero) Pemerintah karena menurut ketentuan Undang-undang No. 9 Tahun 1969 kedudukan perburuhan karyawan Persero akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, sedangkan Peraturan Pemerintah dimaksud sampai saat ini belum ada.

Sehubungan dengan itu untuk menghindari keraguan tersebut dan terjaminnya hak perlindungan kerja sesuai dengan makna Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok Tenaga Kerja serta untuk tidak menyampingkan ketentuan Undang-undang yang berlaku, maka kami menganggap perlu untuk memintakan perhatian Saudara agar:

1. Setiap PT (Persero) Pemerintah yang mengajukan perselisihan perburuhan/permintaan izin pemutusan hubungan kerja kepada P4-D atau P4-P dapat diterima, diproses dan diperlakukan sebagai Perusahaan Swasta sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
2. Bagi PT (Persero) Pemerintah dimaksud dalam sub 1, berlakulah ketentuan *penundukan diri sukarela (vrijwillig onderwerping)* terhadap ketentuan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang-undang No. 22 Tahun 1957.

Demikian, agar saudara-saudara mengetahui dan mengindahkannya.

Dikeluarkan di : Jakarta

Pada tanggal : 22 Februari 1978

A.N. MENTERI TENAGA KERJA,
TRANSMIGRASI DAN KOPERASI

Direktur Jenderal Perlindungan dan
Perawatan Tenaga Kerja,

Oetoyo Oesman, S.H.

HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA 3 1255

P4 Daerah dan P4 Pusat menyelenggarakan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perburuhan (pasal 6 Undang-undang No. 12/1964).

8. Dalam mengambil keputusan terhadap permohonan izin pemutusan hubungan kerja P4 Daerah dan P4 Pusat memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan (pasal 7 Undang-undang No. 12/1964).

9. Dalam hal P4 Daerah dan P4 Pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya.

10. Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan P4 Daerah, maka dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik buruh dan ataupun pengusaha maupun organisasi Buruh/atau Organisasi Pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada P4 Pusat melalui P4 Daerah (pasal 8 Undang-undang No. 12/1964).

11. Putusan P4 Pusat tersebut di atas merupakan putusan terakhir dan tidak ada kemungkinan untuk minta banding lagi pada instansi atasan. Demikianlah agar Saudara mengetahuinya.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI
DAN KOPERASI

Direktur Jenderal Perlindungan dan
Perawatan Tenaga Kerja,

Soetarto

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia
Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-2
Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361 Indonesia
Phone : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676
Fax : (62-21) 8901513

Ref.. 001./SSI/PR-1/1/03

Kepada :

Nama : Riyadi Budi Raharjo
No. Karyawan : 000923
Divisi/ Proses : EC
Jabatan : Line Leader

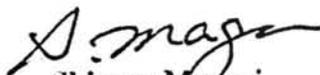
PEMBERITAHUAN SKORSING

Sehubungan dengan tindakan saudara yang dikategorikan sebagai pelanggaran/kesalahan berat (sebagaimana ketentuan Pasal 9 butir e dan butir g Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 ayat (1) butir e dan g Kepmenaker Nomor Kep-150/mer/2000), dimana tindakan saudara tersebut mengakibatkan hubungan kerja dengan pihak Perusahaan menjadi tidak harmonis, maka sejak hari ini, Rabu, tanggal 22 Januari 2003, saudara diskorsing dan tidak diperkenankan untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan maupun memasuki lingkungan pabrik/ perusahaan tanpa ada ijin khusus dari Pimpinan Perusahaan.

Skorsing ini dilakukan dalam rangka proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan berlaku sampai dengan dikeluarkannya keputusan PHK dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Demikian surat skorsing ini agar saudara mentaatinya.

Karawang, 22 Januari 2003


Shigeru Magori
Presiden Direktur

c.c. : Disnaker Kab. Karawang

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia

Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
 Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia
 Phone : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676
 Fax : (62-21) 8901513

PERMOHONAN IJIN PHK

Nomor : 001/SSI/PR-1/L/2003

Hal : Permohonan Ijin
Pemutusan Hubungan Kerja

Kepada Yth.
 Ketua Panitia Penyelesaian
 Perselisihan Perburuhan
 Daerah (P4D)
 Ji -
B a n d u n g.

Bersama ini kami mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

1	Nama dan Alamat Lengkap Perusahaan/ Pemohon	PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Kawasan Industri KIIC Lot F-3, Jl. Tol Jakarta – Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Jawa Barat.
2	Nama Direksi / Manajemen Perusahaan	SHIGERU MAGORI (PRESDIR)
3	Jenis Usaha / Produksi	Komponen Elektronik
4	Status Perusahaan / Permodalan	Swasta • PMA (Negara Jepang)
5	Peraturan Perusahaan	Sudah ada, berdasarkan Surat Keputusan Disnaker Kabupaten Karawang No. 568 / Kep. 781 / HI-Syaker/2001 Tanggal 30 Nopember 2001
6	Perjanjian Kerja Bersama	Belum Ada
7	Jumlah pekerja di perusahaan Menurut sistem perjanjian a. Warga Negara Indonesia b. Warga Negara Asing Jumlah	<u>Bulanan</u> Pria Wanita 355 319 4 - 359 319
8	a. Organisasi pekerja di Perusahaan b. Kedudukan pekerja dalam organisasi	Serikat Pekerja PT.SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Pengurus merangkap anggota
9	Nama pekerja yang di mohon PHK	Riyadi Budi Raharjo
10	Alamat pekerja	Jl. Nagasari Dalam I No 62 Rt/Rw 02/01 Nagasari, Karawang
11	a. Tempat dan tanggal lahir pekerja (Usia) b. Agama	Batang, 19 Oktober 1974 Islam
12	Masa Kerja	a. Mulai bekerja tanggal 3 April 1997 b. Masa kerja s.d. Permohonan Ijin PHK : 5 Tahun 9 Bulan

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia

Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3

Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia

Phone : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676

Fax. : (62-21) 8901513

PERMOHONAN IJIN PHK

Nomor : 001/SSI/PR-1/I/2003

Hal : Permohonan Ijin
Pemutusan Hubungan KerjaKepada Yth.
Ketua Panitia Penyelesaian
Perselisihan Perburuhan
Daerah (P4D)
Ji -
Bandung.

Bersama ini kami mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

1	Nama dan Alamat Lengkap Perusahaan/ Pemohon	PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Kawasan Industri KIIC Lot F-3, Jl. Tol Jakarta - Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Jawa Barat.
2	Nama Direksi / Manajemen Perusahaan	SHIGERU MAGORI (PRESDIR)
3	Jenis Usaha / Produksi	Komponen Elektronik
4	Status Perusahaan / Permodalan	Swasta • PMA (Negara Jepang)
5	Peraturan Perusahaan	Sudah ada, berdasarkan Surat Keputusan Disnaker Kabupaten Karawang No. 568 / Kep. 781 / HI-Syaker/2001 Tanggal 30 Nopember 2001
6	Perjanjian Kerja Bersama	Belum Ada
7	Jumlah pekerja di perusahaan Menurut sistem perjanjian a. Warga Negara Indonesia b. Warga Negara Asing Jumlah:	<u>Bulanan</u> Pria Wanita 355 319 4 - 359 319
8	a. Organisasi pekerja di Perusahaan b. kedudukan pekerja dalam organisasi	Serikat Pekerja PT.SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Pengurus merangkap anggota
9	Nama pekerja yang di mohon PHK	Riyadi Budi Raharjo
10	Alamat pekerja	Jl. Nagasari Dalam 1 No 62 Rt/Rw 02/01 Nagasari, Karawang
11	a. Tempat dan tanggal lahir pekerja (Usia) b. Agama	Batang, 19 Oktober 1974 Islam
12	Masa Kerja	a. Mulai bekerja tanggal 3 April 1997 b. Masa kerja s.d. Permohonan Ijin PHK : 5 Tahun 9 Bulan

Sharp Semiconductor Indonesia
 Wang International Industrial City (KIIIC) Lot F-3
 Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia
 (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676
 (62-21) 8901513

13	Upah Pekerja (upah pokok, nilai catu dan tunjangan yang bersifat tetap dan teratur)	Bulanan : Upah Pokok : Rp. 1.337.687,- Jabatan : Line Leader Total : Rp. 1.337.687,-
14	Bulan terakhir menerima Upah	Bulan Desember Tahun 2002 Sebesar Rp. 2.461.675,-
15	Jabatan / Keahlian pekerja	Line Leader
16	Jumlah anggota keluarga (Istri dan Anak)	-----
17	Alasan PHK	a. Melakukan pelanggaran/ kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 Pasal 18 ayat (1) butir e dan butir g; b. Melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 9 (butir e dan butir g.
18	Tanggal dan Hasil Perundingan Bipartit	-----
19	Dimohon ijin putusan hubungan kerja (PHK) Terhitung mulai tanggal	22 Januari 2003
20	Kepesertaan Jamsostek	Ya
21	Lain - lain	Lampiran (Alasan-alasan PHK)

Tembusan :

1. P4D / P4P (Asli)
2. Pekerja/ Serikat Pekerja ybs
3. Kadisnaker Kabupaten Karawang
4. Kanwil Depnaker Jawa Barat
5. Arsip

Karawang, 22 Januari 2003

Pemohon,


 SHIGERU MAGORI
 PRESIDENT DIRECTOR

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia
 Karawang International Industrial City (KIIC) Lot 11-1
 Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia
 Phone: (62-21) 8901512 (Pusat), (62-267) 644675, 644676
 Fax: (62-21) 8901513

Lampiran Permohonan Ijin PHK

Alasan-alasan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 3 (tiga) orang karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia yaitu Saudara Riyadi Budi Raharjo, Saudara R. Moch. Kurnita dan Saudara Kukuh Setyanto adalah sebagai berikut:

1. Ketiga karyawan tersebut, tanpa seijin atasan/ manajemennya masing-masing, telah menggunakan jam kerja untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, yaitu secara bersama-sama mengajak dan/ atau membujuk rekan-rekan kerja (karyawan) yang lain untuk mengadakan pertemuan di ruang kantin, untuk membentuk kepengurusan Serikat Pekerja yang baru, dimana kegiatan tersebut sama sekali diluar sepengetahuan/ seijin Perusahaan. Hal ini merupakan pelanggaran: ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan, khususnya mengenai Hal-hal yang Dilarang (angka 1);
2. Perusahaan, dalam hal ini melalui atasan/ manager yang bersangkutan, tidak memberikan ijin (baik secara tertulis maupun lisan) kepada ketiga orang karyawan tersebut untuk mengadakan pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 (terlampir Berita Acara/ Laporan Kejadian dari pihak Security PT. SSI);
3. Perusahaan berpendapat bahwa pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 tidak sesuai dengan prosedur dimana permintaan dari Serikat Pekerja PT. SSI melalui Ketua SPSSI seharusnya hanya diikuti oleh karyawan Shift A yang sudah pulang kerja (pukul 15.40 WIB), dan bukan termasuk karyawan yang Non-Shift. Bagi karyawan Non-Shift (termasuk saudara Riyadi B.R., saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S.) diperbolehkan mengikuti pertemuan tersebut asalkan ada ijin dari atasan/ manajemennya masing-masing, namun pada kenyataannya karyawan non-shift yang mengikuti pertemuan itu tidak mendapatkan ijin tersebut;
4. Perusahaan berpendapat bahwa saudara Riyadi B.R., saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S. (berdasarkan hasil pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003) telah mengintimidasi rekan kerja/ karyawan lain dalam lingkungan kerja untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaannya pada waktu jam kerja. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 9 Peraturan Perusahaan (butir e) juncto Pasal 18 butir e Kepmenaker Nomor Kep-150/ Men/2000;
5. Dalam pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 tersebut, pembentukan kepengurusan serikat pekerja yang baru diperbolehkan asalkan melalui prosedur/ aturan sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan mengenai hal tersebut harus diberitahukan terlebih dahulu secara tertulis kepada Perusahaan. Dengan demikian kepengurusan Serikat Pekerja yang baru tersebut adalah tidak sah akan tetapi justru bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan dan oleh karena itu Perusahaan tidak dapat mentolerir kejadian/ pertemuan tersebut;
6. Bahwa saudara Riyadi B.R., saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S. telah membujuk rekan kerja/ karyawan yang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan/ peraturan perundangan yang telah ditetapkan, yaitu menggunakan jam kerja dengan mengajak dan/ atau membujuk karyawan yang

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia

Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3

Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia

Phone : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676

Fax : (62-21) 8901513

lain untuk melakukan kegiatan yang tidak ada nubungannya dengan pekerjaannya. (pelanggaran ketentuan Pasal 9 butir g Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 butir g Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000);

7. Perusahaan berpendapat bahwa saudara Riyadi Budi Raharjo, saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh Setyanto melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan Pasal 18 ayat (1) butir h, atau butir E Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 yaitu membujuk rekan sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum serta peraturan perundang-undangan;
8. Perusahaan menilai Performance kerja ketiga orang karyawan tersebut kurang baik.

Perusahaan dengan ini memutuskan untuk mengajukan permohonan ijin PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) terhadap saudara Riyadi Budi Raharjo, R.M. Kurnita dan Kukuh Setyanto karena telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 9 Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 ayat (1) Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000.

Ref.. 002. SSI/PR-1/1/03

Kepada :

Nama : R.M Kurnita
No. Karyawan : 000892
Divisi/ Proses : EC
Jabatan : Line Leader

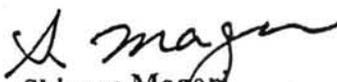
PEMBERITAHUAN SKORSING

Sehubungan dengan tindakan saudara yang dikategorikan sebagai pelanggaran/kesalahan berat (sebagaimana ketentuan Pasal 9 butir e dan butir g Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 ayat (1) butir e dan g Kepmenaker Nomor Kep-150/men/2000), dimana tindakan saudara tersebut mengakibatkan hubungan kerja dengan pihak Perusahaan menjadi tidak harmonis, maka sejak hari ini, Rabu, tanggal 22 Januari 2003, saudara diskorsing dan tidak diperkenankan untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan maupun memasuki lingkungan pabrik/ perusahaan tanpa ada ijin khusus dari Pimpinan Perusahaan.

Skorsing ini dilakukan dalam rangka proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan berlaku sampai dengan dikeluarkannya keputusan PHK dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Demikian surat skorsing ini agar saudara mentaatinya.

Karawang, 22 Januari 2003


Shigeru Magora
Presiden Direktur

c.c. : Disnaker Kab. Karawang

P.T. Sharp Semiconductor Indonesia
Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia
Phone : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676
Fax : (62-21) 8901513

Lampiran Permohonan Ijin PHK

Alasan-alasan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 3 (tiga) orang karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia yaitu Saudara Riyadi Budi Raharjo, Saudara R. Moch. Kurnita dan Saudara Kukuh Setyanto adalah sebagai berikut:

1. Ketiga karyawan tersebut, tanpa seijin atasan/ managernya masing-masing, telah menggunakan jam kerja untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, yaitu secara bersama-sama mengajak dan/ atau membujuk rekan-rekan kerja (karyawan) yang lain untuk mengadakan pertemuan di ruang kantin, untuk membentuk kepengurusan Serikat Pekerja yang baru, dimana kegiatan tersebut sama sekali diluar sepengetahuan/ seijin Perusahaan. Hal ini merupakan pelanggaran ketentuan Pasal 8 Peraturan Perusahaan, khususnya mengenai Hal-hal yang Dilarang (angka 1);
2. Perusahaan, dalam hal ini melalui atasan/ manager yang bersangkutan, tidak memberikan ijin (baik secara tertulis maupun lisan) kepada ketiga orang karyawan tersebut untuk mengadakan pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 (terlampir Berita Acara/ Laporan Kejadian dari pihak Security PT. SSI);
3. Perusahaan berpendapat bahwa pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 tidak sesuai dengan prosedur dimana permintaan dari Serikat Pekerja PT. SSI melalui Ketua SPSSI seharusnya hanya diikuti oleh karyawan Shift A yang sudah pulang kerja (pukul 15.40 WIB), dan bukan termasuk karyawan yang Non-Shift. Bagi karyawan Non-Shift (termasuk saudara Riyadi B.R. saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S.) diperbolehkan mengikuti pertemuan tersebut asalkan ada ijin dari atasan/ manajernya masing-masing, namun pada kenyataannya karyawan non-shift yang mengikuti pertemuan itu tidak mendapatkan ijin tersebut;
4. Perusahaan berpendapat bahwa saudara Riyadi B.R., saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S. (berdasarkan hasil pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003) telah mengintimidasi rekan kerja/ karyawan lain dalam lingkungan kerja untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaannya pada waktu jam kerja. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 9 Peraturan Perusahaan (butir e) juncto Pasal 18 butir e Kepmenaker Nomor Kep-150/ Men/2000;
5. Dalam pertemuan pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 tersebut, pembentukan kepengurusan serikat pekerja yang baru diperbolehkan asalkan melalui prosedur/ aturan sebagaimana ditentukan dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan mengenai hal tersebut harus diberitahukan terlebih dahulu secara tertulis kepada Perusahaan. Dengan demikian kepengurusan Serikat Pekerja yang baru tersebut adalah tidak sah akan tetapi justru bertentangan dengan peraturan yang telah ditetapkan dan oleh karena itu Perusahaan tidak dapat mentolerir kejadian/ pertemuan tersebut;
6. Bahwa saudara Riyadi B.R., saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh S. telah membujuk rekan kerja/ karyawan yang lain untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bertentangan dengan ketentuan/ peraturan perundangan yang telah ditetapkan, yaitu menggunakan jam kerja dengan mengajak dan/ atau membujuk karyawan yang

lain untuk melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. (pelanggaran ketentuan Pasal 9 butir g Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 butir g Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000);

7. Perusahaan berpendapat bahwa saudara Riyadi Budi Raharjo, saudara R.M. Kurnita dan saudara Kukuh Setyanto melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan Pasal 18 ayat (1) butir h atau butir I Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 yaitu membujuk rekan sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum serta peraturan perundang-undangan;
8. Perusahaan menilai Performance kerja ketiga orang karyawan tersebut kurang baik.

