

SKRIPSI

RETORIKA WIDYATAMA

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BUKAN KARENA KESALAHAN PEKERJA**



**FAKULTAS HUKUM NON REGULER
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BUKAN KARENA KESALAHAN PEKERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



Machsoen Ali, S.H., MS.
NIP. 130 355 366



Retorika Widyatama
NIM. 039810352 / U

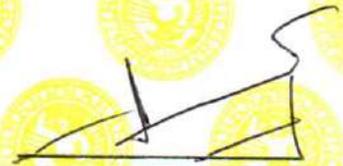
**FAKULTAS HUKUM NON REGULER
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

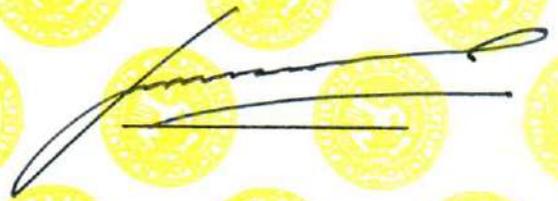
Pada hari Selasa, tanggal 19 Agustus 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., MS.



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



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, akhirnya saya telah dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Skripsi dengan judul "Pemutusan Hubungan Kerja Bukan Karena Kesalahan Pekerja" ini merupakan hasil analisa saya terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terkait dalam Hukum Perburuhan dan mengacu pada permasalahan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha pada pekerjanya.

Adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang sedang dalam keadaan sakit dan belum berakhirnya kesepakatan kerja bersama membuat saya tertarik untuk membahasnya dalam skripsi ini mengenai mekanisme dan penyelesaian hukum pada pemutusan hubungan kerja tersebut.

Penulisan skripsi ini tidak akan sepenuhnya berhasil tanpa ada sumbangan pikiran dan tenaga serta dukungan dari berbagai pihak, dengan demikian, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak dan Ibu yang selama ini dengan sabar telah mendidik dan membesarkan saya.

2. Bapak Machsoen Ali, S.H., MS. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. dan Bapak Dr. M. L. Souhoka, S.H., MS. selaku dosen penguji atas koreksi, kritik dan sarannya yang membangun.
4. Bapak Seger Santoso yang telah bersedia membagi menghaturkan pengalaman kerjanya.
5. Staf perpustakaan Universitas Airlangga dan Fakultas Hukum Universitas Airlangga atas segala bantuannya.
6. Mas Hendra, Mas Bernad, Mbak Novy, dan Avy terima kasih atas perhatian, dukungan, dan dorongannya.
7. Wasis, Andy, Hellen, Dinar, Monot, Yusy, Selly, Dodik, Mima, Rizka, Om Wildan, Uya', Nakulo, Sadewo, Bu Rokham, Keluarga Bunga Art Design, Dimnet, Indiesof, Cinematografi Universitas Airlangga dan teman-teman lainnya yang belum saya sebutkan yang selalu mendorong saya.
8. Keluarga Pakpuh Sum, Mas Didik, Lemu, Galewo, Cak Min, Tembong, dan lainnya yang selalu ceria dan memberikan inspirasinya.
9. Semua pihak-pihak yang telah membantu saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Surabaya, 19 Agustus 2003

Retorika Widyatama

DAFTAR ISI

Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusannya	1
1.2. Penjelasan Judul	7
1.3. Alasan Pemilihan Judul	9
1.4. Tujuan Penulisan	11
1.5. Metodologi	12
1.6. Pertanggungjawaban Sistematika	14
BAB II PERSOALAN DAN MEKANISME PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM PERBURUHAN ...	15
2.1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum	16
2.2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja	22
2.3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Pengusaha	26
2.4. Hubungan Kerja yang Diputuskan Oleh Pengadilan	30
BAB III PENYELESAIAN HUKUM DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	32
3.1. Penyelesaian Di Tingkat Perusahaan	33
3.2. Penyelesaian Pada Tingkat Pegawai Perantara	37
3.3. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)	41
3.4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)	45
BAB IV PENUTUP	47
4.1. Kesimpulan	47
4.2. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Permasalahan: Latar Belakang dan Rumusannya

Pertambahan jumlah penduduk yang sangat besar di negara-negara berkembang seperti di negara kita ini akan dapat menimbulkan masalah jumlah tenaga kerja yang hampir sama cepatnya, sedang untuk menciptakan lapangan kerja baru jauh lebih terbatas kemampuannya, apabila dalam hal ini tidak dapat diatasi maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi adanya perpindahan penduduk dari daerah pedesaan ke kota-kota besar yang berlebihan sehingga jumlah penduduk dan jumlah pengangguran di kota-kota besar makin padat dan terus bertambah jumlahnya, hal ini juga akan dapat mengganggu stabilitas ekonomi dan keamanan.

