

SKRIPSI

SRI HARTATI

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN
SWASTA DAN PENYELESAIANNYA MENURUT
UNDANG-UNDANG NO.12 TAHUN 1964**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

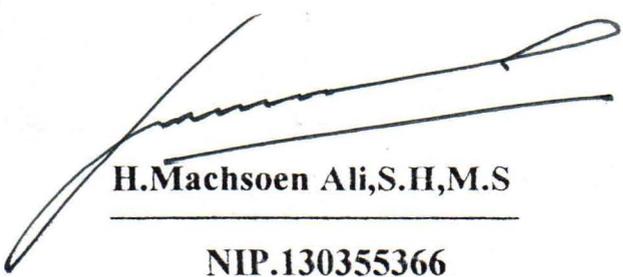
**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN
SWASTA DAN PENYELESAIANNYA MENURUT
UNDANG-UNDANG NO.12 TAHUN 1964**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing

Penyusun



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

NIP.130355366



Sri Hartati

NIM.030015143

Sripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan

Panitia Penguji

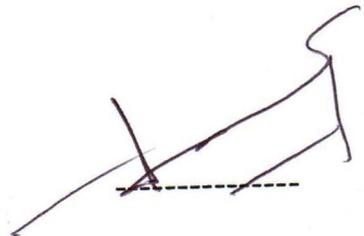
Pada tanggal 15 Juli 2003

Panitia Penguji Skripsi:

KETUA : Lanny Ramli,S.H,M.H.

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

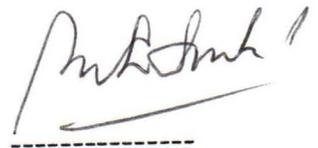
ANGGOTA : 2. Dr.Martin L. Souhoka,S.H,M.S.



Handwritten signature of Lanny Ramli, S.H, M.H. The signature is written in dark ink and is positioned above a horizontal dashed line.



Handwritten signature of H. Machsoen Ali, S.H, M.S. The signature is written in dark ink and is positioned above a horizontal dashed line.



Handwritten signature of Dr. Martin L. Souhoka, S.H, M.S. The signature is written in dark ink and is positioned above a horizontal dashed line.

ALLOH TIDAK AKAN MERUBAH NASIB SESEORANG,
SELAMA ORANG ITU TIDAK BERUSAHA
MERUBAHNYA

Dengan segala rasa hormat dan cinta, untuk ibu, ayah dan kakak-kakakku, saya persembahkan skripsi ini

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan syukur alhamdulillah kepada ALLOH SWT atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan baik dan lancar. Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir bagi penulis yang dilakukan dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk mencapai Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Semoga tugas skripsi penulis dapat bermanfaat bagi semua orang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis dengan senang hati bersedia menerima saran dan kritik yang membangun.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak H.Machsoen Ali, S.H,M.S, selaku dosen pembimbing dan penguji , yang telah memberikan saran dan masukan sehingga tugas skripsi saya ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Lanny Ramli,S.H,M.H dan Bapak Martin L.Souhoka,S.H,M.S, selaku dosen penguji.
3. Ibuku yang tercinta dan kakak-kakakku yang telah memberikan motivasi dan mendo'akan saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi saya dengan baik dan lancar.
4. Nurul, Anis, Ratna, Yeni dan teman-teman yang lain yang telah membantu saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas skripsi saya ini dengan baik dan lancar.

PENULIS

2. Pengaturan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja-----	22
BAB III : MEKANISME PENYELESAIAN PEMUTUSAN	
HUBUNGAN KERJA-----	27
1. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja-----	27
2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja----	36
3. Hak Pekerja Dengan Adanya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja-----	44
BAB IV : PENUTUP-----	
1. Kesimpulan-----	48
2. Saran-----	48
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL-----	i
LEMBAR PERSETUJUAN-----	ii
LEMBAR PENGESAHAN-----	iii
MOTTO-----	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN-----	v
KATA PENGANTAR-----	vi
DAFTAR ISI -----	vii
BAB I : PENDAHULUAN-----	1
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya-----	1
2. Penjelasan Judul-----	8
3. Alasan Pemilihan Judul-----	9
4. Tujuan Penulisan-----	9
5. Metodologi-----	10
a. Pendekatan Masalah-----	10
b. Sumber Bahan Hukum-----	10
c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum-----	11
d. Analisa Bahan Hukum-----	11
6. Pertanggungjawaban Skripsi-----	11
BAB II : PENGATURAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN	
HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA-----	13
1. Alasan-Alasan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja-----	13

BAB I

PENDAHULUAN

1. PERMASALAHAN : LATAR BELAKANG DAN RUMUSANNYA

Pada akhir-akhir ini, bangsa Indonesia mengalami kesulitan dalam bidang keuangan. Kesulitan keuangan ini biasa disebut dengan krisis moneter. Kesulitan keuangan atau yang biasa disebut dengan krisis moneter tepatnya terjadi pada tahun 1997. Dengan adanya adanya krisis moneter yang berkepanjangan, maka banyak perusahaan baik perusahaan milik negara atau biasa disebut dengan BUMN dan perusahaan milik swasta mengalami imbasnya yang tidak kecil. *Pengertian dari Perusahaan dalam pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 adalah: “ Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.”*

Perusahaan tersebut tidak hanya milik negara saja atau biasa disebut dengan BUMN, tapi juga perusahaan swasta. Setelah mengetahui pengertian dari perusahaan dalam pasal 1 ayat (8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh, maka kita akan mengetahui apa yang dimaksud dengan perusahaan swasta. Pengertian perusahaan swasta adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang bukan milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian dari perusahaan milik negara

(BUMN) adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan yang didanai oleh pemerintah atau negara dan mempekerjakan pekerja atau karyawan dengan memberi gaji dan tunjangan lain-lain. Perusahaan milik negara (BUMN) bisa dalam bentuk persero (PT) maupun tidak dalam bentuk persero (PT).