Perusahaan dengan ini memutuskan untuk mengajukan permohonan ijin PHK kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) terhadap saudara Riyadi Budi Raharjo, R.M. Kurnita dan Kukuh Setyanto karena telah melakukan pelanggaran/kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 9 Peraturan Perusahaan juncto Pasal 18 ayat (1) Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000.

PT. Sharp Semiconductor Indonesia
 Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
 Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Indonesia
 Telp. : (62-21) 8901512 (Hunting), (62-267) 644675, 644676
 Fax : (62-21) 8901513

PERMOHONAN IJIN PHK

Nomor : 002/SSI/PR-1/I/2003

Hal : Permohonan Ijin
Pemutusan Hubungan Kerja

Kepada Yth.
 Ketua Panitia Penyelesaian
 Perselisihan Perburuhan
 Daerah (P4D)
 di -
B a n d u n g.

Bersama ini kami mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai berikut :

1	Nama dan Alamat Lengkap Perusahaan/ Pemohon	PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Kawasan Industri KIIC Lot F-3, Jl. Tol Jakarta - Cikampek Km. 47, Karawang 41361, Jawa Barat.
2	Nama Direksi / Manajemen Perusahaan	SHIGERU MAGORI (PRESDIR)
3	Jenis Usaha / Produksi	Komponen Elektronik
4	Status Perusahaan / Permodalan	Swasta • PMA (Negara Jepang)
5	Peraturan Perusahaan	Sudah ada, berdasarkan Surat Keputusan Disnaker Kabupaten Karawang No. 568 / Kep. 731 / HI-Syaker/2001 Tanggal 30 Nopember 2001
6	Perjanjian Kerja Bersama	Belum Ada
7	Jumlah pekerja di perusahaan Menurut sistem perjanjian a. Warga Negara Indonesia b. Warga Negara Asing Jumlah	<u>Bulanan</u> Pria Wanita 355 319 4 - 359 319
8	a. Organisasi pekerja di Perusahaan b. Kedudukan pekerja dalam organisasi	Serikat Pekerja PT.SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA Pengurus merangkap anggota
9	Nama pekerja yang di mohon PHK	R. Moch. Kurnita
10	Alamat pekerja	Perum Karaba Indah Blok Q2 Rt/Rw 07/08 Teluk Jambe, Karawang
11	a. Tempat dan tanggal lahir pekerja (Usia) b. Agama	Bandung, 30 Juli 1972 Islam
12	Masa Kerja	a. Mulai bekerja tanggal 03 Maret 1997 b. Masa kerja s.d. Permohonan Ijin PHK : 5 Tahun 8 Bulan

13	Upah Pekerja (upah pokok, nilai catu dan tunjangan yang bersifat tetap dan teratur)	Bulanan : Upah Pokok : Rp. 1.201.622,- Jabatan : Line Leader Total : Rp. 1.201.622,-
14	Bulan terakhir menerima Upah	Bulan Desember Tahun 2002 Sebesar Rp. 1.510.025,-
15	Jabatan/ Keahlian pekerja	Line Leader
16	Jumlah anggota keluarga (Istri dan Anak)	-----
17	Alasan PHK	a. Melakukan <i>pelanggaran/ kesalahan berat</i> sebagaimana ditentukan dalam Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 Pasal 18 ayat (1) butir e dan butir g; b. Melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 9 (butir e dan butir g).
18	Tanggal dan Hasil Perundingan Bipartit	-----
19	Dimohon ijin pemutusan hubungan kerja (PHK) Terhitung mulai tanggal	22 Januari 2003
20	Kepesertaan Jamsostek	Ya
21	Lain – lain	Lampiran (Alasan-alasan PIK)

Tembusan :

1. P4D / P4P (Asli)
2. Pekerja/ Serikat Pekerja ybs
3. Kadisnaker Kabupaten Karawang
4. Kanwil Depnaker Jawa Barat
5. Arsip

Karawang, 22 Januari 2003

Pemohon,


SHIGERU MAGORI
PRESIDENT DIRECTOR

Ref. No.: 006/SSI/PR-2/I/03

PENGUMUMAN

Diberitahukan kepada seluruh karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang melakukan aksi Mogok Kerja, bahwa Pimpinan Perusahaan dengan ini memerintahkan kepada seluruh karyawan yang melakukan aksi Mogok Kerja diharuskan untuk kembali bekerja dan mendaftarkan ulang masing-masing kepada Perusahaan paling lambat hari Senin tanggal 27 Januari 2003 Pukul 17.00 WIB.

Apabila sampai dengan batas tanggal dan waktu sebagaimana tersebut diatas para pelaku aksi mogok kerja tidak kembali bekerja dan tidak mendaftarkan ulang kepada Perusahaan, maka seluruh pelaku aksi Mogok Kerja akan diproses lebih lanjut sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Karawang, 24 Januari 2003

Pimpinan Perusahaan,


SHIGERU MAGORI
Presiden Direktur



PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG
DINAS TENAGA KERJA

IR-PEPUBSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Jl. Suroto Kunto KM 7 Telp.(0267) 4112008
 KARAWANG 41313

Nomor : 567 / 388 / HI-Syaker
 Lampiran : -
 perihal : PANGGILAN II

Karawang, 21 Januari 2003

- Kepada
1. Yth. I. Sdr. Pimpinan Perusahaan
 PT. Sharp Semiconductor Indonesia
 Kawasan KIIC Karawang.
 2. Sdr. Riyadi Budi Raharjo.
 Jln. Nagasari Dalam I No.62.
 3. Sdr. R. Moch.Kurnita.
 Perumahan Karaba Indah Blok. Q / 2
 4. Sdr. Kukul Setiyanto
 Jln. Pertengahan No.36 Cijantung
 Pasar Rebo - Jakarta
 5. Ketua PUK-SPSSI
 Kawasan KIIC Karawang

Menindaklanjuti surat kami Nomor. 567 / 324 / HI-Syaker tanggal 28 Januari 2003 perihal Panggilan I, dimana pihak pekerja tidak hadir, maka dengan ini kami mengundang Saudara untuk hadir pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 06 Februari 2003
 Waktu : Pukul. 10.00. Wib.
 Tempat : Dinas Tenaga Kerja Kab. Karawang.
 Jln. Surotokunto Km.6 Karawang
 Menghadap : - Kasubdin HI-Syaker.
 - Kasi PHI / PHK
 - Winston Rajagukguk, SH.

Mengingat pentingnya hal tersebut kami minta agar Saudara datang tepat pada waktunya serta membawa KKB, kronologis dan data -- data yang berhubungan dengan masalah tersebut serta dihadiri oleh Pimpinan Perusahaan / Wakil Perusahaan yang dapat mengambil keputusan dengan membawa Surat Kuasa.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui dan mendapat perhatian sebagaimana mestinya.

Handwritten notes:
 ke ... ke II
 mis 13/ - 03
 02
 KRIPTSI

Pejabat Dinas Tenaga Kerja
 Kabupaten Karawang.

 SALANG SAEPUDIN, SH. M.Si
 Pembina Tk. I
 N.P. 160 019 962



DINAS TENAGA KERJA

Jl. Suroto Kunto KM 7 Teip. (0267) 432008
KARAWANG 41313

Nomor : 567 / 765 / HI-Syaker
Lampiran : -
Perihal : ANJURAN.

Karawang, 17 Maret 2003

Kepada

- Yth. 1. Sdr. Pimpinan Perusahaan
PT. Sharp Semiconductor Indonesia
Kawasan KIIC Teluk Jambe
- 2. Sdr. Riyadi Budi Raharjo.
Jl. Nagasari Dalam I No. 62
Karawang
- 3. Sdr. R. Moch. Kurnita
Perum Karaba Indah Blok Q/2
Karawang
- 4. Sdr. Kukuh Setiyanto
Jl. Pertengahan No. 36
Cijantung Pasar Rebo
Jakarta.
- 5. Ketua PUK GPSI
Kawasan KIIC Telukjambe Karawang
- 6. Sdr. Kuasa Hukum
PT. Sharp Semiconductor Indonesia
Farida & Associates
Jl. H.K. Kusuma Said Kavling C - 5
Jakarta.
- 7. Sdr. Kuasa Hukum Pekerja
Lembaga Bantuan Hukum Jakarta
Jl. Diponegoro No. 74
Jakarta.

Sehubungan dengan adanya permohonan ijin PHK dari PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang kami terima tanggal 22 Januari 2003 perihal PHK terhadap Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita dan Sdr. Kukuh Setiyanto, maka setelah mendengar keterangan para pihak pada sidang perantaraan terakhir tanggal 13 Februari, 2003 dapat disampaikan sebagai berikut :

A. KETERANGAN PENGUSAHA / KUASA HUKUM :

- 1. Bahwa Sdr. Riyadi Budi Raharjo Sdr. Moch Kurnita dan Sdr. Kukuh Setiyanto, mulai bekerja dan menerima upah terakhir bulan Desember 2002 sebagai berikut :

NO	NAMA	MULAI BEKERJA	JABATAN	MENERIMA UPAH TERAKHIR DESEMBER 2002 SEBESAR (Rp).
1.	Riyadi Budi Santoso	03 April 1997	Line Leader	1.337.687
2.	Moch Kurnita	03 Maret 1997	Line Leader	1.201.622
3.	Kukuh Setiyanto	27 Januari 1997	Line Leader	1.299.119

- IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS ARLANGGA
2. Bahwa pada tanggal 10 Januari 2003 Pengurus Serikat Pekerja membuat pengumuman bahwa tanggal 13 Januari 2003 agar seluruh karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia untuk mengadakan musyawarah besar yang bertempat di kantin perusahaan dengan acara evaluasi kepengurusan Serikat Pekerja dan Pembentukan Komite Negosiasi dimana rencana pertemuan tersebut lebih dahulu telah diberitahukan kepada pihak perusahaan dan pihak perusahaan mengetahui dengan kesepakatan pertemuan adalah untuk karyawan shift A sehingga tidak mempengaruhi jam kerja di perusahaan, sedangkan Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, Sdr. Kukuh Setiyanto turut serta dalam pertemuan (rapat) dimana karyawan tersebut bukan karyawan shift A, namun karyawan tersebut hadir karena diundang oleh PUK SPSSI.
 3. Bahwa pada pertemuan tanggal 13 Januari 2003 yang hadir hanya beberapa karyawan sehingga tidak terbentuk Komite Negosiasi dan pada saat itu Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Kukuh Setiyanto mengambil alih pimpinan rapat dari Ketua Serikat Pekerja (Sdr. Elrio) dan memberikan pengumuman secara lisan untuk mengadakan pertemuan (rapat) selanjutnya yaitu tanggal 14 dan 16 Januari 2003 .
 4. Bahwa pertemuan (rapat) tanggal 14 dan 16 Januari 2003 diadakan dan dipimpin oleh Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, dan Sdr Kukuh Setiyanto tanpa ada pemberitahuan atau minta ijin kepada perusahaan, sehingga mempengaruhi kelancaran proses produksi karena sebagian pekerja seharusnya melakukan kegiatan produksi, ternyata mengikuti pertemuan (rapat), maka tindakan Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, dan Sdr Kukuh Setiyanto tidak dapat dibenarkan sesuai dengan Undang-Undang Nomor. 21 tahun 2000 Pasal 29 ayat 1.
 5. Bahwa pertemuan (rapat) pada tanggal 14 dan 16 Januari 2003 telah diadakan pada jam kerja tanpa lebih dahulu adanya pemberitahuan dan kesepakatan dari pihak perusahaan sehingga pihak perusahaan telah memberikan skorsing dalam proses PHK dan mengajukan permohonan ijin PHK terhadap Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, dan Sdr Kukuh Setiyanto terhitung sejak tanggal 21 Januari 2003 dengan kategori kesalahan berat yaitu melanggar Kep. 150 / Men / 2000, pasal 18 ayat 1 butir e dan Peraturan Perusahaan pasal 9 butir e dan g, kesalahan pekerja tersebut belum dapat dikategorikan kesalahan sebagaimana yang dituduhkan oleh pihak perusahaan, akan tetapi seharusnya pihak perusahaan lebih dahulu mengadakan pembinaan-pembinaan berupa Surat Peringatan.
 6. Bahwa akibat pemberian skorsing yang dilanjutkan dengan permohonan ijin PHK oleh pihak perusahaan telah di tolak oleh Sdr. Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, dan Sdr Kukuh Setiyanto dan tetap ingin bekerja kembali, dimana pihak perusahaan belum pernah memberikan pembinaan - pembinaan sebelumnya kepada pekerja, seharusnya perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mencabut skorsing dan permohonan ijin PHK ketiga pekerja tersebut.
 7. Bahwa masalah ini telah diupayakan penyelesaiannya dalam sidang pemerantaraan yang terakhir pada tanggal 13 Februari 2003, namun tidak diperoleh titik temu.

Bahwa sesuai dengan hal-hal seperti diatas untuk menyelesaikan masalah tersebut maka pegawai perantara :

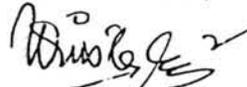
MENGANJURKAN :

1. Agar PT. Sharp Semiconductor Indonesia mencabut skorsing dan mempekerjakan kembali Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. Moch Kurnita, dan Sdr Kukuh Setiyanto dengan pembinaan Surat Peringatan ke II (dua) dan pekerja dapat menerimanya.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban anjuran selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima anjuran ini.

Demikian untuk saudara maklumi.



Pegawai Perantara,


WINSTON RAJAGUKGUK, SH.
NIP 160 034 965.