Untuk meningkatkan taraf hidup dan memanfaatkan tenaga kerja sebagai kekuatan pembangunan di negara kita ini, maka perlu ditingkatkan usaha-usaha pembinaan, pengembangan pengetahuan dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang sesuai dengan ketrampilannya dengan meningkatkan pembangunan disegala bidang yang dapat meningkatkan perluasan lapangan kerja.

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia
Nomor II/MPR/1988 tentang GBHN pada BAB III huruf B mengenai
Arah Pembangunan Jangka Panjang antara lain disebutkan:

. . . Pertumbuhan ekonomi harus mempercepat pula pertumbuhan lapangan kerja karena pemberantasan pengangguran dengan jalan memperluas kesempatan kerja merupakan sasaran penting bagi Pembangunan Jangka Panjang, bukan saja karena kesempatan kerja memiliki nilai ekonomis, melainkan juga karena mengandung nilai kemanusiaan dengan menumbuhkan rasa harga diri, sehingga dengan demikian memberi isi kepada asas kemanusiaan.

Walaupun tujuan pembangunan ekonomi itu dapat meningkatkan taraf kehidupan masyarakat yaitu menyejahterakan rakyat, namun dalam pelaksanaannya tidak menutup kemungkinan dapat merugikan hak-hak individu seperti penerimaan tenaga kerja oleh perusahaan swasta untuk proyek pembangunan pemerintah yang mengarah kepada kelancaran pembangunan, memperluas kesempatan kerja dan dapat mengurangi jumlah pengangguran, akan tetapi dalam pelaksanaannya kadang-kadang dapat merugikan hak-hak tenaga kerja, misalnya pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja yang masih dalam keadaan sakit yang diakibatkan adanya kecelakaan dalam perjalanan dinas kerja, hal tersebut dapat merugikan hak-hak tenaga kerja, dan melanggar norma kemanusiaan.

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang kompleks walaupun sudah diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan untuk ditaati namun masih sering terjadi perselisihan

bahkan pertentangan antara pihak pengusaha dan pekerja, karena masing-masing pihak baik pengusaha maupun pekerja mempunyai suatu kepentingan.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah sebagai penghasilan seharusnya tetap menghargai hak-hak pekerja dengan memperlakukan pekerja sebagai mitra kerja guna mencapai suatu tujuan yaitu kemajuan perusahaan yang dapat tumbuh semakin besar dan dapat terciptanya ketentraman, ketenangan serta keamanan kerja karena masing-masing saling membutuhkan demikian juga pekerja harus tunduk dan mentaati ketentuan yang diberlakukan di perusahaan, melaksanakan kerja dengan baik, disiplin, dan menghormati pimpinannya sebagai atasan langsung/pemberi kerja.

Dari berbagai kasus ketenagakerjaan sebagian besar banyak yang merugikan pihak pekerja, sebagai pihak yang lemah, pihak yang sangat membutuhkan pekerjaan guna mencari nafkah untuk menghidupi istri dan anak-anaknya.

Hal ini dapat terjadi karena peraturan perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan bahkan ada yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja baik secara materiil maupun substansial tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian yang berlaku, tidak memenuhi syarat-syarat formal, sedang pekerja pada umumnya tidak mengerti ketentuan

yang dimaksud dalam perjanjian, kadang-kadang tanpa dibaca dan dipikir, pekerja hanya langsung menandatangani.

Seperti perjanjian kesepakatan kerja bersama dalam waktu tertentu yang dibuat antara pengusaha dan pekerja baik secara materi maupun substansial tidak memuat ketentuan-ketentuan secara jelas, hak-hak pekerja dibatasi, sedang hak-hak pengusaha melebihi ketentuan yang berlaku, sehingga pada akhirnya banyak merugikan pekerja. Pembuatan perjanjian kesepakatan kerja bersama, menurut ketentuannya pihak pengusaha tidak boleh memasukkan apa saja menurut kehendaknya apalagi untuk menekan atau merugikan pekerja.

Sebelum perjanjian disepakati dan ditandatangani seharusnya para pihak duduk bersama dalam suatu ruangan dan pengusaha membacakan dan menjelaskan apa maksud dan tujuan yang diperjanjikan, sehingga isinya dapat dimengerti dan dipahami oleh kedua pihak, dan tidak merugikan salah satu pihak, baik pengusaha maupun pekerja harus betul-betul telah mengetahui dan selanjutnya masing-masing pihak mentaati apa yang telah diperjanjikan baik adanya keuntungan maupun resiko yang akan timbul selama perjanjian berlaku.