Perusahaan milik negara atau biasa disebut dengan BUMN tidak terlalu mengalami masalah dengan adanya krisis moneter, karena perusahaan milik negara atau biasa disebut dengan BUMN mendapatkan modalnya dari pemerintah atau negara. Sedangkan perusahaan milik swasta lebih merasakan imbasnya dari krisis moneter ini. Karena perusahaan swasta mempunyai modal dari pengusaha itu sendiri. Pengertian dari pengusaha dalam pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh jo pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah:

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

Perusahaan milik swasta ini tidak saja yang bergerak dalam bidang perdagangan tapi juga dalam bidang industri dan bidang jasa. Karena perusahaan milik swasta tidak mendapatkan modalnya dari pemerintah, sehingga perusahaan milik swasta terus mengalami kerugian yang begitu besar dibandingkan sebelum adanya krisis moneter karena perusahaan milik swasta harus menanggung biaya operasional perusahaan yang lebih besar. Kerugian yang paling besar diderita oleh perusahaan swasta adalah perusahaan dalam bidang industri dan perusahaan swasta dalam bidang perdagangan. Karena perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri harus menanggung biaya bahan baku yang semakin hari semakin mahal dan ongkos BBM yang harganya naik terus. Dengan adanya biaya bahan baku yang semakin hari semakin mahal dan juga ongkos BBM yang harganya naik terus, maka barang-barang hasil produksi yang dijual perusahaan industri kepada perusahaan perdagangan juga semakin mahal. Ini berarti juga berdampak ke perusahaan swasta di bidang perdagangan yang harus menjual barang-barang dagangannya kepada konsumen dengan harga yang lebih mahal, sehingga laba atau keuntungan yang didapatnya menjadi lebih kecil. Sedangkan perusahaan swasta dalam bidang jasa tidak terlalu menanggung kerugian yang diakibatkan adanya krisis moneter yang awalnya terjadi pada tahun 1997. Karena biaya operasional dalam perusahaan swasta dalam bidang jasa relatif lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan swasta dalam bidang industri. Karena perusahaan swasta dalam bidang jasa tidak harus menanggung Biaya Bahan Baku yang semakin hari semakin mahal. Karena mengalami kerugian mengurangi atau

melaksanakan efisiensi jumlah tenaga kerjanya dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disebut dengan PHK.

Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: "Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha."

Sedangkan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan adalah: " Pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat." Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja disuatu perusahaan swasta, banyak tenaga kerja yang mengadakan demo secara besar-besaran baik dilingkungan perusahaan sendiri, tapi ada juga yang mengadakan demo ke jalan-jalan untuk menuntut kepada para pengusaha agar kebijakan untuk memutuskan hubungan kerja ditinjau kembali, maka akan berakibat pada kehidupan pekerja atau buruh itu sendiri maupun kehidupan keluarga dari pekerja atau buruh tersebut. Karena kebanyakan dari tenaga kerja tersebut menjadi tulang punggung dari keluarga mereka, sehingga apabila mereka jadi di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) maka mereka menjadi pengangguran yang tidak mendapatkan penghasilan. Disamping itu juga ada dari pihak tenaga kerja sendiri yang ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan pihak pengusaha di perusahaan dimana mereka bekerja. Biasanya Pemutusan Hubungan Kerja ini

dilakukan oleh tenaga kerja tersebut karena pekerjaan yang mereka lakukan tidak seimbang dengan upah atau gaji yang mereka terima, tenaga kerja tersebut mengalami sakit yang menyebabkan mereka tidak dapat lagi mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan swasta haruslah sesuai dengan alasan-alasan yang dibenarkan oleh perundang-undangan khususnya Undang-undang tentang Ketenagakerjaan. Apabila alasan-alasan tersebut memang sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha haruslah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang akan di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

Pengertian dari Perselisihan Perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah: "Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk Pemutusan Hubungan Kerja lebih dari 10 persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan."

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha haruslah merundingkannya terlebih dahulu dengan serikat pekerja atau serikat buruh yang bersangkutan atau dengan pekerja atau buruh itu sendiri dalam hal buruh atau pekerja itu tidak menjadi anggota dari salah satu serikat pekerja atau serikat buruh, maka pengusaha wajib merundingkan secara musyawarah terlebih dahulu

untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Ini seperti tercantum dalam pasal 2 ayat (1) Undang –Undang Nomor 22 Tahun 1957 mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan yang menyatakan bahwa” Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan”. Selain itu juga ada terdapat dalam pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang meyatakan bahwa” Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.”