PUTUSAN

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH PROP. JAWA BARU DI
BANDUNG

Nomor : 567/PTS.439/BPPKD

TENTANG

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

ANTARA

PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA, Kawasan Industri KIC Lot F-3, Jl. Tol
Jakarta Cikampek Km. 47 Karawang, yang selanjutnya di sebut Pengusaha;

DENGAN

Sdr. BIYADI BUDI RAHARJO, Sdr. R. MOCH KURNITA, dan Sdr. KUKUH
SFTYANTO, dan IBHK Jl Dipenagoro No 74 Jakarta, yang selanjutnya disebut
Pekerja;

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH PROP. JAWA
BARU DI BANDUNG

MEMBACA : Surat dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang
No. Tar. 045.4/969/HL-Syaker, tanggal 03 April 2003, perihal penyerahan
berkas perkara PHK Pekerja oleh Pengusaha kepada Balai Penyelesaian
Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah Prop. Jawa Barat di Bandung beserta
lampiran-lampirannya antara lain:

Surat Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kab. Karawang No.
05/PHK 10/2003, perihal laporan hasil perantaraan;

Surat Pegawai Perantara No. 567/765/HL-Syaker, tanggal 17 Maret
2003, perihal anjuran;

Surat permohonan ijin PHK dari Pengusaha tanggal 22 Januari 2003;

Surat Kuasa Pengusaha tertanggal 26 Mei 2003 kepada Sdr. Zaglulsyah,
Sdr. Haryono Dito Waiuyo dan Sdr. Rachmat Ramadhan Rama, untuk
menyelesaikan kasus PHK Pekerja oleh Pengusaha dalam persidangan
Panitia Daerah di Bandung;

Surat Kuasa Pengusaha tertanggal 27 Januari 2003 kepada Advokat /
Pengacara FARIDA & ASSOCIATES untuk menyelesaikan kasus
PHK Pekerja oleh Pengusaha dalam persidangan Panitia Daerah di
Bandung;

Surat Kuasa Pekerja tanggal 15 Mei 2003 kepada LBHK Jakarta, untuk
menyelesaikan kasus PHK Pekerja oleh Pengusaha dalam Persidangan
Panitia Daerah di Bandung;

Surat tugas dari Nama SPSSI PT. Sharp Semic Induc Indonesia kepada Sdr. Amunanto, Sdr. Kusum, Sdr. Purba, Sdr. P... IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA dan Sdr. Wardi tertanggal No. 07/SPSSI/VI/02 untuk mengilahi Sidang kasus PHK Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. R. Moch Kurnita, dan Sdr. Kukuh Setyanto, dalam persidangan Panitia Daerah Prop. Jabar di Bandung :

MENIMBANG

Bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan Suratnya No Tar.045.4.969/HI-Syaker, tanggal 03 April 2003, telah menyerahkan berkas perkara PHK Pekerja oleh Pengusaha kepada Balai Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah Prop. Jawa Barat di Bandung yang diterima pada tanggal 23 April 2003, yang selanjutnya disebut Panitia Daerah di Bandung :

MENIMBANG

Bahwa dalam Sidang Panitia Daerah di Bandung, Pengusaha telah memberikan keterangan-keterangan sebagai berikut:

- Bahwa Pekerja telah bekerja di Perusahaan dengan masa kerja, Upah dan Jabatan sbb.:

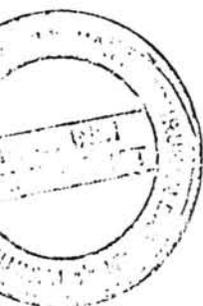
1. Sdr. Riyadi Budi Raharjo, sejak 3 April 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 1 bulan) sebagai Line leader dengan upah sebesar Rp 1.337.687,-
2. Sdr. R. Moch. Kurnita, sejak tanggal 3 Maret 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 2 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.201.622,-
3. Sdr. Kukuh Setyanto , sejak tanggal 27 Januari 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei (6 Tahun 4 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.299.119,-

- bahwa pada tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003 para Pekerja tanpa seijin Dari Atasan atau Perusahaan telah meninggalkan tugas dan pekerjaannya dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas dan pekerjaannya selain itu secara terbuka dan terang-terangan mengajak Karyawan lainnya untuk turut serta mengadakan kegiatan dilingkungan Perusahaan (Kantin) tanpa pemercitahuan / ijin ke Perusahaan ;

- bahwa akibat tindakan Pekerja tersebut, Perusahaan mengalami kerugian yaitu :

1. Terganggunya kegiatan karena sebagian besar Karyawan (ratusan Karyawan) tidak bekerja.
2. Terganggunya kelancaran operasi yang berakibat turunnya hasil produksi .
3. Menimbulkan keresahan dikalangan Karyawan.
4. terjadinya disharmonis hubungan Industrial antara Pengusaha dengan Karyawan.

bahwa tindakan Pekerja tersebut diatas telah melanggar Peraturan Perusahaan dan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku yaitu :



Pasal 8 bagian II ayat 1 (hal 14) Peraturan Perusahaan mengenai tata tertib kerja bagian hal-hal yang dilarang Jo. Pasal 11 ayat (1) tentang tata cara pemberian dan masa berlakunya : anksi kemudian

Pasal 9 butir g Peraturan Perusahaan tentang Pelanggaran yang dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon , ketiga pasal ini berbunyi sbb :

- Pasal 8 bagian II ayat (1) " Tanpa ada ijin dari atasan yang beresnglutan, pekerja dilarang melakukan kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya atau melakukan kerja diluar Perusahaan"
- Pasal 11 ayat (1) " Perusahaan akan mengambil tindakan terhadap Pekerja yang melanggar tata tertib dan disiplin kerja sesuai aturan yang berlaku .
- Pasal 9 butir g Peraturan Perusahaan tentang pelanggaran yang dikenakan sanksi PHK yaitu " membujuk Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku :
- bahwa perbuatan para pekerja tersebut diatas termasuk kepada pelanggaran berat dengan sanksi PHK tanpa pemberian pesangon ,

B. Kep.171/MEN/2003 Jo. Kep.150/MEN/2000

- pasal 18 ayat (1) yang berbunyi " Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan sebagai berikut : butir g. " membujuk Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan Perundang – Undangan yang berlaku " , dengan sanksi PHK tanpa pesangon ;

C. bahwa UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) tentang SP / SB yang berbunyi :

ayat (1) : " Pengusaha harus memberi kesempatan kepada pengurus dan / atau anggota serikat pekerja/ serikat buruh untuk menjalankan kegiatan serikat pekerja / buruh dalam jam kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak dan/atau yang diatur dalam perjanjian kerja bersama "

ayat (2) : " dalam kesepakatan kedua belah pihak dan / atau perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam ayat (1) harus diatur mengenai :

- a. Jenis kegiatan yang diberikan kesempatan ;
- b. Tata cara pemberian kesempatan ;
- c. Pemberian kesempatan yang mendapat upah dan yang tidak mendapat upah "

- bahwa kategori pelanggaran dan ancaman / sanksi tidak disebutkan secara eksplisit, namun dapat ditafsirkan secara gramatikal yang berarti harus ada kesepakatan kedua belah pihak atau yang diatur dalam perjanjian kerja Dengan demikian kegiatan pekerja tersebut diatas wajib mendapatkan ijin dari Perusahaan ;

bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas dapat disimpulkan perbuatan para pekerja telah melanggar ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur Peraturan Perusahaan dengan ancaman sanksi PHK tanpa pesangon :

MENIMBANG: Bahwa dalam Sidang Panitia Daerah di Bandung, Pekerja telah memberikan keterangan-keterangan sebagai berikut:

- Bahwa Pekerja telah bekerja di Perusahaan dengan masa kerja, Upah dan Jabatan sbb
 1. Sdr. Riyadi Budi Raharjo, sejak 3 April 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 1 bulan) sebagai Line leader dengan upah sebesar Rp. 1.337.687,-
 2. Sdr. R. Moch. Kurnita, sejak tanggal 3 Maret 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 2 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.201.622,-
 3. Sdr. Kakah Setyanto, sejak tanggal 27 Januari 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei (6 Tahun 4 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.299.119,-

Bahwa pada pertemuan tanggal 13, 14 dan 16 Januari 2003, sebelumnya Pekerja telah meminta ijin secara lisan kepada atasannya dan atasan para Pekerja telah memberikan ijin :

- bahwa pertemuan pada tanggal 13 Januari 2003 atas undangan dari Ketua PUK SPSII yang pada waktu itu diketuai oleh Sdr. Fritio;
- bahwa Undangan tertulis dari ketua SPSII ditujukan kepada seluruh karyawan dan Pengurus SPSII (tidak hanya untuk Shift A saja)
- bahwa pertemuan pada tanggal 13 Januari 2003 dilanjutkan kembali pada tanggal 14 Januari 2003, dimana pertemuan tersebut dimufakatkan dimunkkan melalui pengeras suara oleh Receptionis (Sdr. Ida) atas perintah lisan dari Ketua SPSII (Sdr. Eno).
- bahwa berdasarkan hasil keputusan pertemuan tanggal 14 Januari 2003 pertemuan dilanjutkan kembali pada tanggal 16 Januari 2003 yang hanya dihadiri oleh sekitar 13 Orang ,
- bahwa untuk pertemuan tanggal 14 dan 16 Januari 2003 Pekerja mendapatkan ijin secara lisan dari Atasan langsung masing-masing Pekerja ,
- bahwa Pekerja tidak pernah melakukan intimidasi kepada Karyawan lain untuk menghadiri pertemuan tersebut karena Pekerja menghadiri pertemuan tersebut atas Undangan tertulis dari Ketua SPSII ;
- bahwa berdasarkan keterangan tersebut diatas pekerja terbukti tidak melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan pasal 18 ayat (1) butir h atau butir Kepmenaker No. Kep 150/Men/2000 yaitu :

" membujuk rekan sekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang bertentangan dengan Undang-Undang " PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

- bahwa selama bekerja di Perusahaan Pekerja tidak pernah mendapat Surat Peringatan bahkan selalu mendapat penilaian yang baik dari perusahaan, maka berdasarkan hal-hal tersebut diatas pekerja memohon kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah untuk menolak permohonan ijin PHK dari pengusaha (Mohon di pekerjakan kembali) ;

MENIMBANG: Bahwa Pegawai perantara Dinas tenaga Kerja Kabupaten Karawang telah mengeluarkan Anjuran sebagai berikut :

1. Agar PT. STARP SEMICONDUCTOR INDONESIA mencabut scorsing dan mempekerjakan ken bali Sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. Muhamad Kurnita dan Sdr. Kukuh Setiyanto dengan pembinaan surat peringatan ke dua (KE II) dan pekerja dapat menerimanya ;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban anjuran selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima Anjuran ini :

MENIMBANG: Bahwa Anjuran Pegawai Perantara tersebut diatas didasarkan atas pertimbangan - pertimbangan sebagai berikut :

- bahwa pada tanggal 10 Januari 2003 Pengurus Serikat Pekerja membust pengumuman bahwa pada tanggal 13 Januari 2003 agar seluruh karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia untuk mengadakan musyawarah besar yang bertempat dikantin perusahaan dengan acara Evaluasi Kepengurusan serikat Pekerja dan pembentukan Komite Negosiasi, dimana rencana pertemuan tersebut lebih dahulu telah diberitakan kepada pihak perusahaan dan pihak perusahaan mengetahui dengan kesepakatan pertemuan adalah untuk karyawan shift A sehingga tidak mempengaruhi jam kerja di perusahaan, sedangkan Sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. M.Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto turut serta dalam pertemuan (rapat) dimana karyawan tersebut bukan karyawan Shift A, namun kehadiran mereka atas undangan PUK SPSSI ;
- bahwa pada pertemuan tanggal 13 Januari 2003 yang hadir hanya beberapa karyawan sehingga tidak terbentuk Komite Negosiasi dan pada saat itu sdr.Ryadi Budi rahardjo, Sdr. Kukuh Setiyanto mengambil alih pimpinan rapat dari ketua serikat pekerja (Sdr. Elrio) dan memberikan pengumuman secara lisan untuk mengadakan pertemuan (rapat) selanjutnya yaitu tanggal 14 dan 16 Januari 2003 ;
- bahwa pertemuan (rapat) tanggal 14 dan 16 Januari 2003 dilakukan dan dipimpin oleh Sdr. Ryadi Budi Rahardo, Sdr. M.Kurnita dan sdr. Kukuh Setiyanto tanpa ada pemberitahuan atau minta ijin kepada Perusahaan, sehingga mempengaruhi kelancaran proses produksi karena sebagian pekerja seharusnya melakukan kegiatan produksi, ternyata mengikuti pertemuan (Rapat), maka tindakan pekerja tidak dapat dibenarkan sesuai denga UU no. 21 tahun 2000 pasal 29 ayat 1 :



PERPUSJAKAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
- bahwa pertemuan (Sidang) pada tanggal 15 Januari 2003 telah diadakan pada jam kerja tanpa lebih dahulu ada pemberitahuan dan kesepakatan dari pihak perusahaan sehingga pihak perusahaan telah memberikan scoring dalam proses PHK dan mengajukan Permohonan Ijin PHK terhadap Sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. Kukuh Setiyanto, dan Sdr. M. Kurnita tertuang tanggal 22 Januari 2003 dengan kategori kesalahan berat yaitu melanggar Kep.150/MEN/2000 pasal 18 ayat 1 butir a dan PP pasal 9 butir e dan g., kesalahan pekerja tersebut belum dapat dikategorikan kesalahan sebagaimana yang dituduhkan oleh pihak Perusahaan, akan tetapi seharusnya pihak Perusahaan lebih dahulu mengadakan.

bahwa masalah ini telah diupayakan penyelesaiannya dalam Sidang Perantara yang terakhir pada tanggal 13 Januari 2003 namun tidak diperoleh titik temu, untuk itu permasalahannya di limpahkan ke Balai Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah Prop. Jabar di Bandung

MENIMBANG: Bahwa setelah meneliti dan mempelajari berkas perkara yang tersedia serta setelah mendengar keterangan dari pihak pihak dalam sidang, maka Panitia Daerah Di Bandung berpendapat sbb. :

- bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan suratnya No. Tar 0454 /969/Hi - Syaker, tanggal 02 April 2003 telah menyerahkan berkas perkara PHK pekerja oleh Pengusaha kepada Panitia Daerah di Bandung untuk ditindak lanjut;
- bahwa perkara ini mengenai Pemutusan Hubungan Kerja 3 (tiga) orang pekerja sehingga sesuai dengan ketentuan UU No. 12/64 pasal 3 ayat (1) penyelesaiannya menjadi wewenang Panitia Daerah;
- bahwa Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang telah berupaya menyelesaikan perkaranya dengan cara mengeluarkan Anjuran namun demikian permasalahannya belum dapat diselesaikan karena pihak Pengusaha menolak Anjuran dan pihak Pekerja tidak memberi jawaban atas Anjuran dimaksud;
- bahwa atas dasar penyerahan berkas perkara tersebut diatas, Panitia Daerah di Bandung telah berupaya untuk menyelesaikannya dengan memanggil pihak - pihak yang bersangkutan secara patut untuk didengar keterangannya dalam sidang;
- bahwa Pekerja telah bekerja di Perusahaan dengan masa kerja, Upah dan Jabatan sbb.:

1. Sdr. Riyadi Budi Rahardjo, sejak 3 April 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 1 bulan) sebagai Line leader dengan upah sebesar Rp.1.337.687,-
2. Sdr. R. Moch. Kurnita, sejak tanggal 3 Maret 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei 2003 (6 tahun 2 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.201.622,-
3. Sdr. Kukuh Setyanto, sejak tanggal 27 Januari 1997 sampai dengan diberikan ijin PHK oleh P4D akhir bulan Mei (6 Tahun 4 bulan) sebagai Line Leader dengan Upah Rp. 1.299.110,-

bahwa Pengusaha telah mengajukan Surat Permohonan Ijin PHK terhadap pekerja pada tanggal 20 Januari dengan alasan sebagai berikut

- a. Melakukan pelanggaran / kesalahan berat sebagaimana ditentukan dalam Kep.150 / MEN/ 2000 pasal 18 ayat (1) butir e. dan butir g
- b. Melanggar PP pasal 9 butir a. dan butir :

- bahwa awal permasalahan yaitu adanya pertemuan Serikat Pekerja SPSSI PT. Sharp Semiconductor Indonesia Karawang pada tanggal 13 Januari 2003 yang dilanjutkan pada tanggal 14 Januari 2003 dan 16 Januari 2003 ;

- bahwa pertemuan pada tanggal 13 Januari 2003 menurut pihak Pengusaha adalah syah (diakui oleh pihak Perusahaan) karena pada pertemuan tersebut sebelumnya Ketua SPSSI (Sdr.Elrio) telah meminta ijin dengan resmi kepada Perusahaan dan pihak Perusahaan memberikan ijin untuk pertemuan tanggal 13 Januari 2003 dan untuk pertemuan selanjutnya Pengusaha menyatakan tidak tahu karena tidak ada pemberitahuan ;

- bahwa Pekerja menyatakan menghadiri pertemuan tanggal 13 Januari 2003 atas dasar surat Undangan dari Ketua PUE SPSSI (Sdr. Alrio) dan Pekerja telah mendapat ijin dari Atasannya , untuk itu menolak tuduhan Pengusaha :

- bahwa berdasarkan surat pernyataan dari Djaliteng W.S.B, atasan Sdr. Kukuh Setyanto, dan Sdr. R. Moch F. Ronald S, atasan Sdr. Riyadi Budi Raharjo menyatakan tidak pernah menerima permohonan ijin dari Pekerja baik lisan maupun tertulis untuk pertemuan tanggal 14 Januari 2003 begitu pula Sdr. Ridwan Walangadi atasan Sdr. R.M. Kurnita. menyatakan tidak pernah menerima ijin dari Pekerja baik lisan maupun tertulis, melainkan informasi yang diterima Sdr. R.M. Kurnita pada tgl 16 Januari 2003 saja sehingga tidak dapat masuk kerja ;

- bahwa karena adanya keterangan yang berbeda, maka Panitia Daerah di Bandung berpendapat perlu dihadirkan saksi yang mengetahui kejadian pada tanggal, 13,14 dan 16 Januari 2003 sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan ;

bahwa berdasarkan keterangan dari saksi, pertemuan tanggal 13 Januari 2003 dipimpin oleh Ketua SPSSI (Sdr. Elrio) dan pada pertemuan selanjutnya dikuasai oleh Pekerja (Sdr. Riyadi Budi Raharjo , Sdr. R. Moch Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto) ;

- bahwa menurut keterangan para saksi yang mengumumkan untuk rapat tanggal 14 Januari 2003 adalah Pekerja dengan menggunakan pengeras suara yang ada di Kantin. Kemudian pada tanggal 14 Januari sore disepakati untuk pertemuan kembali tanggal 16 Januari 2003 ;

- bahwa berdasarkan keterangan-keterangan tersebut diatas, Panitia Daerah di Bandung berpendapat pertemuan tanggal 13 Januari 2003 adalah syah dalam arti diketahui dan diijinkan oleh Perusahaan

sebagaimana diatur dalam UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Buruh (UU. No. 21 Tahun 2000 tentang SP/SB) ;

- bahwa selanjutnya pertemuan tanggal 14 dan 16 Januari 2003 tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada Perusahaan ;
- bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Panitia Daerah di Bandung berpendapat , sesuai dengan bukti-bukti yang ada Pekerja terbukti tanggal 14 dan 16 Januari 2003 meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari Atasan langsungnya dan terbukti yang mengumumkan/ riengajak pertemuan tanggal 14 dan 16 Januari 2003 adalah Pekerja ,
- bahwa perbuatan Pekerja tersebut diatas telah melanggar pasal 9 (butir e dan g) Peraturan Perusahaan dan pasal 18 ayat (1) butir e dan butir g Kep. 150/Men/2000 yang dapat dikenakan sanksi PHK tanpa pesangon sebagaimana diatur dalam pasal 18 ayat (4) kep. 150/MEN/2000 ;
- bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka Panitia Daerah di Bandung berpendapat layak untuk mengabulkan permohonan ijin PHK dari Pengusaha kepada Pekerja terhitung akhir Bulan Mei 2003 tanpa pesangon dan mewajibkan kepada Pengusaha untuk memberikan uang penghargaan masa kerja dan hak-hak lainnya kepada Pekerja secara tunai , sebagaimana disebutkan dalam amaran putusan dibawah ini ;

MENGINGAT:

1. Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ;
2. Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Penutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta
3. Kepmenaker No. Kep.15A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian PHI dan PHK ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.
4. Kepmenaker No.150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja dan Ganti kerugian di Perusahaan Swasta.