Namun dalam pelaksanaannya kadang-kadang bisa terjadi pengusaha dengan kehendaknya memasukkan dalam ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan, sedang pekerja tidak diberikan waktu untuk mengetahui atau tidak mengerti secara jelas isi dari perjanjian yang

telah dibuat, misalnya perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan kerja kontrak pembangunan dalam waktu tertentu.

Pekerja diterima, langsung masuk kerja dan melaksanakan pekerjaan lebih dulu, setelah berjalan 2 (dua) atau 3 (tiga) minggu, pada saat sibuk-sibuknya bekerja, para pekerja dipanggil oleh pengusaha untuk menandatangani suatu perjanjian kontrak kerja dalam waktu tertentu yang dikenal dengan Surat Perjanjian Kesepakatan Bersama Dalam Waktu Tertentu. Pekerja yang tidak dapat berpikir secara jernih, karena konsentrasinya pada pekerjaan, surat perjanjian yang diberikan pengusaha tidak sempat untuk dibacanya bahkan langsung ditandatanganinya secara terburu-buru dan cepat-cepat kembali ke pekerjaannya, maka pekerja sama sekali tidak memikirkan isi perjanjian yang mungkin di kemudian hari dapat merugikan dirinya, semuanya dianggap baik sebagaimana layaknya perjanjian pada umumnya, yang penting bisa bekerja dan dapat melaksanakan kerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan pengusaha, mendapatkan upah seperti yang diperjanjikan dan berharap dapat dipekerjakan terus apabila ada pekerjaan proyek yang lain dengan menambah atau memperbarui kontrak kerja. Dengan demikian pekerja pada umumnya tidak pernah berpikir apabila pada suatu waktu akan dapat diputus hubungan kerjanya

walaupun waktu kontrak kerja yang diperjanjikan belum berakhir atau belum selesainya proyek.

Pekerja mengalami kecelakaan dalam perjalanan dinas kerja dan mengalami patah tulang dibagian tubuhnya, pengusaha seharusnya lebih menaruh perhatian terhadap pekerja yang masih dalam keadaan sakit yang masih memerlukan perawatan dan pengobatan, namun pada kenyataannya dapat juga terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena pengusaha menganggap pekerja sudah tidak produktif lagi dan tidak dapat melaksanakan kerja secara maksimal.

Para pekerja tidak didaftarkan atau diikutsertakan pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT Jamsostek (persero). Hal ini juga akan dapat merugikan pekerja apabila pada suatu saat terjadi kecelakaan yang mengakibatkan pekerja mengalami cacat tubuh sedang pengusaha kurang bertanggungjawab terhadap hal tersebut maka hak-hak pekerja tidak mendapatkan perlindungan apabila tidak ada orang atau badan yang berwenang untuk menyelesaikannya.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi bukan karena kesalahan pekerja, pengusaha wajib membayar semua hak-hak pekerja termasuk upah yang harus diterima, uang pesangon, uang santunan, uang ganti rugi, dan uang lain-lain menurut ketentuan yang berlaku.

Maka, latar belakang dan garis besar permasalahan yang akan saya bahas dalam penulisan skripsi ini dapat saya rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja?
2. Bagaimana penyelesaian hukum dalam kasus pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja?

1.2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul "Pemutusan Hubungan Kerja Bukan Karena Kesalahan Pekerja". Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada pasal 1 angka 25 menjelaskan arti pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa Indonesia mengartikan Kata bukan sebagai berlainan dengan sebenarnya; sebenarnya tidak,¹ karena diartikan sebagai kata penghubung untuk menandai sebab atau alasan,² kesalahan diartikan sebagai perihal salah; kekeliruan; kealpaan,³ pekerja diartikan sebagai orang yang bekerja; buruh; karyawan; orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.⁴

¹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, h.172.

² Ibid., h.508.

³ Ibid., h.983.

⁴ Ibid., h.554.

Dari uraian kata demi kata judul skripsi di atas dapatlah diperoleh suatu gambaran bahwa skripsi ini akan membahas atau mengupas masalah perbuatan pengusaha yang telah menyimpang dari ketentuan yang seharusnya adalah bertentangan dengan peraturan yang berlaku dengan urusan perburuhan dan perlu adanya perlindungan terhadap pekerja atas hak-haknya menurut ketentuan yang berlaku.

Istilah pemutusan hubungan kerja dapat ditemukan dalam hukum positif diantaranya pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, sedang istilah pemeriksaan, perawatan, pengobatan, dan besarnya uang santunan karena kecelakaan dapat ditemukan pada Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jadi skripsi ini membahas masalah pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja dan cara penyelesaiannya menurut peraturan perundang-undangan sesuai dengan pokok permasalahannya.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Hubungan antara pengusaha dan pekerja seharusnya mengarah dan dapat menciptakan suasana yang tenang, ketenangan kerja sehingga tujuan yang akan dicapai dapat berhasil dengan baik, perusahaan dapat berkembang dan menjadi besar untuk kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan jasa yang diberikan oleh pekerja serta mempertimbangkan segi kemanusiaan, dimana masing-masing pihak harus dapat saling menghormati, merasa saling membutuhkan, saling mengerti atas hak dan kewajibannya serta mengusahakan agar pekerja memiliki kesadaran dalam turut bertanggungjawab atas kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan serta dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan pekerja.