Pengertian Serikat pekerja atau serikat buruh yang ada dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh adalah: “organisasi yang dibentuk dari,oleh,dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerjaan atau buruh dan keluarganya.” Pengertian serikat pekerja atau serikat buruh di perusahaan dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh adalah” Serikat pekerja /

serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja / buruh di satu perusahaan atau beberapa perusahaan”. Sedangkan pengertian dari serikat pekerja atau serikat buruh di luar perusahaan yang ada dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh adalah” Serikat pekerja / serikat buruh yang didirikan oleh pekerja / buruh yang tidak bekerja di perusahaan.” Sedangkan pengertian dari serikat pekerja atau serikat buruh di luar perusahaan yang ada dalam pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja / serikat buruh adalah “ Serikat pekerja / serikat buruh yang didirikan oleh pekerja / buruh yang tidak bekerja di perusahaan.”

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta dilakukan menurut Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 karena Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 digunakan sebagai dasar pembuatan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon,Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, disamping itu juga Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 saat ini masih tetap berlaku.

Bertolak dari uraian tersebut diatas maka beberapa permasalahan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta?
2. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan swasta?

2. PENJELASAN JUDUL

Dalam skripsi ini Penyusun mengambil judul :

“ PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA DAN PENYELESAIANNYA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 12 TAHUN 1964”

Adapun penjelasan dari judul di atas adalah sebagai berikut:

Pemutusan Hubungan Kerja adalah Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan swasta adalah suatu bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang bukan milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Penyelesaiannya disini maksudnya adalah penyelesaian sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh yang akan diberhentikan.

Arti keseluruhan dari judul diatas adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu dan harus berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat yang ada pada suatu bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, yang

bukan milik negara dan penyelesaian sebelum adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap tenaga kerja atau buruh yang akan diberhentikan..

3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Judul di atas kami pilih berdasarkan pemikiran pada permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sedang marak dalam beberapa tahun terakhir atau tepatnya diawali pada tahun 1997 saat krisis moneter melanda bangsa Indonesia. Sehingga banyak perusahaan swasta baik yang bergerak dalam bidang perdagangan, industri maupun jasa yang melaksanakan pengurangan karyawan dengan alasan efisiensi atau pengurangan biaya produksi atau biaya operasional. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut sering dilakukan dengan tidak mengindahkan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan masalah perburuhan atau ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di negara Indonesia, sehingga sering mendudukan buruh dalam posisi yang kurang menguntungkan. Inilah yang mendasari pemikiran kami untuk memilih judul tersebut diatas.

4. TUJUAN PENULISAN

Tujuan dari penulisan skripsi ini yang utama adalah untuk melengkapi tugas dan memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Tujuan lain dari penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang sekiranya bermanfaat bagi ilmu hukum pada umumnya dan ilmu hukum perburuhan pada khususnya.

Selain itu, tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk menambah perbendaharaan karya tulis dalam bidang hukum khususnya dalam hukum perburuhan.

Tujuan lain dari penulisan skripsi ini adalah agar masyarakat pada umumnya dan pekerja atau buruh khususnya mengetahui dan mengerti mengenai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja dan bagaimana penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja .

5. METODOLOGI:

a. Pendekatan Masalah

Penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan yuridis normatif. Pengertian dari pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan dengan memasukkan ketentuan peraturan perundang-undangan ke dalam permasalahan yang ada.

b. Sumber Bahan Hukum

Bahan Hukum yang diperoleh dan digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah: bahan hukum yang berasal dari literatur, perundang-undangan dan studi kepustakaan yang menyangkut masalah perburuhan, khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

c. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum dan Pengolahan Bahan Hukum

Dalam usaha untuk melengkapi skripsi ini maka Penyusun mengumpulkan bahan hukum dengan membaca beberapa literatur baik berupa buku-buku hukum perburuhan maupun peraturan perundang-undangan yang masih berlaku saat ini serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan masalah perburuhan khususnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Bahan hukum yang telah diperoleh tersebut kemudian disusun dalam bab-bab maupun sub bab yang kemudian diuraikan secara sistematis dan logis.

d. Analisa Bahan Hukum

Bahan hukum yang telah diperoleh tersebut, kemudian bahan hukum tersebut dianalisa secara kualitatif.

Pengertian dari analisa data secara kualitatif adalah bahwa bahan hukum tersebut dianalisa dengan melihat perundang-undangan yang saat ini masih berlaku.

6. PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Untuk memudahkan pembahasan masalah dalam skripsi ini, Penyusun berusaha membuat sistematika dengan jalan pengelompokan berdasarkan kesamaan dan hubungan masalah yang ada sehingga diharapkan akan dapat memudahkan bagi siapa saja yang membacanya untuk memahaminya.

Skripsi ini terdiri dari empat bab:

Bab I merupakan pendahuluan yang didalamnya menguraikan teknis penyusunan skripsi ini. Subbab didalamnya meliputi permasalahan: latar belakang

dan rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi (yang berisi pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum dan pengolahan bahan hukum, analisa bahan hukum) serta pertanggungjawaban sistematika.

Bab II dengan judul “ Pelaksanaan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta”, didalamnya berisi tentang alasan-alasan hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta serta bagaimana pengaturan hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta.