MEMUTUSKAN

- I. Memberikan ijin kepada Pengusaha PT.SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA, kawasan KIIC Karawang untuk melakukan PHK terhadap Sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. M. Kurnita, dan Sdr. Kukuh Setiyanto d/a. Bumi Karawang Permai Blok. C.7 : 17 Warung Bambu Klari Karawang 41371 terhitung akhir bulan mei 2003 tanpa pesangon
- II. Mewajibkan kepada Pengusaha tersebut pada amar I (satu) diatas untuk memberikan uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Perumahan dan Kesehatan sebesar 15 % kepada sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. M. Kurnita, dan Sdr. Kukuh Setiyanto secara tunai dengan perincian sebagai berikut :

Sdr. Ryadi Budi Rahardjo :

- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $3 \times \text{Rp. } 1.337.687,-$ = Rp. 4.013.061,-

- Uang Pengganti Perumahan & Pengobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 4.013.061,-$ = Rp. 602.000,-

Jumlah Rp. 4.615.061,-

Terbilang "Empat juta enam ratus lima belas ribu enam puluh satu rupiah".

Sdr. M. Kurnita

- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $3 \times \text{Rp. } 1.201.622$ = Rp. 3.604.866,-

- Uang Pengganti Perumahan & Pengobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 3.604.866,-$ = Rp. 540.730,-

Jumlah Rp. 4.145.596,-

Terbilang "Empat juta seratus empat puluh lima belas ribu lima ratus sembilan puluh enam rupiah".

Sdr. Kukuluh Setiyanto

- Uang Penghargaan Masa Kerja
 $3 \times \text{Rp. } 1.299.119$ = Rp. 3.897.597,-

- Uang Pengganti Perumahan & Pengobatan
 $15\% \times \text{Rp. } 3.897.597,-$ = Rp. 584.640,-

Jumlah Rp. 4.482.237,-

Terbilang "Empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah".

III. Putusan ini bersifat mengikat baik bagi Pekerja maupun Pengusaha

IV. Pelaksanaan Putusan ini dibawah pengawasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabup ten Karawang ;

Demikian di putuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselesaian
Perburuhan Daerah Prop. Jabar di Bandung pada tanggal 2 Juli 2003.
Putusan mana kemudian di tandatangan oleh Ketua Panitia

PANITERA

KETUA

ad.

ad.

TENNY SELAWATI, BA
NIP. 160032017

IL. RAHMAT RUSMANA, SH
NIP. 160009016

Untuk salinan yang sama bunyinya
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN
DAERAH PROP. JABAR DI BANDUNG
PANITERA



TENNY SELAWATI, BA
NIP. : 160032017



IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

Jalan Diponegoro No. 74, Jakarta 10320
Telp. (62-21) 3145518 Hunting Fax : 3912377
e-mail : lbhjkt@cbn.net.id

Direktur :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Wakil Direktur Bidang Operasional

Surya Tjandra, SH. LL.M.

Wakil Direktur Bidang Umum

Paulus R. Mahulette, SH.

Kepala Kantor :

Euis Krisnawati S, SH.

Pengacara Publik :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Paulus R. Mahulette, SH.

Surya Tjandra, SH. LL.M.

Sri Mumpuni, SH.

Cristina Rini Y, SH.

Tubagus Haryo Karbyanto, SH.

Mulyadi Goce, SH.

Rita Olivia, SH.LL.M.

Erna Ratnaningsih, SH.

Uli Parulian Sihombing, SH.

Taufik Basari, SH.

B. Lucky, Rossintha, SH.

Asfinawati, SH.

Ines Thioren S,SH.

No. : 498 /SK/LBH/IX/2003
Hal : Memori Banding atas Putusan P4D Jawa Barat No. 567/PTS.439/BPPKD
Tentang PHK antara PT Sharp Semiconductor Indonesia dengan
Sdr. Riyadi B., Sdr. R. Moch. Kurnita, dan Sdr. Kukuh S.

Kepada Yth.
Bapak Ketua P4 Pusat
Melalui
Kepaniteraan P4 Daerah Jawa Barat
Di Tempat

Dengan hormat,

B. Lucky Rossintha, S.H., Asfinawati, S.H., Ines Thioren Situmorang, S.H., adalah Pengacara Publik pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, dengan domisili hukum di Jalan Diponegoro 74 Jakarta. Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Pemberi kuasa Sdr. Riyadi B., Sdr. R. Moch. Kurnita, dan Sdr. Kukuh S. berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 20 Agustus 2003, dengan ini mengajukan banding terhadap Putusan P4 Daerah Jawa Barat Nomor 567/PTS.439/BPPKD, tertanggal 2 Juli 2003, yang selinan putusannya baru kami terima di kantor kami pada tanggal 28 Agustus 2003.

Ada pun amar putusan P4 Daerah Jawa Barat, yang kami tolak tersebut berbunyi sebagai berikut :

MEMUTUSKAN

- I. Memberikan ijin kepada Pengusaha PT. Sharp Semiconductor Indonesia, kawasan KIIC Karawang untuk melakukan PHK terhadap Sdr. Riyadi Budi Rahardjo, Sdr. M. Kurnita, dan Sdr. Kukuh Setiyanto d/a Bumi Karawang Permai Blok C.7/17 Warung Bambu Klari Karawang 41371 terhitung akhir bulan Mei 2003 tanpa pesangon
- II. Mewajibkan kepada Pengusaha tersebut pada amar 1 (satu) diatas untuk memberikan uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian Perumahan dan Kesehatan sebesar 15 % kepada Sdr. Ryadi Budi Rahardjo, Sdr. M. Kurnita, dan Sdr. Kukuh Setiyanto secara tunai dengan perincian sebagai berikut:

• Sdr. Riyadi

Uang penghargaan masa kerja 3 X Rp 1.337.687,00	= Rp 4.013.061,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan 15% X Rp 4.013.061,00	= Rp 602.000,00
Jumlah	RP 4.615.061,00

Terbilang jumlahnya Empat juta enam ratus lima belas ribu enam puluh satu rupiah

• Sdr. M. Kurnita

Uang penghargaan masa kerja 3 X Rp 1.201.622,00	= Rp 3.604.866,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan 15% X Rp 3.604.866,00	= Rp 540.730,00
Jumlah	Rp 4.145.596,00

Terbilang jumlahnya Empat juta seratus empat puluh lima belas ribu lima ratus sembilan puluh enam rupiah

• Sdr. Kukuh Setiyanto

Uang penghargaan masa kerja 3 X Rp 1.299.119,00	= Rp 3.897.597,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan 15% X Rp 3.897.597,00	= Rp 584.640,00
Jumlah	Rp 4.482.237,00

Terbilang jumlahnya Empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah

- III. Putusan ini bersifat mengikat baik bagi Pekerja maupun Pengusaha.
- IV. Pelaksanaan putusan ini di bawah pengawasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang.

Ada pun alasan PEMBANDING untuk mengajukan memori banding ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa pernyataan banding ini diajukan oleh PEMBANDING pada tanggal 4 September 2003, yaitu masih dalam jangka waktu 14 hari sejak diterimanya salinan Putusan P4D Jawa Barat ini pada tanggal 28 Agustus 2003, sehingga masih sesuai dengan pasal 11 ayat (1) UU

LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

• Sdr. Riyadi

Uang penghargaan masa kerja		
3 X Rp 1.337.687,00	= Rp	4.013.061,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan		
15% X Rp 4.013.061,00	= Rp	602.000,00
Jumlah	RP	4.615.061,00

Terbilang jumlahnya Empat juta enam ratus lima belas ribu enam puluh satu rupiah

• Sdr. M. Kurnita

Uang penghargaan masa kerja		
3 X Rp 1.201.622,00	= Rp	3.604.866,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan		
15% X Rp 3.604.866,00	= Rp	540.730,00
Jumlah	Rp	4.145.596,00

Terbilang jumlahnya Empat juta seratus empat puluh lima belas ribu lima ratus sembilan puluh enam rupiah

• Sdr. Kukuh Setiyanto

Uang penghargaan masa kerja		
3 X Rp 1.299.119,00	= Rp	3.897.597,00
Uang Pengganti Perumahan dan Pengobatan		
15% X Rp 3.897.597,00	= Rp	584.640,00
Jumlah	Rp	4.482.237,00

Terbilang jumlahnya Empat juta empat ratus delapan puluh dua ribu dua ratus tiga puluh tujuh rupiah

- III. Putusan ini bersifat mengikat baik bagi Pekerja maupun Pengusaha.
- IV. Pelaksanaan putusan ini di bawah pengawasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang.

Ada pun alasan PEMBANDING untuk mengajukan memori banding ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa pernyataan banding ini diajukan oleh PEMBANDING pada tanggal 4 September 2003, yaitu masih dalam jangka waktu 14 hari sejak diterimanya salinan Putusan P4D Jawa Barat ini pada tanggal 28 Agustus 2003, sehingga masih sesuai dengan pasal 11 ayat (1) UU

No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
(Bukti P-1).

2. Bahwa PEMBANDING sangat keberatan dengan pertimbangan P4 D Jawa Barat dalam memutuskan perkara a quo kecuali yang secara tegas-tegas diakui oleh PEMBANDING.
3. Bahwa untuk mengetahui dan memahami secara utuh bagaimana permohonan PHK terhadap PEMBANDING diajukan, maka perlu kiranya dipahami konteks permasalahan ini secara utuh. FAKTANYA Sdr. Riyadi adalah KETUA SERIKAT PEKERJA PT. Sharp Semiconductor Indonesia (SI SSI), yang terpilih secara demokratis – langsung oleh seluruh pekerja yang menjadi anggota SP SSI. Demikian halnya dengan Sdr. M. Kurnita dan Sdr. Kukuh yang juga adalah pengurus Serikat Pekerja yang ditunjuk dan dipercaya oleh anggotanya. Hal ini dapat dibuktikan dengan susunan kepengurusan SP SSI sebagaimana telah disampaikan dan dicatatkan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Karawang. (Bukti P-2)
4. Bahwa terpilihnya Sdr. Riyadi, terjadi sebagai hasil dari mosi tidak percaya seluruh anggota kepada Ketua SP SSI sebelumnya, yaitu Sdr. Elrio yang dianggap oleh seluruh anggota SP SSI lebih sebagai corong dari kepentingan pengusaha dan tidak tegas dalam membela kepentingan pekerja. Bahkan kepengurusan SP SSI di bawah kepemimpinan Sdr. Elrio tidak solid karena sebagian besar pengurusnya telah mengundurkan diri. (Bukti P-3)
5. Bahwa akibat mosi tidak percaya mayoritas anggota SP SSI, Sdr. Elrio kemudian mengundang seluruh anggotanya untuk melakukan Musyawarah Besar (MUBES) pada tanggal 13 Januari 2003 (Bukti P-4) sebagaimana aturan main dalam AD/ART SP SSI (Bukti P-5).
6. Bahwa pada Musyawarah Besar (MUBES) tanggal 13 Januari 2003 Sdr. Elrio merasa dirinya perlu untuk mengetahui pendapat dari anggota SP SSI yang belum terlibat pada MUBES hari itu, sehingga diputuskan untuk melanjutkan MUBES pada tanggal 14 Januari 2003 dengan agenda – sebagaimana tercatat dalam notulensi MUBES – membentuk Komite Negosiasi, yang kemudian ditolak oleh peserta MUBES. (Bukti P-6)
7. Bahwa MUBES lanjutan tanggal 14 Januari 2003 pun menghasilkan desakan kepada Sdr. Elrio, yang telah mendapat mosi tidak percaya 99.9 % anggota – berdasarkan angket yang disebarkannya sendiri dan diakui di MUBES tanggal 13 Januari 2003 – (vide Bukti P-6), untuk mengundurkan diri dari kepengurusan. Selain itu, peserta MUBES juga mendesak agar dibentuk kepengurusan baru, dengan sebelumnya terlebih dahulu membentuk Panitia Pemilihan Pengurus SP SSI yang baru.

8. Bahwa pada saat dilemparkan tawaran untuk mengisi kursi panitia pemilihan pengurus SP SSI pada tanggal 14 Januari 2003 tersebut, tercatat 19 nama yaitu Sdr. Riyadi, Kurnita, Kukuh, Nurhayat, Dian, Femmy, Richard, Hanafi, Riesma, Armunanto, Anan Sarian, M. Haris, Suwarsih, Kunkun, Iwan Setiawan, Endang Yudho, Agus Setiawan, Joko Suprihatin, Sukmana, dan Ahmad Riyadi. (vide Bukti P-6)
9. Bahwa berdasarkan data tersebut, jelas MUBES pada tanggal 13 dan 14 Januari 2003 adalah didasarkan pada undangan dan kesepakatan pengurus dan anggota SP SSI.
10. Bahwa pada bagian menimbang butir ke dua halaman 5 Putusan a quo yang menjadi obyek permohonan banding ini, P4D menuliskan *bahwa pada tanggal 13 Januari rapat hanya dihadiri beberapa orang saja*. Hal ini perlu ditegaskan bahwa 'beberapa orang' peserta tersebut mencapai lebih dari 100 orang, bahkan mencapai hampir setengah dari anggota SP SSI sebagaimana daftar absensi peserta MUBES (Bukti P-7)
11. Bahwa Pada bagian menimbang butir ke tiga haman 5 Putusan a quo yang menjadi obyek Permohonan banding ini, P4D menuliskan *bahwa pertemuan tanggal 14 dan 16 Januari dilakukan dan dipimpin oleh Sdr. Ryadi, Sdr. M. Kurnita, dan Sdr. Kukuh....*
Hal ini jelas kami bantah, karena FAKTA dan BUKTI menunjukkan bahwa hingga tanggal 14 Januari 2003, MUBES SP SSI masih dipimpin oleh Sdr. Elrio. (vide Bukti P-6)
12. Bahwa rapat pada tanggal 16 Januari 2003 pun adalah rapat yang diikuti oleh 19 orang pekeja dan anggota SP SSI yang tercatat sebagai panitia Pemilihan Pengurus SP SSI sebagaimana dijelaskan dalam butir 8 permohonan banding ini.
13. Bahwa kesepakatan untuk melakukan rapat pada tanggal 16 Januari 2003 adalah hasil dari MUBES tanggal 14 Januari 2003 yang mengamanatkan terbentuknya kepengurusan SP SSI yang baru.
14. Bahwa Pada bagian menimbang butir ke tiga haman 8 Putusan a quo yang menjadi obyek Permohonan banding ini, P4D menuliskan *bahwa perbuatan pekerja tersebut diatas telah melanggar pasal 9 (butir e dan g) Peraturan Perusahaan dan pasal 18 ayat (1) butir e dan g Kep Men No. 150 tahun 2000....*
Hal ini jelas kami bantah karena hingga saat ini tidak ada proses verbal dari pihak penyidik yang menyatakan bahwa PEMBANDING melakukan tindak pidana (menyerang, mengintimidasi, menipu,

melakukan perbuatan yang bertentangan dengan hukum) sebagaimana disyaratkan sebagai unsure dalam pasal tersebut.