Pemutusan hubungan kerja seharusnya bukanlah jalan satu-satunya yang harus ditempuh oleh pengusaha, apabila ada permasalahan yang harus dihadapi, perlu adanya pertimbangan yang masak-masak baik mengenai permasalahan yang timbul dan terjadi, maupun mengenai ketentuan-ketentuan yang berlaku dan yang telah disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja.

Pengusaha tidak dapat memaksakan kehendaknya sendiri akan tetapi harus bertindak dan berpikir secara jernih serta dapat bertindak secara arief dan bijaksana menghadapi permasalahan tenaga kerja dalam

keadaan apa, pelanggaran apa yang dilakukan oleh pekerja dengan mempertimbangkan segi kemanusiaan dan pengusaha seharusnya ikut memikirkan bahwa negara kita ini masih banyak pengangguran dan berusaha sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja dapat dihindari.

Pekerja yang masih dalam keadaan sakit akibat kecelakaan dalam perjalanan dinas kerja, yang masih memerlukan perawatan dan pengobatan tidak dapat diadakan pemutusan hubungan kerja walaupun kesepakatan kerja bersama dalam waktu tertentu menurut pengusaha telah berakhir dalam waktu 5 (lima) bulan sedang proyek yang dikerjakan belum selesai sebagaimana perjanjian kerja yang disepakati juga menetapkan bahwa perjanjian kerja juga berlaku sampai dengan selesainya proyek.

Pemutusan hubungan kerja yang bertentangan dengan ketentuan yang telah diperjanjikan dalam kesepakatan kerja bersama merupakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Pengusaha dan pekerja masih ada keterikatan kerja karena pekerja yang masih dalam keadaan sakit, yang masih dalam perawatan dan pengobatan yang sepenuhnya menjadi tanggungjawab pengusaha atas biaya-biaya yang timbul karena pekerja tidak diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan hal ini merupakan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan pekerja harus mendapatkan perlindungan.

Dengan bertemunya faktor-faktor kepentingan antara pengusaha dan pekerja tersebut, mula-mula menarik perhatian untuk menengahkan permasalahan ini adanya pertentangan antara individu-individu yaitu pengusaha dan pekerja. Apakah dapat dibenarkan tindakan pengusaha terhadap pekerja dalam kasus perkara tersebut, dan bagaimana perlindungan terhadap hak-hak pekerja menurut ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku, bagaimana cara penyelesaiannya agar masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan baik terhadap yang lemah maupun yang kuat, sehingga kedua belah pihak dapat saling menghormati dan mentaati keputusan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang.

Dari permasalahan diatas saya ingin mengetahui bagaimana cara penyelesaiannya menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka dengan alasan-alasan tersebut saya cenderung memilih judul "Pemutusan Hubungan Kerja Bukan Karena Kesalahan Pekerja".

1.4. Tujuan Penulisan

Skripsi ini saya susun sebagai kelengkapan persyaratan studi di Program Non Reguler Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, guna mencapai gelar Sarjana Hukum. Disamping itu melalui penulisan skripsi ini saya ingin memberikan sumbangan pikiran dalam membahas dan menyelesaikan masalah di bidang perburuhan, agar para pihak baik

pengusaha maupun pekerja dapat mentaati ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, dapat melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing, dapat saling menghormati, merasa saling membutuhkan dan tidak ada yang merasa kuat dan yang lemah, pengusaha tidak bertindak secara sewenang-wenang terhadap pekerja, dan agar pekerja mendapatkan perlindungan yang layak atas hak-haknya serta pengusaha lebih hati-hati dalam membuat atau mengambil keputusan terhadap para pekerja, juga untuk menambah kepustakaan tentang penyelesaian perselisihan perburuhan yang sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, serta dapat dipergunakan untuk perbandingan dalam membahas permasalahan yang sama.