Bab III dengan judul “Mekanisme Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja “, didalamnya berisi tentang macam-macam jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang ada di suatu perusahaan swasta, bagaimana mekanisme penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ada di perusahaan swasta serta apakah hak pekerja dengan adanya penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab IV adalah Penutup yang berupa kesimpulan dan saran .

Skripsi ini juga dilengkapi dengan Daftar Pustaka dan juga lampiran-lampiran.

BAB II

PENGATURAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

1. Alasan- Alasan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Bangsa Indonesia mengalami krisis moneter yang berkepanjangan. Krisis moneter ini diawali pada tahun 1997. Dengan adanya krisis moneter ini, maka banyak perusahaan swasta di Indonesia yang mengalami imbasnya yang terlalu besar. Perusahaan swasta tersebut tidak hanya dalam bidang perdagangan dan industri, tapi juga perusahaan swasta dalam bidang jasa. Perusahaan swasta tersebut mengalami kerugian yang terlalu besar disebabkan banyak perusahaan swasta yang harus menanggung biaya operasional yang begitu tinggi, tapi di lain sisi perusahaan swasta tersebut pendapatan atau penghasilannya makin menurun. Dengan adanya kerugian tersebut, banyak perusahaan swasta yang melaksanakan efisiensi atau pengurangan tenaga kerja atau karyawan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, para tenaga kerja atau buruh atau karyawan banyak kedudukannya semakin terjepi atau kurang menguntungkan, karena banyak perusahaan swasta yang melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa menerapkan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan mengenai hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di Indonesia.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha kepada tenaga kerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya haruslah

mempunyai alasan-alasan yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan mengenai hukum perburuhan atau hukum ketengakerjaan dan haruslah sesuai demi kebaikan bersama antara pengusaha dan para tenaga kerja atau para buruh.

Pemberhentian dapat dipandang sebagai jelas tidak layak:

1. Jika tidak menyebutkan alasannya;
2. Jika alasannya dicari-cari atau alasan palsu;
3. Jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan;
4. Jika pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.¹

Apabila pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha pada suatu perusahaan di pandang tidak layak, maka seorang pekerja atau buruh dapat mengadukannya dan bila perlu ke Pengadilan Negeri (PN), badan arbitrase, atau badan –badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerjasama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian. Disamping itu juga pekerja atau buruh berhak terus tetap pada pekerjaannya, kecuali bila ada alasan yang membenarkan pemberhentiannya.

¹ Lanny Ramli, SH,MH, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1998,hal.30.

Alasan-alasan hukum dalam pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja pada hakekatnya dapat di golongkan di dalam 2 (dua) golongan, yaitu:

A. Alasan yang berkaitan dengan buruh atau tenaga kerja itu sendiri.

Alasan yang berkaitan dengan buruh atau tenaga kerja masih dapat di bagi lagi menjadi dua bagian,yaitu:

1. Yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh atau tenaga kerja itu sendiri, yaitu:
 - Buruh atau pekerja tidak memiliki keahlian atau keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - Buruh atau pekerja tidak cepat tanggap atau kurang mengerti dalam melaksanakan pekerjaannya;
 - Buruh atau pekerja menderita sakit yang menurut dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus-menerus;
 - Buruh tidak cakap melaksanakan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
 - Buruh atau pekerja tidak memiliki kemampuan badaniah atau rohaniah.
 - Buruh atau pekerja mempunyai ketidakmampuan menerima latihan yang diperlukan untuk pekerjaannya.
2. Yang berhubungan dengan tingkah laku buruh atau tenaga kerja,yaitu:
 - Buruh atau tenaga kerja tidak memenuhi kewajibannya dengan sengaja atau lalai. Ini disebabkan tenaga kerja atau buruh sering tidak masuk kerja karena alpa, sehingga tugas yang diberikan pengusaha atau majikan

menjadi terbengkalai atau tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

- Buruh atau tenaga kerja sikapnya acuh tak acuh terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan pekerjaannya baik terhadap teman-temannya maupun terhadap majikan atau pengusaha.
- Buruh atau tenaga kerja berkelakuan tidak baik selama menjalankan pekerjaannya di perusahaan di mana dia bekerja.
- Buruh atau tenaga kerja tidak dapat di percaya oleh pengusaha atau majikan
- Buruh atau tenaga kerja telah melaksanakan salah satu kesalahan berat seperti yang tercantum dalam pasal 18 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan , yaitu :
 - a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang atau uang, milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang di palsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
 - c. Mabok, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau meyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau

- e. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan; atau
- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha; atau
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; atau
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau teman keluarga pengusaha yang seharusnya di rahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan
- k. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Dalam hal memberhentikan atau melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan seperti yang tercantum dalam pasal 18 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150 / MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan, maka pengusaha haruslah menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Ini

tercantum dalam pasal 18 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan. Disamping itu juga, terhadap kesalahan pekerja atau buruh sebagaimana yang tercantum dalam pasal 18 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000, maka pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing sebelum ijin Pemutusan Hubungan Kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Setelah pekerja atau buruh di putuskan hubungan kerjanya, maka pekerja atau buruh tersebut tidak berhak mendapat uang pesangon, tapi tetap berhak atas uang penghargaan masa kerjanya dan ganti kerugian. Ini tercantum dalam pasal 18 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Pekerja yang di putuskan hubungan kerjanya karena melaksanakan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.”Sedangkan apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena alasan pekerja atau buruh melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja atau buruh selama proses dibayar penuh atau seratus persen. Ini tercantum dalam pasal 18 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang

penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus perseratus).”