15. Bahwa PEMBANDING tetap menolak seluruh pertimbangan yang dinyatakan oleh P4D Jawa Barat pada putusan a quo dan menyatakan tetap pada dalil-dalil jawaban pembelaannya. (Bukti P-7)
16. Bahwa pertimbangan dan putusan yang dikeluarkan oleh P4D Jawa Barat seolah-olah bukanlah pertimbangan dan putusan orang-orang yang menguasai hukum perburuhan yang berlaku di Indonesia. Hal ini patut mendapatkan kecurigaan adanya upaya kolusi antara P4D Jawa Barat dengan pihak Pengusaha.
17. Bahwa dugaan tersebut diperkuat dengan adanya fakta-fakta pemeriksaan para saksi dari pihak perusahaan yang dilakukan secara diam-diam pada tanggal 2 Juli 2003 sekitar pukul 10.00 WIB yang tidak dihadiri oleh sebagian besar anggota sidang.
18. Bahwa pada tanggal 2 Juli 2003 PEMBANDING dan kuasa hukumnya datang ke kantor P4D Jawa Barat, tetapi dipersulit untuk mendapatkan keterangan perihal anggota majelis yang hadir memeriksa para saksi.
19. Bahwa menjadi suatu kejanggalan ketika PEMBANDING mengetahui bahwa Putusan a quo yang menjadi obyek permohonan banding ini ternyata diputusan juga pada tanggal 2 Juli 2003, sebagaimana dituliskan pada halaman 10 Putusan a quo.
20. Bahwa sesungguhnya ketiga PEMBANDING memiliki reputasi dan catatan yang baik di perusahaan, karena sebelumnya tidak pernah melakukan kesalahan di tempat kerja dan belum pernah mendapatkan Surat Peringatan dari atasannya selama bekerja di PT. SSI.
21. Bahwa upaya pihak Perusahaan mengajukan ijin PHK ini lebih didasarkan pada arogansi dan ketidak sukaan atasan kepada PEMBANDING, khususnya Sdr. Riyarli yang dipercaya oleh mayoritas pekerja dan anggota SP untuk menjabat KETUA SP SSI.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, PEMBANDING menolak Putusan P4 Daerah Jawa Barat tersebut, dan memin a kepada P4 Pusat untuk :

1. Menerima Permohonan Banding pekerja
2. Membatalkan Putusan P4D Jawa Barat No. 567/PTS.439/BPPKD tanggal 2 Juli 2003

**YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA**

3. Mengadili sendiri perkara Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Sharp Semiconductor Indonesia dengan Sdr. Riyadi B., Sdr. R. Moch. Kurnita, dan Sdr. Kukuh S., dengan menggelar kembali sidang hearing dan pemeriksaan saksi, untuk kemudian memutuskan sebagai berikut :

- A. Menolak Permohonan ijin PHK atas diri PEMBANDING
- B. Membatalkan pelaksanaan skorsing atas diri PEMBANDING
- C. Memerintahkan PT. Sharp Semiconductor Indonesia untuk mempekerjakan PEMBANDING kembali pada posisi dan status kerja yang sama seperti sebelumnya.
- D. Memerintahkan PT. Sharp Semiconductor membayar penuh gaji PEMBANDING sejak Bulan Februari 2003.

Kami memohon agar Majelis Pusat memproses kasus ini secepatnya dan kami mengharapkan Majelis Pusat memanggil kami untuk mendengar keterangan kami dalam sebuah sidang musyawarah yang diadakan oleh Majelis Pusat.

Demikianlah memori banding ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 4 September 2003

Hormat Kami

LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA



B. LUCKY ROSSINTHA, S.H.



YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

Jalan Diponegoro No. 74, Jakarta 10320
Telp. (62-21) 3145518 Hunting Fax : 3912377
e-mail : lbhjkt@cbn.net.id

Direktur :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Vakil Direktur Bidang Operasional :

Paulus R. Mahulette, SH.

Kepala Kantor :

Euis Krsnawati S, SH.

Pengacara Publik :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Paulus R. Mahulette, SH.

Surya Tjandra, SH.

Daniel Panjatan, SH.

Sri Mumpuni, SH.

Christina Rini Y, SH.

Tubagus Haryo Karbyanto, SH.

Mulyadi Goce, SH.

Rita Olivia, SH.LL.M.

Erna Ratnaningsih, SH.

Suma Miharja, SH.

Uli Parulian Sihombing, SH.

A Paha M Zen, SH.

Tauuk Hasan, SH.

B. Lucky Rossintha

Aslinawati

Kepada Yth.
Majelis Hakim Perkara Perdata
Nomor : 13 /Pdt G / 2003 / PN Krw.
Di
Karawang

Hal : Eksepsi dan Jawaban

Dengan Hormat,

Surya Tjandra, S.H., L.L.M, B. Lucky Rossintha, S.H., Aslinawati, S.H., Pengacara Publik pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, yang beralamat di Jalan Diponegoro 74 Jakarta Pusat, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 10 Juni 2003, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama **Riyadi Budi Raharjo, R.M. Kurnita,** dan **Kukuh Setiyanto,** untuk selanjutnya disebut sebagai **PARA TERGUGAT,** yang dalam hal ini memilih domisili hukum di alamat kantor kuasanya tersebut, dengan ini mengajukan Eksepsi dan Jawaban terhadap gugatan **PENGGUGAT** seperti yang diuraikan sebagai berikut :

Terlebih dahulu **PARA TERGUGAT** menolak dan membantah dengan tegas seluruh bukti-bukti, dalil-dalil, pencapat dan segala tuntutan yang dikemukakan oleh **PENGGUGAT** dalam surat gugatannya, kecuali apa yang nyata-nyata diakui secara tegas dalam Jawaban ini.

I. DALAM EKSEPSI

I.1. Eksepsi Mengenai Kompetensi Absolut

Bahwa **PENGGUGAT** adalah suatu perseroan yang berbentuk Perusahaan Penanaman Modal Asing dan berbadan hukum yang mempekerjakan para **TERGUGAT.**

Bahwa **PARA TERGUGAT** adalah buruh / pekerja dari **PENGGUGAT** selaku pengusaha; di samping, **PARA TERGUGAT** adalah juga berposisi sebagai pengurus Serikat Pekerja PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang telah terdaftar di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Karawang.

Bahwa sejak awal, perselisihan yang terjadi antara **PENGGUGAT** selaku pengusaha, dengan **PARA TERGUGAT** selaku buruh / pekerja dalam kasus ini adalah sebuah perselisihan perburuan yang kerap terjadi antara Pengusaha dan Buruh.

Bahwa sebagaimana dinyatakan **PENGGUGAT** dalam butir 9 gugatannya, bahwa **Penggugat** telah mengeluarkan surat skorsing menuju PHK kepada **PARA TERGUGAT.**

Bahwa kebenaran atas alasan-alasan pengajuan PIHK PENGGUGAT atas PARA TERGUGAT tersebut pada saat ini sedang diperiksa berdasarkan prosedur perundang-undangan yang berlaku, yaitu UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 tahun 1964 tentang PIHK di Perusahaan Swasta.

Bahwa pada proses pemeriksaan di tingkat Kantor Dinas Ketenagakerjaan Karawang, telah dianjurkan oleh Legawai Perantara tersebut, PARA TERGUGAT untuk dipekerjakan kembali oleh PENGGUGAT karena tidak adanya cukup alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. (Bukti T 1).

Bahwa upaya penyelesaian perselisihan dengan cara dialog dan negosiasi yang ditawarkan oleh PARA TERGUGAT dan pengurus serikat pekerja lainnya, tidak pernah ditanggapi oleh PENGGUGAT, bahkan PENGGUGAT semakin arogan dengan tetap bersikeras untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan PARA TERGUGAT walaupun tidak memiliki alasan dan bukti yang cukup untuk itu.

Bahwa arogansi PENGGUGAT selaku pemilik nodal ditanggapi oleh seluruh anggota Serikat Pekerja yang bersolidaritas atas ketidakadilan yang dialami ketiga orang pimpinan mereka, yaitu PARA TERGUGAT dengan melakukan aksi mogok kerja.

Bahwa PARA TERGUGAT telah melakukan berbagai upaya untuk meminta anggotanya masuk bekerja kembali sewaktu pemogokan terjadi. Namun demikian, anggota serikat pekerja tetap menuntut keadilan agar ketiga orang pimpinan mereka, yaitu PARA TERGUGAT, untuk dipekerjakan kembali oleh PENGGUGAT.

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, jelas bahwa perselisihan yang terjadi antara PARA TERGUGAT dengan PENGGUGAT adalah perselisihan antara buruh dan majikan, yang penyelesaiannya menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) maupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), maka Pengadilan Negeri Karawang tidak berwenang memeriksa dan memutusa perkara ini, karena perkara ini menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagaimana dimaksud dalam UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 tahun 1964 tentang PIHK di Perusahaan Swasta.

2. DALAM POKOK PERKARA

2.1. GUGATAN PENGGUGAT SALAH ALAMAT DAN TIDAK TEPAT

Bahwa dalam gugatannya, PENGGUGAT jelas menunjukan gugatan ini terhadap Riyadi Budi Raharjo selaku TERGUGAT I, Moch. Kumata

Bahwa dalam posita jelas disebutkan bahwa kerugian yang dialami PENGGUGAT adalah karena mogok kerja yang dilakukan oleh ratusan pekerjanya sebagai kelanjutan dari Pemutusan Hubungan Kerja yang dijatuhkan kepada PARA TERGUGAT. Pada saat pemogokan terjadi pun, PARA TERGUGAT sudah dikenakan skorsing, yang berarti tidak lagi diperbolehkan masuk ke perusahaan, tempat PENGGUGAT menjalankan usahanya.

Bahwa para pekerja yang melakukan pemogokan adalah para pekerja yang menjadi anggota Serikat Pekerja yang menuntut agar PENGGUGAT mencabut skorsing dan permohonan ijin PIK atas diri PARA TERGUGAT.

Bahwa pemogokan yang terjadi dilakukan atas rama Serikat Pekerja PT. Sharp Semiconductor Indonesia, dan dalam koordinasi seluruh pengurus dan anggota serikat pekerja.

Dengan demikian, seharusnya PENGGUGAT tidak menunjukan gugatannya ini kepada PARA TERGUGAT sebagai pribadi, melainkan kepada organisasi serikat pekerja yang menggelar aksi pemogokan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka gugatan PENGGUGAT harus dinyatakan salah aimat dan tidak tepat.

2.2. GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK

Bahwa dalam gugatannya PENGGUGAT selalu mendalilkan bahwa PARA TERGUGAT telah mengkoordinir dan memimpin pemogokan yang melibatkan para pekerja lainnya (dalam hal ini adalah Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja).

Dalil tersebut tidak pernah dibuktikan oleh PENGGUGAT, bahkan sangat mengada-ada karena tidak pernah ada pemeriksaan yang menyatakan PARA TERGUGAT lah yang memimpin pemogokan tersebut.

Bahwa benar terjadi pemogokan yang diikuti oleh ratusan pekerja yang menjadi sumber kerugian PENGGUGAT, sehingga seharusnya tidak hanya PARA TERGUGAT selaku tiga orang pengurus Serikat Pekerja, yang pada saat itu statusnya sudah dijatuhi skorsing, yang harus bertanggung jawab atas kerugian tersebut.

Bahwa PENGGUGAT dalam gugatannya telah tidak memposisikan para pekerja lainnya yang melakukan pemogokan, yang sesungguhnya juga merupakan Pengurus dan Anggota Serikat Pekerja, sebagai pihak dalam perkara ini.

Bahwa berdasarkan hal tersebut, dengan demikian gugatan PENGGUGAT telah tidak lengkap dan oleh karenanya harus

"Gugatan yang tidak lengkap harus dinyatakan tidak dapat diterima".

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Sehingga sangatlah tepat kalau dalam perkara ini gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (Niet On ankelijk verklaard) karena subyek gugatan tidak lengkap.

Bahwa selain itu, sebagaimana fakta-fakta dalam uraian butir 2.1. di atas, seandainya pun PENGGUGAT tetap bertahan pada gugatannya untuk menggugat PARA TERGUGAT, gugatan tersebut tetap tidak lengkap atau kurang lengkap karena tidak menyertakan Serikat Pekerja PT Sharp Semiconductor Indonesia (SP SSI) sebagai pihak dalam gugatannya.

2.3. GUGATAN PENGGUGAT TIDAK SESUAI DENGAN FAKTA DAN ATAU MENYEMBUNYIKAN FAKTA-FAKTA

- Bahwa PARA TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 4, karena yang benar adalah pada tanggal 13 Januari 2003 TERGUGAT I dan III mengikuti rapat yang dipimpin oleh Ketua Serikat Pekerja pada waktu itu (sebelum diganti oleh anggota, yaitu Sdr. Elrio) di kantor Perusahaan dengan agenda Evaluasi Pengurus Serikat Pekerja dan Pembentukan Komite Negosiasi, berdasarkan Surat Undangan Ketua Serikat Pekerja yang tertempel di papan informasi SPSSI. Surat undangan tersebut ditujukan kepada Seluruh karyawan dan anggota SPSSI. Pada surat undangan tidak disebutkan hanya untuk karyawan yang bekerja pada shift A saja. (Bukti T-2)

Bahkan pada saat itu, TERGUGAT II tidak hadir karena sakit dan tidak masuk bekerja pada saat itu. (Bukti T-3).

- Bahwa PARA TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 7 karena PARA TERGUGAT hadir pada rapat tersebut atas undangan lisan dari Ketua Serikat Pekerja, dan PARA TERGUGAT telah mendapat ijin secara lisan dari atasannya langsung untuk mengikuti rapat tersebut. Bahwa tidak benar PARA TERGUGAT telah mengambil alih jalannya rapat yang dipimpin oleh Ketua Serikat Pekerja karena PARA TERGUGAT selama rapat berlangsung hanya duduk dibarisan belakang mendengarkan jalannya rapat, apalagi menyerukan dan mengajak karyawan yang hadir untuk mengikuti rapat/pertemuan berikutnya pada tanggal 14 & 16 Januari 2003. Yang menyerukan untuk mengadakan rapat berikutnya adalah Ketua Serikat Pekerja yang menginginkan aspirasi dari karyawan yang berbeda group kerjanya;

- Bahwa PARA TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 8 hingga butir 10. PARA TERGUGAT tidak pernah mengajak para pekerja lain untuk mengikuti/mengadakan rapat/pertemuan, apalagi sampai menimbulkan keresahan dan kebingungan para pekerja, dan PARA TERGUGAT tidak pernah mengajak dan meminta dukungan dari para pekerja untuk menentang kebijakan Penggugat.
- Bahwa PARA TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 10 gugatannya. Bahwa kelancaran produksi telah terganggu karena adanya rapat pada tanggal 14 dan 16 Januari 2003 bukan diakibatkan oleh tergugat, tapi karena para pekerja / karyawan lainnya meninggalkan proses produksi atas undangan Ketua Serikat Pekerja.
- Bahwa PARA TERGUGAT menolak dalil PENGGUGAT pada butir 11 gugatannya. PARA TERGUGAT tidak pernah secara diam-diam menggalang kesatuan dan mengkoordinir para pekerja terkait dengan dikeluarkannya surat keputusan skorsing menuju PHK No. 003/SSI/PR-1/1/03 pada tanggal 22 Januari 2003.
- Bahwa PARA TERGUGAT tidak pernah menggalang kesatuan dan mengkoordinir para pekerja untuk mendukung aksi pada tanggal 23 Januari 2003 mendatangi perusahaan apalagi berorasi dan meneriakkan yel-yel menentang kebijakan penggugat.
- Bahwa Para pekerja, yang juga adalah anggota Serikat Pekerja, yang berjumlah sekitar 350 orang pada tanggal 23 Januari 2003 melakukan mogok kerja adalah atas kemauan sendiri sebagai bentuk protes atas tindakan sewenang-wenang penggugat yang menjatuhkan skorsing menuju PHK terhadap PARA TERGUGAT.
- Bahwa PARA TERGUGAT tidak pernah memimpin aksi demo dan tidak pernah mengajak orang lain untuk melakukan mogok kerja. Para pekerja melakukan aksi demo/mogok kerja pada tanggal 23 - 27 Januari 2003 adalah atas kemauan mereka sendiri sebagai bentuk protes atas tindakan penggugat yang sewenang-wenang yaitu mengskorsing menuju PHK terhadap PARA TERGUGAT.
- Bahwa persoalan mogok kerja Anggota Serikat Pekerja pada tanggal 23 - 27 Januari 2003 tersebut telah diselesaikan pada tanggal 3 Februari 2003 melalui pegawai pemerantara Dinas Tenaga Kerja Kab. Karawang, dengan konsekuensi pekerja menerima sanksi Surat Peringatan II (SP II), yang sifatnya khusus. (Bukti 7-4)

- Bahwa dasar kerugian sebagaimana didalilkan PENGGUGAT pada butir 13 dan 14 gugatannya jelas tidak ada kaitannya dengan PARA TERGUGAT, karena PARA TERGUGAT pada saat itu telah dijatuhkan sanksi skorsing, tidak boleh hadir ke tempat kerja, sehingga secara otomatis tidak bisa ikut serta dalam pemogokan tersebut. (Bukti T 5)
- Bahwa tercemarnya nama PENGGUGAT sebagaimana didalilkan pada butir 18 gugatannya, terjadi akibat sikap PENGGUGAT selaku Perusahaan asing yang tidak menghargai kebebasan berserikat di tempatnya menjalankan usaha.
- Bahwa kerugian sebagaimana didalilkan PENGGUGAT pada butir 19 gugatannya, sekali lagi tidak terkait dan tidak ada hubungannya dengan PARA TERGUGAT. Bahwa semakin besarnya Biaya yang dikeluarkan PENGGUGAT untuk keperluan instansi berwenang, telah semakin menunjukkan kualitas PENGGUGAT selaku Perusahaan asing yang bermental buruk karena melakukan upaya yang secara sadar bisa dikategorikan sebagai tindakan penyuaipan aparat/instansi Pemerintah RI. Dalam hal ini pun PENGGUGAT pun secara terbuka telah melecehkan instansi Pemerintah RI terkait, sebagai instansi yang suka mengutip / mengambil secara paksa uang perusahaan.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil PARA TERGUGAT, kiranya MAJELIS HAKIM YANG TERHORMAT, yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk memberi putusan :

Dalam Revisi

Menerima Eksepsi PARA TERGUGAT

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan PENGGUGAT seluruhnya.
2. Menyatakan Batal dan Mencabut Jaminan yang telah diletakkan atas Aset PARA TERGUGAT.
3. Menerima SELURUH DALIL, EKSEPSI DAN JAWABAN PARA TERGUGAT.
4. Menghukum PENGGUGAT men bayar seluruh biaya Perkara.