1.5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan dua macam penelitian, yaitu kepustakaan, pendekatan dari aspek hukumnya dan dengan mempertimbangkan kenyataan yang ada di masyarakat, terutama bagi tenaga kerja yang langsung mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan akibat perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang masa berlakunya tidak dinyatakan secara tegas.

b. Sumber Data

Data diperoleh dengan studi kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja baik sebelum maupun sesudah terjadi adanya pemutusan hubungan kerja, wawancara dengan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, serta mengadakan penelitian dokumen di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Jawa Timur.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pertama-tama dilakukan studi kepustakaan dan membandingkan praktek yang ada dilapangan, guna menemukan masalah dan mengadakan penelitian dokumen. Setelah itu dilakukan pengumpulan data baik dari kepustakaan, hasil wawancara maupun hasil penelitian dokumen tersebut, kemudian menganalisa data setelah semua data terkumpul.

d. Analisa Data

Data yang sudah terkumpul dianalisa berdasarkan metodologi yuridis normatif deskriptif analitis yaitu, menguraikan permasalahan mengemukakan pandangan dan memecahkan permasalahan dari data tersebut serta mengumpulkan dan mencari jalan keluar untuk penyelesaian selanjutnya.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini terdiri dari IV Bab. Bab pendahuluan saya tempatkan pada Bab I karena ketentuan penulisan skripsi adalah demikian, yang merupakan pengantar mengenai masalah yang menjadi pokok bahasan dalam bab-bab selanjutnya.

Bab II membahas mengenai persoalan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja dalam hukum perburuhan yang merupakan tata cara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja akibat adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau kesepakatan antara masing-masing pihak tidak ditaati.

Mengenai penyelesaian hukum dalam kasus pemutusan hubungan kerja, pembahasannya pada bab III yang merupakan penyelesaian, perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara yuridis, sehingga pada masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan dan dapat ditaati atas putusan yang ditetapkan oleh yang berwenang.

Bab IV sebagai penutup yang merupakan akhir dari penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dan saran dari masalah-masalah yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

BAB II

PERSOALAN DAN MEKANISME

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM HUKUM PERBURUHAN

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk memenuhi semua kebutuhannya tersebut manusia dituntut untuk bekerja, tetapi hubungan antara pekerja dan pengusaha tidaklah selalu harmonis dan akhirnya dapat terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya, meninggalnya pekerja atau sebab lainnya yang akan dibahas lebih lanjut dalam bab ini.

Putusnya hubungan kerja berarti bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya.⁵

Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, setelah mendapat pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungan kerjanya pada hari berikutnya setelah ia mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja sama sekali, tetapi kenyataannya tidak seperti demikian.

⁵ Iman Soepomo; penyunting Helena Purwanto, Suliati Rahmat, Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta, 2001, h. 164.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) menyebutkan bahwa "Pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja:

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja;
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha;
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

2.1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum;

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat diartikan putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan salah satu pihak atau terjadi dengan sendirinya karena berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan: "Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi pengusaha itu tidak ada oleh kebiasaan".

Dari pasal 1603e KUH Perdata tersebut dapat dinyatakan bahwa hubungan kerja berakhir jika waktunya habis. Hubungan kerja yang

berakhir jika waktunya habis adalah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu ialah jika berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak. Seorang pekerja yang diterima untuk waktu tertentu yaitu sampai selesainya pekerjaan tersebut, selama pengusaha mempunyai ijin untuk menjalankan usahanya.⁶

Untuk menetapkan apakah perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu tidak mudah. Terutama dalam hal perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu. Akan tetapi untuk pengakhirannya disyaratkan pernyataan pengakhiran, tetapi hanya dapat dinyatakan berakhir pada hari-hari tertentu.

Hari di mana pernyataan pengakhiran dapat dilakukan, dimaksudkan sebagai hari terakhir dari suatu jangka waktu tertentu, perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu. Tetapi bila pernyataan pengakhiran hubungan kerja tidak diadakan tepat pada waktunya, sedang seharusnya diperlukan suatu pernyataan pengakhiran maka perjanjian kerja itu berubah menjadi perjanjian kerja diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Jika tidak diperjanjikan bahwa perjanjian kerja diadakan untuk waktu tertentu, pada umumnya dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja itu diadakan untuk waktu tak tertentu.

⁶ *Ibid.*, h. 165.

Pernyataan pengakhiran pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya diperlukan:

- Jika demikian itu diperjanjikan dalam perjanjian tertulis atau dalam peraturan pengusaha.
- Jika menurut peraturan perundang-undangan atau menurut kebiasaan, sebelumnya diharuskan adanya pernyataan pengakhiran hubungan kerja.

Apabila perjanjian kerja setelah waktunya habis itu, diteruskan oleh kedua belah pihak tanpa bantahan, yaitu secara diam-diam, hubungan kerja itu berarti diadakan lagi untuk waktu yang sama, tetapi paling lama untuk 1 (satu) tahun, berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari 6 (enam) bulan, hubungan kerja dipandang diadakan untuk waktu tertentu. Dalam hal disyaratkan pernyataan pengakhiran tetapi tidak dilakukan tepat pada waktunya, hubungan kerja dipandang sebagai diperpanjang pula.