- Buruh atau tenaga kerja di tahan oleh pihak berwajib karena adanya pengaduan pengusaha atau tidak ada pengaduan pengusaha .

Dalam hal memberhentikan pekerja atau buruh yang di tahan oleh pihak berwajib, seperti yang tercantum dalam pasal 19 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menjelaskan bahwa:” Pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan. Dalam memberhentikan atau melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan yang tercantum dalam pasal 19 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga kerja RI no. KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan, maka pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja setelah pekerja di tahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwim. Ini seperti yang tercantum dalam pasal 19 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000 mengenai

penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Dalam hal pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), permohonan ijin dapat diajukan setelah pekerja di tahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwim. Apabila pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja 75 % dari upah yang biasa yang diberikan pengusaha terhadap pekerja atau buruhnya tersebut. Ini tercantum dalam pasal 19 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak pertama pekerja di tahan pihak yang berwajib.” Sedangkan apabila pekerja di bebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha tersebut tidak terbukti, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja tersebut. Ini seperti tercantum dalam pasal 19 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang

menyatakan bahwa” Dalam hal pekerja di bebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan.”

B. Alasan yang berkaitan dengan jalannya perusahaan, yaitu:

- Adanya penggabungan perusahaan yang di ikuti dengan perubahan manajemen dari perusahaan tersebut , sehingga tenaga kerja dari perusahaan yang lama banyak yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).
- Penutupan bagian atau divisi dalam suatu pekerjaan.
- Tidak adanya pesanan atau order pada perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perdagangan dan industri.
- Kurang tersedianya Bahan Baku paad perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang industri, sehingga banyak pekerja atau buruh yang menganggur paad jam kerja.
- Penyederhanaan organisasi perusahaan.
- Perubahan dalam cara produksi yang biasanya memakai tenaga manusia sekarang memakai tenaga mesin, sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi.
- Penyelamatan Perusahaan

Ini tercantum dalam pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 yang menyatakan bahwa” Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan

melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.”

2. Pengaturan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Pada perusahaan swasta baik yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun dalam bidang jasa, pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Karena pekerja atau buruh dalam suatu perusahaan merupakan mitra kerja pengusaha atau majikan yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarga pekerja atau buruh, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Ini dapat kita lihat dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 yang menyatakan bahwa” Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”.

Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka tenaga kerja atau buruh tersebut menjadi pengangguran. Ini akan berakibat pada kehidupan pekerja atau buruh itu sendiri dan juga keluarganya yang selama ini sangat mengharapkan pada pekerjaan pekerja atau buruh tersebut. Disamping itu dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka anak-anak mereka tidak bisa melanjutkan ke jenjang sekolah yang lebih tinggi lagi karena biaya sekolah pada jaman sekarang tidaklah murah. Oleh karena itu dalam pasal 1 ayat (2) Undang-

Undang Nomor 12 Tahun 1964 jo pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa” 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. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang di tetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah;
- c. Karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan;
- d. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- e. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pengaturan hukum dalam melakukan suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh seorang pengusaha atau majikan kepada pekerja atau buruh di suatu perusahaan swasta haruslah sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut ini:

1. Pengusaha harus melakukan terlebih dulu perundingan dengan organisasi pekerja atau buruh atau pekerja itu sendiri mengenai akan diadakannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja atau buruh. Ini sesuai dengan pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan

hubungan kerja di perusahaan swasta yang menyatakan bahwa” Bila setelah diadakan segala pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.”

2. Pengusaha harus membuat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat yang disertai alasan-alasan yang menjadi dasar adanya pemutusan hubungan kerja. Ini sesuai dengan pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang menyatakan bahwa” Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus dijadikan secara tertulis kepada Panitia Daerah, yang wilayah kekuasaannya meliputi tempat kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan kepada Panitia Pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.”
3. Pengusaha atau majikan tersebut dapat minta banding kepada Panitia Pusat apabila permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tersebut ditolak oleh Panitia Daerah. Ini sesuai dengan pasal 8 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang menyatakan bahwa” Terhadap penolakan pemberian ijin oleh panitia daerah, atas pemberian ijin 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 pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitia Pusat.”

Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas:

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
- b. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
- c. Paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

Ini semua tertuang dalam pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Setiap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilaksanakan oleh pengusaha haruslah mendapat ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja satu sampai dengan sembilan orang (perorangan) dan minta ijin dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja lebih dari sepuluh orang (massal).Tapi dalam pasal 2 ayat (2) Undang- Undang Nomor 21 tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja atau serikat Buruh, bahwa seorang pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal:

- a. Pekerja dalam masa percobaan kerja;

- b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
- c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
- e. Pekerja meninggal dunia.