Atau

Bila Majelis Hakim Yang TERHORMAT berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Jakarta, 9 Juli 2003

HORMAT KAMI
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA



SURYA TJANDRA, S.H., I.LM



B. LUCKY ROSSINTIA, S.H.



ASFINAWATI, S.H.



IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

YAYASAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

Jalan Diponegoro No. 74, Jakarta 10320
Telp. (62-21) 3145518 Hunting Fax : 3912377
e-mail : lbhjkt@cbn.net.id

D U P L I K

Dalam Perkara Perdata No. 13/Pdt.G/2003/PN.Krw

Direktur :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Kil Direktur Bidang Operasional

Surya Tjandra, SH. LL.M.

Wakil Direktur Bidang Umum

Paulus R. Mahulette, SH.

Kepala Kantor :

Euis Krisnawati S, SH.

Pengacara Publik :

Irianto Subiako, SH.LL.M.

Paulus R. Mahulette, SH.

Surya Tjandra, SH. LL.M.

Sri Mumpuni, SH.

Cristina Rini Y, SH.

Tubagus Haryo Kartyanto, SH.

Mulyadi Goce, SH.

Rita Olivie, SH.LL.M.

Erna Ratnaningsih, SH.

Uli Parulian Sihombing, SH.

Taufik Basari, SH.

B. Lucky, Rossintha, SH.

Asfinawati, SH.

Ines Thionne S,SH.

Kepada Yth,
Ketua Majelis Hakim
Perkara No. 13/Pdt.G/2003/PN.Krw.
Di Pengadilan Negeri Karawang

Dengan hormat,

Untuk dan atas nama Para Tergugat dengan ini mengajukan duplik sebagai berikut :

Bahwa Para Tergugat tetap pada dalil-dalilnya dan sekali lagi menolak serta membantah dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat baik dalam gugatan maupun Replik kecuali yang secara tegas diakuinya.

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa walaupun Penggugat tidak mengajukan dan meminta Majelis Hakim untuk menyelesaikan masalah perburuhannya tetapi dasar gugatan perburuhan melawan hukum yang diajukan Penggugat adalah mengenai masalah perburuhan.
2. Bahwa pemogokan yang dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat adalah bersumber dari perselisihan perburuhan antara majikan dan buruh.
3. Bahwa kewenangan Pengadilan Negeri Karawang tidak dapat dilihat hanya dari tuntutan Penggugat akan ganti rugi karena tuntutan ganti rugi hanya merupakan bagian dari gugatan tetapi harus pula dilihat dasar-dasar dari pengajuan gugatan tersebut yang seperti telah disebutkan oleh Para Tergugat merupakan perselisihan perburuhan. Oleh karenanya hal tersebut menjadi kewenangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan seperti dimaksud dalam UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta.

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa dalil Para Tergugat tentang salah alamat dan tidak tepat tidak mengada-ngada dengan alasan-alasan sebagai berikut :
 - a. Dalil Para Tergugat didasarkan pada gugatan Penggugat. Dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan bahwa kerugian yang dialami Penggugat adalah karena mogok kerja yang dilakukan ratusan pekerjanya seperti tercantum pada gugatan halaman 4 angka 13 "... , dan oleh karena sekitar 400 orang lebih pekerjanya mengikuti aksi demo/mogok kerja dan tidak menjalankan kegiatan produksi maka proses produksi untuk produk-produk tertentu seperti : Photo Coupler, REG.SC-63, LED Lamp menjadi terganggu bahkan berhenti total, hal mana jelas telah mengakibatkan kerugian langsung bagi Penggugat yang tidak sedikit nilainya karena tidak sesuai dengan rencana produksi.

- b. Bahwa karenanya tidak tepat hanya Para Tergugat yang dipersalahkan atas kerugian pengusaha (bila benar dialami perusahaan).
 - c. Bahwa Penggugat tidak memasukkan fakta bila pemogokan yang terjadi dilakukan atas nama Serikat Pekerja PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang berarti dilakukan atas nama organisasi sehingga bila harus dicari penanggung jawabnya maka harus melihat AD/ART dan struktur organisasi.
 - d. Karenanya pernyataan Penggugat dalam dalil angka 2 Replik "..., selain itu Penggugat juga tidak pernah mengakui keberadaan Para Tergugat sebagai pengurus serikat pekerja" merupakan pengakuan tidak langsung bahwa Para Tergugat tidak bertanggung jawab atas pemogokan yang dijadikan dasar gugatan oleh Penggugat.
2. Bahwa tentang dalil Penggugat bila Para Tergugat telah mengada-ngada tentang gugatan kurang pihak harus ditolak karena seperti telah dinyatakan di atas, pemogokan dilakukan atas nama organisasi sehingga kalau pun harus dimintai pertanggungjawaban atas aktivitas tersebut maka harus melibatkan seluruh pengurus Serikat Pekerja PT. Sharp. Karenanya menjadi tidak penting pengakuan dari Penggugat akan keberadaan Para Tergugat sebagai pengurus Serikat Pekerja. Tetapi perlu diingat bahwa sesuai UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serikat pekerja adalah independen karenanya pihak-pihak di luar pekerja tidak boleh ikut campur dalam serikat termasuk memberikan pengakuan atau tidak memberikan pengakuan terhadap pengurus karena masalah pengurus merupakan masalah internal organisasi. Dalil Penggugat tersebut nyata-nyata menunjukkan sikap anti serikat dari Penggugat.
 3. Bahwa tidak benar dalil Penggugat dalam repliknya angka 4 yang menyatakan Para Tergugat telah mengakui mengambil alih jalannya rapat pada tanggal 13 Januari 2003 di depan sidang Disnaker. Bahkan Tergugat II tidak masuk bekerja karena sakit pada saat itu.
 4. Bahwa Para Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 4 replik karena tidak sesuai fakta sebenarnya dimana Para Tergugat hadir pada rapat tanggal 14 Januari 2003 justru karena undangan dari Ketua Serikat Pekerja. Karenanya ada tidaknya ijin rapat bukan merupakan kewenangan dan tanggung jawab dari Para Tergugat.
 5. Bahwa Para Tergugat menolak dalil Penggugat pada angka 5 replik, seperti telah disebutkan dalam jawaban, Para Tergugat tidak pernah secara diam-diam menggalang kesatuan dan mengkoordinir para pekerja untuk mendukung aksi pada tanggal 23 Januari 2003 mendatangi perusahaan apalagi berorasi. Mengenai sekitar 350 orang pekerja melakukan pemogokan merupakan kemauan sendiri dari para pekerja sebagai bentuk protes atas tindakan sewenang-wenang Penggugat yang menjatuhkan skorcing menuju PHK terhadap Para Penggugat. Alasan Penggugat dalam replik ini hanyalah upaya mencari kambing hitam dan upaya untuk mengeluarkan Para Tergugat, terbukti sebelum kejadian tanggal 23 Januari 2003 yang dijadikan salah satu alasan Penggugat mengajukan gugatan, Penggugat telah men-skorsing Para Tergugat.
 6. Bahwa dalil Penggugat angka 6 replik harus ditolak karena tidak didasarkan atas bukti yang dapat dipertanggungjawabkan. Bahwa pernyataan Penggugat bila Para Tergugat berada paling depan dan paling vokal sama sekali tidak dapat dibuktikan. Ukuran yang digunakan Penggugat bahwa pemimpin demo/mogok adalah yang paling depan dan vokal juga tidak dapat diterima karena pemimpin adalah yang ditunjuk dan bukan yang berada paling depan dan banyak berbicara.
 7. Bahwa dalil Penggugat angka 7 replik jelas menunjukkan kekeliruan Penggugat karena bagaimana mungkin Para Tergugat melakukan mogok kerja sedangkan saat itu Para Tergugat sudah tidak boleh bekerja karena di skorsing oleh Penggugat, apalagi menjadi pemimpinnya.
 8. Bahwa dengan demikian tidak terbukti bila Para Tergugat yang telah memimpin aksi demo/mogok kerja karenanya tidak ada hubungan kausalitas antara kerugian yang diderita Penggugat bila benar dengan Para Tergugat.
 9. Bahwa dalil Penggugat angka 9 menunjukkan ketidakmampuan Penggugat untuk membantah serta memberikan alasannya atas dalil-dalil Tergugat lainnya.

AN LEMBAGA BANTUAN HUKUM INDONESIA
AGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas mohon Majelis Hakim yang Terhormat, yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan :

DALAM EKSEPSI
Menerima eksepsi Para Tergugat.

DALAM POKOK PERKARA
Menolak dan menyatakan tidak dapat diterima gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

Atau bila Majelis Hakim yang Terhormat berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Jakarta, 30 Juli 2003

Hormat Kami,
LEMBAGA BANTUAN HUKUM JAKARTA

l.l.d
B. Lucky Rossintha, S. H.
LEMBAGA BANTUAN HUKUM
JAKARTA

Asfinawati
Asfinawati, S. H.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

KEPANTERAAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT

Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51 Telp. (021) 5252134, 5255733 Pes. 725 Fax. 5251013

Jakarta Selatan 12950

mor : TAR.2175 /M/KF4P/2003
mp. : 1 (satu) eksemplar.
a 1 : Pemberitahuan putusan
P4 Pusat sesuai Undang-
undang No.22 Tahun 1957.

Jakarta, 10 Nopember 2003

K e p a d a,

- Yth.: 1. PT. SHARP SEMICONDUCTOR
INDONESIA
Kawasan Industri KIIC Lot.F3,
Jl. Tol Jakarta Cikampek Km.47,
di -
K A R A W A N G
- 2. Sdr. RIYADI BUDI RAHARJO, Sdr. R
MOCH. KURNIA dan sdr.KUKUH
SETYANTO
Lembaga Bantuan Hukum Jakarta
Jl. Diponegoro No. 74
di -
J A K A R T A 1 0 3 2 0
- 3. Sdr. Kepala Kantor Dinas Tenaga
Kerja Kabupaten Kerawang
di -
K A R A W A N G

Bersama ini diberitahukan bahwa perkara PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA antara :

PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA di Karawang.

dengan

Sdr. RIYADI BUDI R., Sdr.R. MOCH.KURNIA dan Sdr. KUKUH S

telah diputus didalam sidang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat Jakarta pada :

Tanggal : 10 Nopember 2003
Nomor : 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003

dengan ini kami sampaikan salinan putusan dimaksud yang terdiri dari : 04 halaman seperti terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila Saudara tidak mengembalikan tanda terima salinan putusan ini dianggap salinan putusan tersebut telah Saudara terima .

Demikian untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPANTERAAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT



SUKO MULIONO, S.H.

160015619

usan disampaikan kepada Yth. :

- Bpk. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta.
- Bpk. Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan
- Cq. Direktur PNK Depnakertrans di Jkt.
- Sdr. Kepala Kepaniteraan P4D Prop. Jawa Barat di Bandung.

A r s i p.

potong disini
TANDA TERIMA PUTUSAN

Pada hari initanggal..... telah diterima salinan putusan P4 Pusat No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003 tanggal 10 Nopember 2003 yang diterima.

KEPANITERAAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT
Jalan Jenderal Gatot Subroto Kav.51 Telp. 5252134, Opr. 5255733 Pes. 724-725-731
JAKARTA SELATAN 12950.

PANGGILAN

No. B - 1349/M/P4P/Pg/2003

Sesuai dengan ketentuan pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1957 dan atas perintah Ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dalam Sidangnya pada tanggal 05 Nopember 2003.

Kepala Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat memanggil dengan resmi kepada :

1. Sdr. Pimpinan PT. SHARP SEMI CONDUCTOR INDONESIA.
Karawang International Industrial City (KIIC), Lot P-3
Jl. Tol Jakarta Cikampek Km. 47
Karawang 41361.
- 2. Sdri. Riyadi Budi Raharjo dkk. (3 orang)
d/a Lembaga Bantuan Hukum Jakarta
Jl. Diponegoro No. 74
Jakarta-10320.

supaya menghadap di persidangan Panitia Ad-hoc/Pleno Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, pada :

H a r i : S E N I N
Tanggal : 10 Nopember 2003.
J a m : 14:00 bbwi.
Tempat : Kepaniteraan P4 Pusat, Gedung DEPNAKER
Jln. Jenderal Gatot Subroto Kav. 51
Blok B Lantai IV - Jakarta Selatan.

untuk memberikan keterangan/penjelasan kembali didalam persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, sehubungan dengan proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja antara PT. SHARP SEMI CONDUCTOR INDONESIA - Karawang dengan Sdr. Riyadi Budi Raharjo dkk (3 orang) yang terdaftar di Kepaniteraan P4 Pusat dengan No. 1967/469-8/PHK/X tanggal 15 Oktober 2003.

Sehubungan dengan panggilan tersebut diatas, pihak-pihak yang bersangkutan harus menghadiri sendiri dan dapat didampingi oleh Kuasanya yang sah.

Surat panggilan ini saya sampaikan ke alamat tersebut di atas dengan melalui Pos Kilat Khusus.

Demikian agar menjadi perhatian Saudara.

Jakarta, 5- Nopember 2003.

KEPANITERAAN PANITIA PENYELESAIAN
PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT

KEPALA



SUKO MUDJONO, S.H.
NIP. 16015619.

Catatan :
Sebelum sidang para pihak agar
menghubungi / melapor kepada
Kepaniteraan GANDHI SONGKONO

Sampaikan di sampaikan kepada Yth. :

Bp. Ketua P4 Pusat.
Sdr. Panitia Ad-Hoc/Pleno P4 Pusat.
A r s i p.

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA... ANGGA STATISTIKA UJIANTO

PTA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN PUSAT
No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003
Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta 10320

PUTUSAN

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT
No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003

t e n t a n g

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

a n t a r a

PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA
Kawasan Industri KIIC Lot. 73,
Jl. Tol Jakarta Cikampek Km. 47, Karawang,
yang selanjutnya disebut Pengusaha.

d e n g a n

Sdr. RIYADI BUDI RAHARJO, Sdr. R. MOCH KURNITA
dan Sdr. KUKUH SEFYANTO

yang dalam hal ini memberi kuasa kepada
Lembaga Bantuan Hukum Jakarta,
Jl. Diponegoro No. 74, Jakarta 10320,
yang selanjutnya disebut Pekerja.