Dengan akibat yang ditimbulkan oleh pemutusan hubungan kerja tersebut, maka menimbulkan dampak yang buruk terutama bagi pihak pekerja yang sudah berkeluarga dan juga apabila dipandang dari sudut ekonomis pihak pekerja adalah yang berkedudukan paling lemah bila dibandingkan dengan pihak pengusaha, yaitu pihak pekerja akan

kehilangan penghasilan hidupnya serta akan mendapatkan kesulitan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja merupakan alternatif terakhir untuk mengatasi masalah yang terjadi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha, maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak boleh menyimpang dari peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.

Pasal 12 menentukan bahwa undang-undang ini berlaku bagi pemutusan kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan swasta, terhadap seluruh pekerja dengan tidak menghiraukan status harga mereka, asal mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Berdasarkan ketentuan pasal 12 tersebut semua pekerja (termasuk pekerja kontrak) dengan tidak menghiraukan status kerja mereka, apakah mereka pekerja harian, bulanan, atau borongan dilindungi oleh undang-undang ini.

Dalam hal hubungan kerja yang diikat dengan kesepakatan kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1993 tanggal 17 Januari 1994 menjelaskan bahwa: Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang disepakati.

Kesepakatan kerja waktu tertentu berakhir karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan.

Namun apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja tersebut, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai.

Dengan demikian apabila syarat dan isi kesepakatan kerja waktu tertentu telah memenuhi ketentuan yang berlaku, yaitu:

- a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. adanya pekerjaan tertentu;
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum serta kesusilaan.

Maka apabila waktu yang telah disepakati berakhir dan selesainya pekerjaan yang disepakati atau pekerja meninggal dunia, demi hukum hubungan kerja telah putus.

Maka untuk pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu sebagaimana yang disepakati tersebut tidak memerlukan ijin.

Adapun pembahasan permasalahan dalam penulisan ini adalah mengenai perselisihan antara pekerja yang tidak mempunyai kesalahan terhadap perusahaan, telah diadakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha, yaitu tidak adanya perundingan dan pemberitahuan terlebih dahulu kepada Departemen Tenaga Kerja setempat sehingga sangat merugikan hak-hak pekerja.

Pekerja yang mengalami patah tulang akibat kecelakaan akibat kecelakaan dalam perjalanan dinas kerja, dan masih dalam pemeriksaan, perawatan dan pengobatan diputus hubungannya dengan alasan kesepakatan kerja bersama yang disepakati telah berakhir dalam waktu 5 (lima) bulan.

Pengusaha tetap pada pendiriannya bahwa waktu yang disepakati telah berakhir, sedang pekerja menolak bahwa kesepakatan kerja bersama belum berakhir karena proyek belum selesai sebagaimana dalam kesepakatan kerja juga berlaku, ... atau sampai dengan selesainya proyek, dan pekerja masih dalam keadaan sakit yang masih memerlukan pemeriksaan, perawatan, dan pengobatan.

Dari kasus perkara tersebut perlu adanya penyelesaian yang secara adil menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tidak merugikan para pihak.

Untuk penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dibagi menjadi 2 (dua):

1. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu mengenai pemutusan oleh pengusaha, dimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
2. Perselisihan perburuhan kolektif adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan perusahaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2.2. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja;

Pekerja mempunyai wewenang penuh untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak pengusaha, tiap saat apabila pekerja menghendakinya. Dalam hal ini kedua belah pihak adalah bebas. Pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan pengusaha tetapi dengan pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- c. tidak membayar upah pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
- e. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Adanya hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja, pasal 1603l KUH Perdata menentukan apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya percobaan, maka selama waktu itu berlangsung pekerja berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran yang selanjutnya ditetapkan pula bahwa masa percobaan tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) bulan.

Jika pengusaha meninggal dunia atau dinyatakan pailit, pekerja berhak memutuskan hubungan kerja dengan ahli waris pengusaha atau dengan balai harta peninggalan.

Pasal 1603g KUH Perdata, pasal 6 Ontslag, pekerja berhak sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja untuk waktu tak tertentu dengan pernyataan pengakhiran dan dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran, bahkan berhak pula sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang sama, yang terputus atau menjadi terputus selama waktu kurang dari empat minggu ataupun yang segera saling bersambungan, sepanjang mengenai tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dipandang sebagai hubungan kerja yang terus-menerus, hal ini dapat dilihat pada pasal 1603i ter KUH Perdata, pasal 10 Ontslag.