BAB III

MEKANISME PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Macam-Macam Pemutusan Hubungan Kerja

Suatu perusahaan yang dimiliki oleh seorang pengusaha atau majikan dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya memerlukan para pekerja atau buruh untuk mengerjakan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh para pekerja atau buruh. Karena para pekerja atau buruh merupakan mitra pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Tapi dalam kenyataan sehari-hari, seringkali kita melihat bahwa para pekerja atau buruh tidak menjadi mitra pengusaha, tapi para pekerja atau buruh ini kedudukannya kurang menguntungkan. Para pekerja atau buruh disuruh bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya, tapi upah mereka tidak pernah dinaikkan oleh pengusaha atau majikan. Dengan adanya keadaan seperti diatas, maka banyak pekerja atau buruh yang meminta pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada pengusaha. Karena para pekerja atau buruh merasa mempunyai hak untuk memilih pekerjaan lain yang lebih baik lagi dan lebih menjanjikan dari segi upah atau gaji daripada pekerjaan yang sekarang.

Disamping itu juga, dalam kenyataan sehari-hari kita melihat banyak pengusaha yang dengan seenaknya melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada para pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan mereka tanpa memberikan

alasan-alasan yang menjadi dasar pekerja atau buruh tersebut di berhentikan atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).Padahal dengan adanya dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kehidupan pekerja atau buruh tersebut dan keluarganya yang menjadikan pekerja atau buruh tersebut menjadi tulang punggung dalam keluarga menjadi terganggu.Karena pekerja atau buruh tersebut menjadi pengangguran, tapi kebutuhan keluarganya dalam hal sandang, pangan maupun papan harus terus di penuhi untuk menyambung hidup.

Setelah kita menguraikan penjelasan seperti diatas, maka sekarang kita menggolongkan macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha atau Majikan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha atau majikan masih dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- A. Pemutusan Hubungan Kerja Perseorangan

- B. Pemutusan Hubungan Kerja Massal

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tenaga Kerja atau Buruh

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

4. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

Penjelasan satu-persatu dari macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

- 1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha atau majikan**

Cara-cara yang dianut pada Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan itu, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal tersebut karena aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian (dismissal) atau

penghematan (lay-off) mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja.²

Pengusaha atau majikan yang akan melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh, ini disebabkan bahwa pengusaha atau majikan merasa bahwa pekerja atau buruh tersebut bukanlah mitra kerja pengusaha yang saling membantu dan tidak saling menjatuhkan. Padahal dalam Penjelasan Umum alinea kelima Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yang menyatakan bahwa” Pekerja / buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.”

Disamping itu juga, pengusaha atau majikan merasa bahwa dirinyalah yang paling berkuasa dan menentukan dalam perusahaan tersebut. Sehingga dengan adanya sifat pengusaha atau majikan dengan seenaknya melakukan pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaannya.

Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan kerja oleh majikan memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat itu misalnya tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dasar-dasar untuk memilih pekerja yang akan diberhentikan atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan hubungan kerja boleh dilakukan. Dalam peraturan dapat diminta alasan-alasan untuk pemberhentian dalam hal-hal lain.

² Ibid, hal.27

Kadang-kadang diisyaratkan pemberian pesangon, menunjukkan jalan bagi pekerja yang diberhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi pekerja itu hak-hak khusus untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.³ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan atau pengusaha dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

A. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Perseorangan

Pengertian dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan adalah pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap satu orang pekerja atau buruh sampai dengan sembilan orang pekerja atau buruh oleh pengusaha atau majikan pada suatu perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan biasanya terjadi karena pengusaha atau majikan merasa bahwa pekerja atau buruh tersebut sudah tidak bisa melaksanakan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya, atau karena pekerja atau buruh menderita sakit yang menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan terus-menerus, atau karena pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan oleh majikan atau pengusaha haruslah memberikan alasan-alasan yang sesuai dengan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan atau buruh yang saat ini berlaku di negara Indonesia. Disamping itu juga, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan oleh majikan atau pengusaha sebelumnya harus meminta permohonan ijin secara tertulis kepada Panitia Daerah. Permohonan ijin secara tertulis kepada Panitia Daerah juga harus disertai alasan-alasan yang

³ Ibid, hal.28.

menjadi dasar diadakannya pemutusan hubungan kerja (PHK) perseorangan oleh majikan atau pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) perseorangan oleh majikan atau pengusaha, setelah mendapat ijin dari Panitia Daerah, maka pengusaha atau majikan haruslah memberikan kepada buruh atau pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, dan lain-lain. Ini sesuai dengan pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang menyatakan bahwa” Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat mmeberikan ijin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya.”

B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal

Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) massal dalam pasal 1 angka 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan adalah” Pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.”

Pemutusan hubungan kerja secara massal atau besar-besaran sebelumnya harus meminta permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Panitia Pusat secara tertulis yang disertai dengan alasan-alasan yang menjadi dasar diadakannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau majikan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal atau secara besar-besaran oleh pengusaha atau majikan setelah mendapatkan ijin dari Panitia Pusat, maka pengusaha atau majikan haruslah memberikan kepada buruh atau pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, dan lain-lain. Ini sesuai dengan pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang menyatakan bahwa” dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya.”