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PUSAT

Daca : Surat Balai Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Daerah
Propinsi Jawa Barat di Bandung No. 567/Tar.405/BPPKD tanggal
15 September 2003, perihal penyerahan berkas perkara permohonan
banding dari Pekerja atas putusan Panitia Penyelesaian
Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung
No. 567/PTS.439/BPPKD tanggal 02 Juli 2003, yang diterima oleh
Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
Pusat di Jakarta pada tanggal 06 Oktober 2003, beserta lampiran-
lampirannya antara lain sebagai berikut:

1. Salinan Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung No. 567/PTS.439/BPPKD
tanggal 02 Juli 2003, tentang pemutusan hubungan kerja
antara Pengusaha dengan Pekerja ;

2. Surat Pekerja tanggal 04 September 2003 perihal permohonan
banding dan memori banding, atas putusan Panitia Penyele-
sian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Barat di
Bandung ;

Surat - surat lain yang berkaitan dengan perkara ini ;

Mendengar :/2



gar : Keterangan Pengusaha maupun Pekerja dalam sidang hearing tanggal 10 Nopember 2003 ;

bang : bahwa Pekerja dengan suratnya tertanggal 04 September 2003, telah mengajukan permohonan banding melalui Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung yang selanjutnya disebut Panitia Daerah di Bandung No. 567/PTS.439/BPPKD tanggal 12 Juli 2003, tentang pemutusan hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat di Jakarta, yang selanjutnya disebut Panitia Pusat;

mbang : bahwa Panitia Pusat setelah meneliti dan mempelajari berkas perkara ini berpendapat sebagai berikut :

bahwa dalam rangka menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha tersebut diatas, Panitia Pusat menilai data yang ada masih perlu kejelasan dari pihak pihak yang bersangkutan, oleh karena itu berdasarkan pasal 18 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 jo pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 1957 Panitia Pusat menganggap perlu memanggil kedua belah pihak untuk memberikan penjelasan sehubungan dengan perkaranya dimaksud ;

bahwa realisasi sidang hearing telah dilaksanakan pada tanggal 10 Nopember 2003 dimana pihak Pengusaha maupun Pekerja hadir dan telah memberikan keterangan/penjelasan didepan sidang Panitia Pusat yang dapat disimpulkan :

- bahwa pada intinya Pengusaha menyatakan permohonan banding yang diajukan oleh pekerja telah melewati tenggang waktu 14 hari sebagaimana dimaksud pasal 8 Undang Undang No. 12 tahun 1964 ;
- bahwa Pengusaha telah memberikan alat bukti berupa tanda terima putusan Panitia Daerah di Bandung, dari Kantor Pos Karawang, dimana salinan putusan tersebut dikirimkan kepada para pihak pada tanggal 10 Juli 2003 ;
- bahwa kemudian Pengusaha menerima salinan putusan P4 Daerah di Bandung tersebut pada tanggal 14 Juli 2003 sedangkan pihak Pekerja menerima pada tanggal 12 Juli 2003 ;
- bahwa pihak Pekerja membantah keterangan Pengusaha diatas, karena Pekerja tidak pernah menerima salinan putusan Panitia Daerah di Bandung pada tanggal 12 Juli 2003 ;
- bahwa Pekerja mengatakan datang langsung ke Balai Kepaniteraan Panitia Daerah di Bandung pada tanggal 28 Agustus 2003, dimana menurut keterangan Kepaniteraan Panitia Daerah di Bandung salinan putusan sudah dikirimkan melalui pos kilat khusus, maka Pekerja meminta lagi salinan putusan dimaksud sehingga Pekerja baru menerima tanggal 28 Agustus 2003 ;



bahwa kemudian/3

- bahwa kemudian pada tanggal 4 September 2003 Pekerja mengajukan permohonan banding ke Panitia Pusat Jakarta, maka tidak benar apabila dikatakan telah daluwarsa ;

bahwa sesuai data ataupun bukti yang ada dan terungkap dalam sidang hearing tersebut, Panitia Pusat menilai dan berkeyakinan bahwa bukti tanda terima salinan putusan Panitia Daerah di Bandung diterima oleh Pekerja pada tanggal 12 Juli 2003 dan bukti dari Kantor Pos Jakarta jelas sah menurut hukum, sehingga argumentasi Pekerja yang mengatakan baru menerima tanggal 28 Agustus 2003 tidak dapat dipertimbangkan untuk diterima ;

bahwa dengan demikian Panitia Pusat berkesimpulan oleh karena Pekerja telah menerima salinan putusan Panitia Daerah di Bandung tersebut pada tanggal 12 Juli 2003 dan Pekerja baru mengajukan permohonan banding atas putusan Panitia Daerah di Bandung pada tanggal 04 September 2003, maka jelas telah melewati tenggang waktu 14 (empat belas) hari sebagaimana dimaksud pasal 8 Undang Undang No. 12 tahun 1964 atau telah Daluwarsa ;

bahwa dengan telah daluwarsanya permohonan banding Pekerja tersebut diatas, maka Panitia Pusat memutuskan perkara ini dengan menolak permohonan banding yang diajukan Pekerja karena telah daluwarsa sehingga putusan Panitia Daerah di Bandung No. 567/PTS.439/BPPKD tanggal 02 Juli 2003 telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan wajib dilaksanakan oleh Pengusaha dan Pekerja ;

bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka Panitia Pusat memutuskan perkara tersebut sebagaimana tersebut dalam amar putusan dibawah ini ;

- ingat : 1. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perse-
lisihan Perburuhan;
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan
Kerja di Perusahaan Swasta.
3. 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 .

MEMUTUSKAN :

I. Menolak permohonan banding yang diajukan oleh Pekerja Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. R. Moch. Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto d/a Kuasanya Lembaga Bantuan Hukum Jakarta Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat karena telah kedaluwarsa sesuai ketentuan pasal 8 Undang Undang No. 12 tahun 1964.

Mewajibkan kepada Pengusaha PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDO-
NESIA di Karawang dengan Pekerja Sdr. Riyadi Budi Raharjo,
Sdr. R. Moch. Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto untuk melak-

sanakan/4



sanakan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburu-
han Daerah Propinsi Jawa Barat di Bandung No.
567/PTS.439/BPPKD tanggal 02 Juli 2003.

III. Pelaksanaan putusan ini dibawah Pengawasan Pegawai Penga-
was Ketenagakerjaan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten
Karawang di Karawang.

Demikian diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan Pusat secara musyawarah/mufakat dalam sidangnya di
Jakarta pada tanggal 10 Nopember 2003.

Putusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitera.

Panitera,

ttd.

GANDHI SUNGKONO

NIP. 160013305

K e t u a,

ttd

Drs. S. SIANTURI

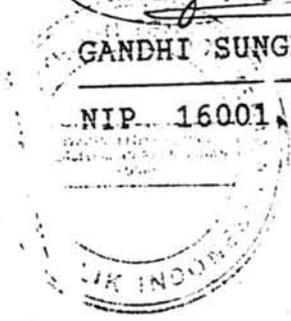
NIP. 16000.8337.

Untuk salinan yang sama bunyinya,
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN PUSAT
Panitera,



GANDHI SUNGKONO

NIP. 160013305



Berita Acara Perdamaian

Pada hari ini, Jum'at, tanggal 6 Februari 2004 berdasarkan iktikad baik kedua belah pihak, telah diadakan pertemuan dalam rangka penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian masalah perdata yang terjadi di PT. Sharp Semiconductor Indonesia.

Hadir dalam pertemuan :

1. Bpk. Haryono Doro W dan Sadiyanto, selaku wakil dari PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang selanjutnya disebut Pihak Pertama
2. Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. R.M. Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua
3. Sdr. Indri Widya Astuti, yang selanjutnya disebut sebagai saksi.
Sdr. Iyan R, sebagai saksi

Bahwa dari pertemuan tersebut diperoleh kesepakatan sebagai berikut :

a. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja

1. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua berdasarkan musyawarah mufakat sepakat untuk berdamai dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, sebagaimana telah diputus dalam Putusan P4 Daerah Jawa Barat No 567/PTS.439/BPPKD tanggal 2 Juli 2003 dan diperkuat dengan Putusan P4 Pusat No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003 tanggal 10 Nopember 2003. tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara :PT.Sharp Semiconductor Indonesia dengan Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. R Moch Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto.
2. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk tidak melakukan segala upaya hukum berkaitan dengan penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak sebagaimana tersebut dalam butir a.1.
3. Bahwa pihak pertama bersedia untuk memberikan surat keterangan pengalaman kerja kepada pihak kedua;
4. Bahwa dengan adanya kesepakatan perdamaian tersebut, Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mencabut surat kuasa yang telah diberikan kepada kuasa hukum yang telah ditunjuk oleh kedua belah pihak berkaitan dengan penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut.
5. Bahwa Pihak pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk melaksanakan segala kesepakatan yang terjadi dengan penuh tanggung jawab.

b. Masalah Perdata

1. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua berdasarkan musyawarah untuk mufakat sepakat untuk menyelesaikan permasalahan perdata yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Karawang dengan putusan No. 13/Pdt.G/2003/PN.Krw secara damai;

2. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua ~~sepakat~~ untuk menghentikan dan atau mencabut segala proses hukum dan atau ~~segala~~ upaya hukum yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan perdata tersebut;
3. Bahwa dengan adanya kesepakatan perdamaian tersebut, Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mencabut surat kuasa yang telah diberikan kepada kuasa hukum yang telah ditunjuk oleh ~~kedua~~ belah pihak berkaitan dengan penyelesaian permasalahan perdata tersebut.
4. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk melaksanakan kesepakatan yang terjadi dengan penuh tanggung jawab.

Demikian berita acara ini dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak tanpa ada tekanan/paksaan dari pihak manapun, dan merupakan bagian tak terpisahkan dari kesepakatan perdamaian yang telah disepakati, baik pada kesepakatan perdamaian mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja maupun kesepakatan perdamaian mengenai masalah perdata.

Pihak Pertama,
1. Haryono Diro Waluyo
2. Sadiyanto



Pihak Kedua,
1. Riya di Budi Raharjo
2. RM. Kurnita
3. Kukuh Setyanto



Saksi
1. Indri Widya Astuti :



2. Iyan . R .



KESEPAKATAN PERDAMAIAN PERDATA

Pada hari ini Jum'at, tanggal 6 Februari 2004 berdasarkan iktikad baik kedua belah pihak telah diadakan pertemuan dalam rangka penyelesaian permasalahan perdata sebagaimana telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri Karawang dengan putusan No. 13/Pdt.G/2003/PN.Krw.

Hadir dalam pertemuan :

1. Bpk. Haryono Diro Waluyo dan Sadiyanto, selaku wakil dari PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang selanjutnya disebut Pihak pertama;
2. Sdr. Riyadi Budi Raharja, RM Kurnita dan Kukuh Setyanto, yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua;
3. Sdr. Indri Widya Astuti, yang selanjutnya disebut sebagai saksi;
Sdr. Iyan R. sebagai saksi

Dari pertemuan tersebut diperoleh kesepakatan sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua berdasarkan musyawarah untuk mufakat sepakat untuk menyelesaikan permasalahan perdata yang telah diputus oleh Pengadilan Negeri Karawang dengan putusan No. 13/Pdt.G/2003/PN.Krw secara damai;
2. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk menghentikan dan/atau mencabut segala proses nukum dan atau segala upaya hukum yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan perdata tersebut;
3. Bahwa dengan adanya kesepakatan perdamaian tersebut, Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mencabut surat kuasa yang telah diberikan kepada kuasa hukum yang telah ditunjuk oleh kedua belah pihak berkaitan dengan penyelesaian permasalahan perdata tersebut;
4. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk melaksanakan kesepakatan yang terjadi dengan penuh tanggung jawab.

Demikian kesepakatan ini dibuat oleh kedua belah pihak dengan penuh kesadaran dan tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manapun dan dibuat rangkap 2(dua) bermaterai sebagai pegangan masing-masing pihak.

Pihak Pertama :

1. Haryono Diro Waluyo
2. Sadiyanto



Pihak Kedua,

1. Riyadi Budi Raharja
2. Kukuh Setyanto
3. RM Kurnita

Handwritten signatures of Riyadi Budi Raharja, Kukuh Setyanto, and RM Kurnita.

Saksi;

1. Indri Widya Astuti

Handwritten signature of Indri Widya Astuti.

2. Iyan R.

Handwritten signature of Iyan R.

KESEPAKATAN PERDAMAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN HERJA

Pada hari ini, Jum'at, Tanggal 6 Februari 2004. Berdasarkan iktikad baik kedua belah pihak telah diadakan musyawarah perdamaian dalam rangka penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja di PT. Sharp Semiconductor Indonesia sebagaimana telah diputus dalam Putusan P4 Daerah Jawa Barat No 567/PTS.439/BPPKD tanggal 2 Juli 2003 dan diperkuat dengan Putusan P4 Pusat No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003 tanggal 10 Nopember 2003.

Hadir dalam pertemuan tersebut adalah :

1. Haryono Diro W dan Sadiyanto, selaku wakil dari PT. Sharp Semiconductor Indonesia, yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Pertama.
2. Riyadi Budi R, RM Kurnita, Kukuh Setyanto yang selanjutnya disebut sebagai Pihak Kedua.
3. Indri Widya Astuti yang selanjutnya disebut sebagai saksi.

Dari pertemuan tersebut diperoleh kesepakatan sebagai berikut :

1. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua berdasarkan musyawarah mufakat sepakat untuk berdamai dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana telah diputus dalam Putusan P4 Daerah Jawa Barat No 567/PTS.439/BPPKD tanggal 2 Juli 2003 dan diperkuat dengan Putusan P4 Pusat No. 2071/1967/469-8/X/PHK/11-2003 tanggal 10 Nopember 2003. tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara :PT.Sharp Semiconductor Indonesia dengan Sdr. Riyadi Budi Raharjo, Sdr. R Moch Kurnita dan Sdr. Kukuh Setyanto.
2. Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk tidak melakukan segala upaya hukum berkaitan dengan penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak sebagaimana tersebut dalam butir 1.
3. Bahwa Pihak Pertama bersedia untuk memberikan surat keterangan pengalaman kerja kepada Pihak Kedua;
4. Bahwa dengan adanya kesepakatan perdamaian tersebut, Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk mencabut surat kuasa yang telah diberikan kepada kuasa hukum yang telah ditunjuk oleh kedua belah pihak berkaitan dengan penyelesaian permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut.
5. Bahwa bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk melaksanakan segala kesepakatan yang terjadi dengan penuh tanggung jawab.

Demikian kesepakatan perdamaian ini dibuat dengan tidak ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat rangkap 2 (dua) bermaterai sebagai pegangan masing-masing pihak

Pihak Pertama :

1. Haryono Diro Waluyo
2. Sadiyanto



Pihak Kedua,

1. Riyadi Budi Raharjo :
2. Kukuh Setyanto :
3. RM Kurnita :

(Handwritten signatures of the second party)

Saksi;

1. Indri Widya Astuti

(Handwritten signature of the witness)

(Handwritten signature of the witness)

(Handwritten signature of the witness)



Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km.47, Karawang 41361
Phone : (62-21) 8901512 (hunting), (62-267) 644675-76
Fax : (62-21) 8901513

KRONOLOGIS KASUS SKORSING MENUJU PIK TERHADAP RIYADI B.R, R.M KURNITA DAN KUKUH SETYANTO DI PT.SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA

Berawal adanya undangan dari Ketua Serikat Pekerja PT.Sharp Semiconductor Indonesia (SPSSI) yaitu Sdr.Elrio S tertanggal 10 Januari 2003 yang ditempel di papan pengumuman SPSSI yang ditujukan kepada Semua Karyawan dan Pengurus Serikat Pekerja untuk menghadiri Musyawarah Besar SPSSI pada tanggal 13 Januari 2003, maka Riyadi, Kukuh S dan Ratusan Karyawan lainnya hadir di kantin PT.SSI untuk mengikuti Mubes tersebut.

Pada Mubes tanggal 13 Januari 2003 tersebut Sdr.Elrio bilang bahwa dia telah mengedarkan angket ke karyawan yang hasilnya bahwa 99,9 % karyawan sudah tidak lagi menginginkan Sdr.Elrio menjadi Ketua SPSSI. Selain itu sebagian besar karyawan yang hadir pada Mubes tersebut juga sudah tidak mempercayai lagi Sdr.Elrio sebagai Ketua SPSSI dan menuntut Sdr.Elrio untuk mundur sebagai Ketua SPSSI. Berdasarkan pertimbangan diatas pada saat itu Sdr.Elrio menyatakan secara lisan bahwa dia mengundurkan diri sel agai Ketua SPSSI.

Dikarenakan Sdr.Elrio juga perlu mengetahui pendapat dari karyawan lain yang belum terlibat pada Mubes tanggal 13 Januari 2003, sehingga diputuskan untuk melanjutkan Mubes pada tanggal 14 Januari 2003. Hasil Mubes pada tanggal 14 Januari 2003 pun sama, yaitu sebagian besar karyawan yang hadir pada Mubes tersebut sudah tidak mempercayai lagi Sdr.Elrio sebagai Ketua SPSSI dan menuntut Sdr.Elrio mundur sebagai Ketua SPSSI. Dan saat itu Sdr.Elrio menyatakan secara lisan bahwa dia mengundurkan diri sebagai Ketua SPSSI.

Dikarenakan Sdr.Elrio telah menyatakan mengundurkan diri sebagai Ketua SPSSI, maka untuk mengisi kekosongan Ketua SPSSI, maka Riyadi B.R, R.M Kurnita, Kukuh S dan sekitar 16 karyawan lain yang peduli terhadap kelangsungan SPSSI bersedia untuk menjadi panitia pemilihan Ketua yang baru. Dan pada tanggal 16 Januari 2003 mengadakan pertemuan (yang tentunya sebelumnya telah meminta ijin kepada atasan masing-masing) untuk menindaklanjuti proses pemilihan Ketua SPSSI. Dan disepakati untuk mengadakan pemilihan Ketua SPSSI dengan calon 1.Femmy, 2.Iwan Setiawan, 3.Riyadi B.R, dan direncanakan tanggal 24 Januari 2003 hasil pemilihan dihitung.