Pada pasal 1603n KUH Perdata, pasal 14 Ontslag, pekerja yang mengakhiri hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, dengan tiada persetujuan pengusaha, bertindak berlawanan dengan hukum, kecuali bila ia serentak membayar ganti rugi kepada pengusaha atau ia mengakhiri hubungan kerja secara demikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu juga diberitahukan kepada pengusaha.

Bagi pekerja dipandang sebagai alasan mendesak adalah keadaan yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak pekerja adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak itu dipandang antara lain ada:⁷

1. apabila pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan

⁷ *Ibid.*, h. 173.

- perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan pengusaha;
2. apabila pengusaha membujuk atau mencoba membujuk pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan pengusaha;
 3. apabila pengusaha tidak membayar upah pada waktunya;
 4. apabila pengusaha di mana makan dan pemondokan diperjanjikan, tidak memenuhi secara layak;
 5. apabila pengusaha tidak memberikan cukup pekerjaan kepada pekerja, yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
 6. apabila pengusaha tidak memberi atau tidak cukup pemberian bantuan yang diperjanjikan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
 7. apabila pengusaha dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
 8. apabila pengusaha dalam hal sifat hubungan kerja tidak mencukupinya, menyuruh pekerja meskipun tidak ditolak, untuk melakukan pekerjaan di perusahaan pengusaha lain;

9. apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi pekerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya, yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian;
10. apabila pekerja karena sakit atau alasan lain di luar kesalahannya, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

2.3. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pihak Pengusaha;

Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha ini adalah pemutusan seperti yang dimaksud diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Menurut pertimbangannya, undang-undang ini diadakan untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi kaum pekerja, karena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Menurut penjelasan umum Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 mengandung pokok-pokok pikiran dalam garis besarnya adalah sebagai berikut:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan

hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang;

2. Karena pemecahan permasalahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh Pemerintah, maka dalam sistem undang-undang lain, 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 pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan ijin dari instansi pemerintah;
4. Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja, maka sudah sepatutnya bila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat;

5. Dalam undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formal tentang tata cara memohon ijin, meminta banding terhadap penolakan permohonan ijin dan seterusnya;
6. Di samping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan Pemerintah, maka Pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum pekerja itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain;
7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi, dan rasionalisasi yang disetujui oleh Pemerintah mendapat perhatian Pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran pekerja-pekerja itu ke perusahaan/proyek lain.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 mengharuskan pengusaha supaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Usaha ini meliputi mencarikan pekerjaan lain atau pekerjaan di bagian-bagian lain dalam perusahaannya atau pun diluar perusahaannya sendiri.

Dari ketentuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa jika terdapat persetujuan dari organisasi pekerja atau pekerja itu sendiri, pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan ijin dari panitia tersebut.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

2.4. Hubungan Kerja Yang Diputuskan Oleh Pengadilan.

Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan ialah pemutusan oleh Pengadilan Perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting (*gewichtige reden*).

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja dapat diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603v KUH Perdata tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, Perjanjian Kerja Putus.

Pasal 1603v KUH Perdata, pasal 20 *Ontslag* "Alasan penting adalah disamping alasan mendesak (*dringende reden*), perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu".

Alasan mendesak bagi pengusaha atau pengusaha tertera pada pasal 1603o KUH Perdata yaitu "Perbuatan, sifat atau tingkah laku pekerja

yang sedemikian rupa sehingga mengakibatkan bahwa adalah tidak layak mengharapkan dari pihak pengusaha untuk meneruskan hubungan kerja.

Menurut teori hukum perburuhan, sebelum pengadilan memberikan putusannya terlebih dahulu memanggil para pihak guna didengar keterangannya yang menyangkut pemutusan hubungan kerja itu, apabila pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan.

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ini sangat jarang terjadi karena masalah pemutusan hubungan kerja sudah dibentuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik ditingkat daerah maupun ditingkat pusat yang khusus bertugas untuk menyelesaikan perselisihan di bidang perburuhan.

Namun apabila pengusaha tidak melaksanakan putusan yang mengikat yaitu sudah mempunyai kekuatan hukum tetap atau pengusaha secara sengaja mengulur-ulur waktu yang dapat merugikan hak-hak pekerja, maka pekerja dalam hal ini dapat mengajukan tuntutan ganti rugi ke Pengadilan sebagaimana diatur dalam pasal 1365 KUH Perdata.

BAB III
PENYELESAIAN HUKUM DALAM KASUS
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Prosedur pemutusan hubungan kerja adalah sangat penting untuk diketahui, karena berkaitan dengan keabsahan dari tindakan untuk memutuskan hubungan kerja dan apabila kita kaitkan dengan ada dan tidaknya unsur dari perbuatan melanggar hukum dalam pemutusan hubungan kerja.