Pengertian dari uang pesangon dalam pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150 / MEN / 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan adalah”pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.” Uang jasa maksudnya adalah uang penghargaan masa kerja mempunyai pengertian dalam pasal 1 angka 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan adalah” uang jasa sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.” Sedangkan pengertian dari ganti kerugian dalam pasal 1 angka 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan adalah” pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain, yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.”

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tenaga kerja atau Buruh

Apabila majikan atau pengusaha mempunyai hak untuk melaksanakan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh yang ada di perusahaannya, maka pekerja atau buruh juga mempunyai hak yang sama untuk melaksanakan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap dirinya sendiri.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu yang tidak ditentukan atau sampai dinyatakan berakhir, pekerja berhak mengakhirinya dengan pernyataan pengakhiran. Pernyataan pengakhiran ini hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir bulan takwim. Dalam pernyataan pengakhiran harus diindahkan tenggang waktu selama satu bulan. Dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan dapat ditetapkan bahwa tenggang waktu tersebut di perpanjang selama-lamanya satu bulan jika hubungan kerja pada waktu pernyataan pengakhiran itu telah berlangsung sedikit-dikitnya dua tahun terus-menerus.⁴

⁴Tbid, hal.36

Pekerja atau buruh dari suatu perusahaan, dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat, dengan alasan-alasan seperti yang tercantum dalam pasal 20 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat, apabila pengusaha:

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja atau buruh sama dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh majikan atau pengusaha dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Ini sesuai dengan pasal 20 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.”

3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengadilan terjadi apabila salah satu pihak yaitu pengusaha/ majikan atau pekerja / buruh mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri (PN) di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Pengadilan akan meluluskan permintaan itu setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya, setelah diluluskn permintaan tersebut, maka Pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan atas permintaan pengusaha atau majikan, maka tidak memerlukan permohonan izin secara tertulis kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

4. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Suatu hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hokum bila waktu yang ditentukan itu telah lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya tidak diisyaratkan adanya

pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Untuk menjaga agar pekerja tidak sekonyong-konyong menghadapi kenyataan tidak mempunyai pekerjaan lagi, ada baiknya dimintakan kepada pihak majikan agar sebelumnya dalam waktu yang layak, memberitahukan akan berakhirnya hubungan kerja itu kepada pekerja.

2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Suatu perusahaan baik perusahaan milik negara atau BUMN maupun perusahaan swasta akan terkena imbasnya dengan adanya krisis moneter yang terjadi di negara Indonesia, tepatnya pada tahun 1997. Perusahaan swasta yang terkena imbasnya adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perdagangan, industri maupun jasa. Karena perusahaan swasta tersebut harus menanggung biaya operasional perusahaan yang semakin hari semakin naik, tapi di lain sisi pendapatan atau penghasilan perusahaan swasta tersebut semakin hari semakin menurun. Sehingga perusahaan swasta tersebut menyiasatinya dengan mengadakan pengurangan atau efisiensi karyawan dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para pekerja atau buruh mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha tersebut, membuat majikan atau pengusaha dengan pekerja atau buruh terjadi perselisihan. Pengertian dari perselisihan perburuhan dalam pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang perselisihan perburuhan adalah” pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak

adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan” Pengertian dari Serikat buruh atau serikat pekerja menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh adalah” 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 keluarganya.” Sedangkan pengertian dari majikan atau pengusaha menurut pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat pekerja atau serikat buruh adalah:

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus diselesaikan menurut mekanisme yang telah diatur dalam peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan mengenai perburuhan atau ketenagakerjaan yang saat ini berlaku di negara Indonesia.

Mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut seperti sebagai berikut:

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan
2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Mediasi/ Pemerantaraan
3. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja pada Panitia Daerah atau Panitia Pusat
4. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja melalui Arbitrase

Penjelasan dari masing-masing mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai berikut:

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di tingkat perusahaan ada karena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah intern dari suatu perusahaan. Sehingga masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) jangan sampai terdengar dengan pihak di luar perusahaan karena akan menurunkan martabat dari perusahaan tersebut.

Dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di tingkat Perusahaan, ada beberapa langkah-langkah yang harus dipenuhi yaitu:

- a. Pengusaha atau majikan harus memberikan perincatan kepada pekerja atau buruh baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ini dapat kita lihat dalam pasal 7 ayat (1) sampai dengan ayat (4) Keputusan Menteri tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan.

Pasal 7 ayat (1): Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pasal 7 ayat (2): Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua, dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dan pasal 18 ayat (1).

Pasal 7 ayat (3): Masa berlaku masing-masing surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 7 ayat (4): Keabsahan surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

b. Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir, tapi pekerja atau buruh tetap melakukan pelanggaran lagi, pengusaha dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Ini sesuai dengan pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/ MEN/ 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan yang menyatakan bahwa” Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada panitia Daerah untuk

memutuskan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.”

- c. Sebelum benar-benar dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha harus merundingkannya secara musyawarah dengan serikat pekerja atau serikat buruh apabila pekerja atau buruh menjadi anggotaserikat pekerja atau serikat buruh untuk mencapai kesepakatan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Ini sesuai dengan pasal 10 ayat (1) sampai dengan ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000.

Pasal 10 ayat (1): Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha and pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkannya secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pasal 10 ayat (2): Serikat pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.

Pasal 10 ayat (3): Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani para pihak.