Pada tanggal 22 Januari 2003 sekitar jam 17.00 (saat jam pulang kerja), Riyadi B.R, R.M Kurnita dan Kukuh S yang merupakan pengurus SPSSI, bahkan Riyadi B.R adalah calon terkuat Ketua dan akhirnya terpilih sebagai Ketua SPSSI)



Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km.47, Karawang 41361
Phone : (62-21) 8901512 (hunting), (62-267) 644675-76
Fax : (62-21) 8901513

dipanggil satu persatu untuk menghadap Presiden Direktur PT. Sharp Semiconductor Indonesia yaitu Mr. Shigeru Magori, saat itulah mereka diberikan surat skorsing menuju PHK dengan alasan membujuk dan mengintimidasi rekan sekerja untuk mengikuti Mubes dan menggur akan jam kerja untuk kegiatan serikat pekerja, tanpa diberikan kesempatan untuk membaca isi surat skorsing tersebut, apalagi melakukan pembelaan. Padahal mubes tersebut atas inisiatif dan undangan Sdr. Elrio selaku Ketua SPSSI waktu itu.

Tindakan tersebut adalah merupakan tindakan sewenang-wenang karena jelas-jelas melanggar Kepmenaker RI No. Kep-150 / Men / 2000, antara lain ketentuan-ketentuan : ada upaya dari perusahaan untuk mencegah adanya PHK (pasal 6), harus terlebih dahulu diberikan peringatan (pasal 7) dan diberikan kesempatan untuk membela diri (pasal 16 ayat 2). Kesemuanya itu tidak dilakukan oleh Mr. Shigeru Magori selaku Presdir PT. SSI.

Dan mulai saat itu Riyadi, Kukuh dan Kurnita tidak diperbolehkan memasuki lingkungan perusahaan.

Akibat dari tindakan yang sewenang-wenang tersebut, menimbulkan reaksi dari karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Sehingga pada keesokan harinya yaitu tanggal 23 Januari 2003 secara spontan sekitar 400 orang lebih melakukan aksi mogok kerja, menuntut pencabutan atas surat skorsing menuju PHK terhadap Riyadi, Kukuh dan Kurnita.

Namun Presdir PT. SSI tidak mau berdialog (bipartite) dan tetap pada pendiriannya untuk menjatuhkan skorsing menuju PHK tersebut meskipun jelas-jelas tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Sikap ini merupakan pelecehan dan menganggap remeh hukum di Indonesia.

Selanjutnya pada tanggal 27 Januari 2003, Mr. Shigeru Magori mengeluarkan surat skorsing menuju PHK kepada ratusan karyawan yang melakukan mogok kerja. Setelah melalui perundingan tripartite di Disnaker Kab. Karawang pada tanggal 3 Februari 2003 akhirnya dicapai kesepakatan bersama yaitu : Seluruh karyawan yang melakukan mogok kerja dicabut surat skorsingnya dan dipekerjakan kembali dengan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan kedua (SP.2), sedangkan untuk Riyadi, Kukuh dan Kurnita tetap diskorsing menuju PHK dan akan diproses sesuai prosedur yang berlaku menurut UU Ketenagakerjaan.

Setelah melalui beberapa kali perundingan tripartite di Disnaker Kab. Karawang, pada tanggal 17 Maret 2003 Disnaker Karawang mengeluarkan surat anjuran agar mencabut surat skorsing dan mempekerjakan kembali Riyadi, Kukuh dan Kurnita dengan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan kedua (SP.2). Tetapi pihak perusahaan menolak anjuran tersebut dan akan melanjutkan masalah ini ke P4D Jawa Barat di Bandung.

Bahkan pihak perusahaan melalui kuasa hukumnya mengajukan gugatan perdata kepada Riyadi, Kukuh dan Kurnita sebesar Rp. 580.000.000 ke Pengadilan Negeri

**SERIKAT PEKERJA PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA**

Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3

Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km.47, Karawang 41361

Phone : (62-21) 8901512 (hunting), (62-267) 644675-76

Fax : (62-21) 8901513

Karawang tertanggal 9 Mei 2003 karena dianggap melakukan perbuatan melawan hukum.

Akhirnya pada sidang tripartite di P4D Jawa Barat di Bandung pada tanggal 25 Juni 2003, pihak perusahaan tidak dapat membuktikan tuduhannya kepada Riyadi, Kukuh dan Kurnita pada surat skorsing tersebut. Dari pertemuan itu bisa ditarik kesimpulan bahwa surat skorsing menuju PHK tersebut adalah tidak bisa dijatuhkan kepada mereka bertiga.

Selanjutnya pihak P4D Jawa Barat melakukan pemeriksaan saksi dari pihak perusahaan secara diam-diam pada tanggal 2 Juli 2003 sekitar jam 10.00 WIB yang tidak dihadiri sebagian besar anggota sidang. Dari situ timbul kecurigaan ada kolusi antara perusahaan dengan P4D Jawa Barat. Kecurigaan semakin bertambah karena para saksi (3 orang) masing-masing diperiksa hanya sekitar 2 menit. Hal tersebut dilihat oleh Riyadi, Kukuh dan Kurnita, karena pada saat itu mereka bertiga ada disana, bahkan mereka berusaha ikut masuk untuk mendengarkan keterangan saksi tersebut tetapi tidak diperbolehkan.

Mereka sempat bertanya kepada salah seorang saksi, ditanya apa saja tadi, kemudian dijawab : hanya ditanya bekerja dimana, dan bagian apa.

Kecurigaan tersebut akhirnya benar-benar terbukti setelah ada putusan dari P4D Jawa Barat yaitu Riyadi, Kukuh dan Kurnita dikalahkan (surat keputusan terlampir). Surat keputusan tersebut tertanggal 2 Juli 2003, padahal pada tanggal tersebut adalah pemeriksaan saksi, dan pada tanggal tersebut Riyadi, Kukuh dan Kurnita ada di P4D Jawa Barat sampai dengan sekitar jam 15.30 WIB, dan sampai jam tersebut belum ada keputusan apa-apa.

Selain hal-hal tersebut di atas pihak manajemen juga tidak memberikan hak kenaikan gaji kepada Riyadi, Kukuh dan Kurnita, padahal kenaikan gaji karyawan di PT Sharp Semiconductor Indonesia berlaku mulai periode Januari 2003 (21 Desember 2002) atau satu bulan sebelum skorsing diterima. Sehingga jelas bahwa sebelumnya juga telah ada diskriminasi terhadap Riyadi, Kukuh dan Kurnita sebagai pengurus Serikat Pekerja.

Demikian kronologis permasalahan Riyadi, Kukuh dan Kurnita dengan PT. Sharp Semiconductor Indonesia.

SIARAN PERS SPSSI

**PT. Sharp Semiconductor Indonesia Mengancam PHK Atas 442 Karyawan
SECARA SEMENA-MENA**

Pada tanggal 22 Januari 2003 perusahaan menjatuhkan skorsing menuju PHK kepada 3 orang karyawan, yaitu: Riyadi, Kurnita dan Kukuh yang merupakan pengurus Serikat Pekerja PT. Sharp Semiconductor Indonesia dengan alasan mereka melakukan pelanggaran menggunakan jam kerja untuk kegiatan serikat buruh. Alasan tersebut cenderung mengada-ada karena kegiatan tersebut (Musyawarah Besar SPSSI) pada tanggal 13 Januari 2003 adalah atas undangan dari Ketua SPSSI lama (ELRIO) yang ditempel pada papan pengumuman PT. Sharp Semiconductor Indonesia dan telah diberitahukan oleh kepada pihak PT. Sharp Semiconductor Indonesia.

Aneh bin ajaib, skorsing dijatuhkan pihak manajemen PT. Sharp Semiconductor Indonesia ini bertepatan dengan pemilihan Ketua Serikat Pekerja, karena Ketua SPSSI lama (ELRIO) sudah tidak dipercaya lagi oleh karyawan untuk memimpin SPSSI karena tidak memperjuangkan hak dan kepentingan karyawan karena mudah "disetir" oleh perusahaan. Diantara 3 karyawan yang diskorsing ini adalah Sdr. Riyadi yang merupakan calon kua untuk menduduki kursi Ketua SPSSI meneruskan masa kerja ELRIO (Ketua Lama).

Skorsing tersebut diberikan berdasarkan tindakan sewenang-wenang karena melanggar Kepmenaker RI No.:Kep-150/Men/2000, antara lain ketentuan-ketentuan: harus ada upaya dari perusahaan untuk mencegah adanya PHK (Pasal 6), harus terlebih dahulu memberi peringatan (Pasal 7), dan hak karyawan untuk membela diri {Pasal 16 (2)}. Akibat dari tindakan manajemen yang telah memberikan skorsing ini menimbulkan reaksi keras dari karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Sehingga pada tanggal 23 Januari 2003, sekitar 442 orang karyawan melakukan aksi mogok kerja menuntut pencabutan skorsing terhadap ketiga orang karyawan tersebut tanpa syarat. Namun, Presiden Direktur PT. Sharp Semiconductor Indonesia, Mr. Shigeru Magori (warga negara Jepang) tidak mau berdialog (bipatrit) dan tetap keras kepala untuk menjatuhkan skorsing, meskipun tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Sikap ini merupakan "PELECEHAN" dan "MENGANGGAP REMEH" hukum di Indonesia, serta merendahkan martabat karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia.

Selanjutnya, Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia mengeluarkan pengumuman agar karyawan mendaftarkan ulang dengan diharuskan menandatangani surat pernyataan untuk tidak akan melakukan aksi mogok kerja lagi serta menerima Surat Peringatan (SP) Ke-3. Apabila karyawan menolak, maka Mr. Shigeru Magori mengancam akan mem-PHK karyawan menurut ketentuan yang berlaku (menurut Mr. Shigeru Magori), tetapi pada kenyataannya Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia, tidak mengikuti/melanggar peraturan yang ada. Selain itu, Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia menghalangi pemilihan Ketua Serikat Pekerja karena takut kalau Ketua Serikat Pekerja yang baru TIDAK BISA DIATUR / "DISETIR" untuk mengikuti perintahnya.



Siaran Pers SPSSI 03-02-2003
1 / 2

Kami karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia sangat kecewa dan mengecam tindakan Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia, yang MENGINTIMIDASI dan MENGHALANGI karyawan untuk melakukan kegiatan Serikat Pekerja yang melindungi hak dan kepentingan karyawan sebagaimana dilindungi oleh Undang-Undang. Pihak Serikat Pekerja telah mencoba mengajak berunding bipartit, tetapi ditolak mentah-mentah karena perusahaan hanya mengakui Ketua SPSSI yang lama (ELRIO), walaupun pemungutan dan penghitungan suara telah dilakukan dan telah terpilih ketua baru SPSSI sesuai dengan aspirasi karyawan sebagai anggota Serikat Pekerja dan AD/ART.

Oleh karena pelanggaran yang dilakukan oleh PT. Sharp Semiconductor Indonesia tersebut, maka kami karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia menuntut agar Mr. Shigeru Magori sebagai Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia untuk:

1. Mencabut skorsing yang diberikan kepada Riyadi, Kurnita, dan Kukuh dan mempekerjakan kembali tanpa syarat dan tekanan dikemudian hari.
2. Mencabut skorsing yang diberikan kepada sekitar 442 karyawan dan mempekerjakan kembali tanpa syarat dan tekanan dikemudian hari.
3. Mengakui pengurus Serikat Pekerja yang baru yang telah dipilih secara langsung oleh karyawan pada tanggal 23 Januari 2003 menurut AD/ART dan telah diberitahukan kepada PT. Sharp Semiconductor Indonesia (tetapi ditolak)

Kami karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia sangat kecewa dengan sikap Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia, dimana orang Jepang dikenal dengan sikapnya yang selalu mematuhi peraturan. Kami mengharapkan kiranya sikap dari Mr. Shigeru Magori, Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia, bukan karena "bisikan" atau informasi yang salah dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan mencari keuntungan pribadi dari adanya aksi mogok kerja karyawan Presdir PT. Sharp Semiconductor Indonesia, seperti bertujuan untuk "mencari muka", *money politic*, dll

Karawang, 03 Februari 2003

Serikat Pekerja PT. Sharp Semiconductor Indonesia


Rivadi B.R.
Ketua



Siaran Pers SPSSI 03-02-2003
2 / 2



ang International Industrial City (KIIC) Lot F-3
Jakarta-Cikampek Km. 47 Karawang 41361
: (62-21) 8901512 (hunting), (62-267) 644675-76
: (62-21) 8901513

KRONOLOGIS PERMASALAHAN ANTI SERIKAT PEKERJA DI PT. SHARP SEMICONDUCTOR INDONESIA

tanggal 22 Januari 2003 perusahaan menjatuhkan skorsing menuju PHK kepada 3 orang karyawan, yaitu : Riyadi, dan Kuku yang merupakan pengurus Serikat Pekerja PT Sharp Semiconductor Indonesia dengan alasan mereka melakukan pelanggaran menggunakan jam kerja untuk kegiatan serikat buruh. Alasan tersebut cenderung mengada-ada kegiatan tersebut (Musyawarah Besar SPSSI) pada tanggal 13 Januari 2003 adalah atas undangan dari Ketua SPSSI (Elrio) yang ditempel pada papan pengumuman PT.Sharp Semiconductor Indonesia dan telah diberitahukan oleh Elrio kepada pihak PT.Sharp Semiconductor Indonesia.

Aneh bin ajaib, skorsing di jatuhkan pihak manajemen PT.Sharp Semiconductor Indonesia ini bertepatan dengan pilihan Ketua Serikat Pekerja, karena ketua SPSSI yang lama (Elrio) sudah tidak dipercaya lagi oleh karyawan memimpin SPSSI karena tidak memperjuangkan hak dan kepentingan karyawan karena mudah "Disetir" oleh manajemen. Diantara 3 karyawan yang diskorsing ini adalah saudara Riyadi yang merupakan calon kuat dan akhirnya terpilih mayoritas karyawan untuk menduduki kursi Ketua SPSSI meneruskan tugas kerja Elrio (Ketua Lama).

Skorsing tersebut diberikan berdasarkan tindakan sewenang wenang karena melanggar Kepmenaker RI No. : Kepmen/2000, antara lain ketentuan ketentuan: harus ada upaya dari perusahaan untuk mencegah adanya PHK (Pasal 6), terlebih dahulu memberikan peringatan (Pasal 7), dan hak karyawan untuk membela diri (Pasal 16 (2)). Akibat dari tindakan manajemen yang telah memberikan skorsing ini menimbulkan reaksi keras dari karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia. Sehingga pada tanggal 23 Januari 2003, sekitar 442 orang karyawan melakukan aksi mogok kerja menuntut pemberian skorsing terhadap ketiga orang karyawan tersebut tanpa syarat. Namun, Presiden Direktur PT. Sharp Semiconductor Indonesia, Mr. Shigeru Magori (Warga Negara Jepang) tidak mau berdialog (bipartit) dan tetap keras kepala menjatuhkan skorsing, meskipun tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Sikap ini merupakan "KECEHAN" dan "MENGANGGAP REMEH" Hukum di Indonesia, serta merendahkan martabat karyawan PT. Semiconductor Indonesia.

Selanjutnya Mr. Shigeru Magori mengeluarkan surat skorsing menuju PHK kepada seluruh karyawan yang ikut demonstrasi. Melalui perundingan tripartit tanggal 3 Februari 2003 akhirnya dicapai kesepakatan bersama yaitu seluruh karyawan peserta demonstrasi dicabut surat skorsingnya dan diberi sanksi berupa Surat Peringatan Ke-2 (SP-2). Sedangkan skorsing 3 orang pengurus SPSSI (Riyadi, Kuku, Kurnita) tetap dan menunggu proses selanjutnya.

Pada tanggal 17 Maret 2003 Disnaker Karawang mengeluarkan anjuran agar ketiga orang tersebut dipekerjakan kembali dan diberi sanksi berupa SP-2 tetapi perusahaan tetap akan melanjutkan kasus ini ke P4D Bandung. Bahkan melalui hukumnya yaitu Umar Sadeli SH, dan Dede Toyibah SH, perusahaan mengajukan gugatan perdata kepada Riyadi (gugat I), Kurnita (tergugat II) dan Kuku (tergugat III) sebesar Rp. 580.000.000,00 ke pengadilan Negeri Karawang pada tanggal 9 Mei 2003.

Selain itu pengurus SPSSI lainnya mendapat perlakuan yang diskriminatif dari perusahaan berupa mutasi. Perusahaan berkali kali melakukan intervensi dengan cara menyuruh pengurus SPSSI untuk membentuk Serikat Pekerja yang baru tidak mengakui Serikat Pekerja yang diketuai Sdr. Riyadi sebagai Serikat Pekerja yang sah dan masih menganggap Sdr. Riyadi sebagai ketuanya. Padahal sebelumnya telah diadakan pertemuan di Disnaker Karawang pada tanggal 29 April 2003 mengundang Elrio, Perusahaan, dan Pengurus SPSSI (Riyadi Dkk) yang menghasilkan : SPSSI pimpinan Sdr. Riyadi dipilihnya telah melalui prosedur yang sesuai dengan AD/ART SPSSI.

Kami berpendapat tindakan perusahaan tersebut diatas adalah perbuatan anti Serikat Pekerja dan dengan melanggar Pasal 28 Undang Undang RI No.21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Karawang, 1 Juni 2003

Ketua SPSSI
Riyadi B.R.