Pasal 10 ayat (4): Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain :

- a. nama dan alamat pekerja
- b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
- c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
- d. tanggal dan tempat perundingan
- e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja
- f. pendirian para pihak
- g. kesimpulan perundingan
- h. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan

Pasal 10 ayat (5): Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan di sampaikan kepada pihak yang berkepentingan.

Pasal 10 ayat (6); Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

- d. Setelah diadakannya perundingan dengan serikat pekerja, maka Paniti Daerah/ Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja. Ini sesuai dengan pasal 10 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/ 2000.

- e. Risalah hasil perundingan antara pengusaha dengan pekerja harus di lampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja. Ini sesuai dengan pasal 10 ayat (9) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI no. KEP-150/MEN/2000.

2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Mediasi / Pemerantaraan

Mediasi atau pemerantaraan terjadi apabila dalam hal perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja tidak tercapai kesepakatan penyelesaian.

Tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Tingkat Mediasi /
Pemerantaraan:

- a. Pengusaha harus memberikan setiap permintaan pemerantaraan kepada pegawai perantara/ mediasi.
- b. Pegawai Perantara sudah menerima permintaan pemerantaraan, tapi ternyata belum ada perundingan antara kedua belah pihak, maka pegawai perantara harus mengadakan perundingan untuk menyelesaikan pemutusan hubungan kerja .
- c. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian.
- d. Apabila para pihak menolak anjuran secara tertulis, maka pegawai perantara harus membuat laporan pemerantaraan.

- e. Pegawai perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah / Panitia Pusat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja di Tingkat Panitia Daerah/ Panitia Pusat

Tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat Panitia Daerah/ Panitia Pusat adalah:

- a. Pengusaha harus meminta permohonan ijin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasar diadakannya Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis kepada Panitia Daerah/ Panitia Pusat.
- b. Pengusaha harus melakukan skorsing kepada pekerja yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja .
- c. Apabila Panitia Daerah menolakk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, maka dapat minta banding kepada Panitia Pusat.
- d. Panitia Pusat menyelesaikan permohonan banding tersebut.

4. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat Arbitrase

Tata cara penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat arbitrase:

- a. Pengusaha dan pekerja dapat menyerahkan perselisihan merka pada juru pemisah/ Arbitrase.
- b. Penyerahan perselisihan kepada juru pemish / Arbitrase dapat dinyatakan dengan surat perjanjian

- c. Juru pemisah / Arbitrase memberikan putusan yang disahkan oleh Panitia Pusat
- d. Putusan Juru Pemisah / Arbitrase tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan
- e. Untuk melaksanakan putusan juru pemisah/arbitrase maka putusan tersebut harus dimintakan pengesahannya kepada Pengadilan Negeri (PN) .

3. Hak Pekerja Dengan Adanya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja atau buruh yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerjanya, maka pekerja atau buruh tersebut tetap mempunyai hak yang akan diterimanya, yaitu mereka akan mendapatkan:

- a. Uang pesangon
- b. Uang penghargaan masa kerja
- c. Ganti kerugian

Ini sesuai dengan pasal 7 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 yang menyatakan bahwa:

Pasal 7 ayat (2): "Dalam hal Panitia Daerah atau panitia Pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya."

Pasal 7 ayat (3): " Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya diatur didalam Peraturan Menteri Perburuhan."

Penjelasan dari masing-masing hak tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

Besarnya uang pesangon ditentukan berdasarkan pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000, yaitu:

- Masa Kerja kurang dari 1 tahun mendapat uang pesangon 1 bulan upah
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun mendapat uang pesangon 2 bulan upah
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun mendapat uang pesangon 3 bulan upah
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun mendapat uang pesangon 4 bulan upah
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun mendapat uang pesangon 5 bulan upah
- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun mendapat uang pesangon 6 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih mendapat uang pesangon 7 bulan upah

b. Uang Penghargaan masa kerja

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

Besarnya uang penghargaan masa kerja ditentukan berdasarkan pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000, yaitu:

- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 2 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 3 bulan upah
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 4 bulan upah
- Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 5 bulan upah
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 6 bulan
- Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 7 bulan
- Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun mendapat uang penghargaan masa kerja 8 bulan
- Masa kerja 24 tahun atau lebih mendapat uang penghargaan masa kerja 10 bulan

c. Ganti kerugian

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

Ganti kerugian tersebut meliputi seperti berdasarkan pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000, yaitu:

- Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan unag penghargaan masa kerja
- Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat

BAB IV

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Setelah menguraikan semuanya, maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Bahwa pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta dilakukan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 karena Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 menjadi dasar dibuatnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta haruslah di sertai dengan alasan-alasan hukum dan pelaksanaannya juga harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
2. Bahwa apabila pekerja atau buruh telah di PHK, maka pekerja atau buruh tetap mendapatkan haknya yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian, yang harus dibayarkan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja atau buruhnya.

2. SARAN

- a. Pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta hendaknya pengaturannya menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, karena kita akan mengetahui bagaimana tata cara penyelesaian PHK di perusahaan swasta.

- b. Walaupun pemutusan hubungan kerja tidak dapat terelakkan, maka seorang pengusaha atau majikan hendaknya memberikan kepada pekerjanya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan juga ganti kerugian yang besarnya telah ditentukan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000.