Seorang yang baik dan bertanggungjawab dalam hal pengelolaan perusahaannya akan mematuhi terhadap segala ketentuan hukum yang berlaku dan juga peraturan perundang-undangan yang berlaku juga sesuai dengan reputasi dan tanggungjawabnya. Sehingga pihak pengusaha tersebut tidak mau melaksanakan tindakan penyelewengan dari ketentuan-ketentuan hukum maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu upaya dalam hal untuk mengakhiri adanya hubungan kerja antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha yang diakibatkan adanya suatu keadaan tertentu yang diantaranya adalah akibat meninggalnya seorang pekerja, dan juga telah berakhirnya suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak yaitu antara pihak pengusaha dan

pihak pekerja, maupun adanya perselisihan antara pihak pekerja dan pihak pengusaha ataupun sebab lainnya.

3.1. Penyelesaian di tingkat perusahaan.

Berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, seringkali dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa melalui prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang atau tanpa ijin dari Departemen Tenaga Kerja, yang menyebabkan pekerja merasa dirugikan, maka perusahaan dianggap tidak layak melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila:

1. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak menyebutkan alasan;
2. Pekerja diputus hubungan kerja dengan cara penyimpangan peraturan perundang-undangan;
3. Akibat dari pemberhentian itu dirasakan pekerja lebih berat dibandingkan dengan kewenangan yang diperoleh pengusaha dalam hubungan kerja.

Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu dengan cara melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan cara memberikan peringatan

kepada pekerja baik secara lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Perselisihan dalam pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan jalan perundingan secara musyawarah antara wakil pekerja dengan pengusaha. Kemudian apabila jalan perundingan tidak memberikan hasil, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan atau memperoleh ijin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan ijin terhadap pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis. Alasan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja harus disebutkan secara jelas dan tidak dicari-cari. Apabila hal itu tidak dipenuhi maka pemutusan hubungan kerja tersebut dipandang tidak layak.

Ditegaskan sekali lagi bahwa permintaan ijin harus disertakan alasan yang menjadi dasar adanya pemutusan hubungan kerja yaitu atas kesalahan yang telah dilakukan oleh pihak pekerja yang biasanya paling sering dijadikan alasan oleh pihak pengusaha. Sehingga pemutusan hubungan kerja itu harus dilakukan.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memerlukan penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang kemudian ditegaskan

dalam pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila:

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. Pekerja meninggal dunia.

Pada pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. pekerja berhalangan untuk masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- 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 ikatan 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, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja 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 yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
- j. pekerja 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.

3.2. Penyelesaian pada tingkat pegawai perantara

Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha dan pekerja dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.

Asas pokok cara penyelesaian perselisihan perburuhan ialah berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat yang pada tahap awal diharapkan perselisihan perburuhan itu diselesaikan para pihak yang berselisih dan asas tersebut juga berlaku bagi lembaga-lembaga yang mengurus penyelesaian perselisihan perburuhan dalam arti bahwa setiap keputusan yang dicapai tidak dapat diambil tanpa memberi kesempatan kepada pihak yang berselisih untuk didengar masalah yang disengketakan.

Hal yang sama juga dapat dilihat dalam hubungan kerja industrial pancasila, dimana hubungan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mufakat dan berusaha untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan dan mencari kesamaan-kesamaan ke arah sepakat antara pengusaha dan pekerja. Pada pokoknya mereka menghindari setiap permasalahan dan adanya perbedaan pendapat yang timbul dan diselesaikan melalui cara paksaan dan sepihak.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menjelaskan bahwa "Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh".

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatakan bahwa "Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja".

Bila perusahaan telah melaksanakan musyawarah dengan pekerja tetapi tidak membawa hasil, maka para pihak atau salah satu pihak yang berselisih atau secara bersama-sama dapat menunjuk juru atau dewan pemisah untuk menyelesaikan perselisihan mereka dengan syarat bahwa keputusan dari dewan pemisah (arbitrase) sesudah dianjurkan oleh pegawai atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957; "Majikan dan (serikat) buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan, atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari pegawai atau Panitia

Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah”.

Apabila kantor Departemen Tenaga Kerja telah menerima pemberitahuan dari perusahaan, maka dalam waktu 7 (tujuh) hari harus sudah melakukan proses perantaraan dan proses tersebut harus selesai dalam waktu 30 (tiga puluh) hari dan setiap perundingan dibuatkan risalah yang ditandatangani para pihak, risalah tersebut 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; dan
- h. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila di dalam perundingan tersebut mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Persetujuan tersebut disertai bukti-bukti yang ada dan

harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja melalui kantor Departemen Tenaga Kerja setempat. Risalah hasil perundingan yang telah mencapai persetujuan bersama harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Selanjutnya apabila pegawai perantara tidak membawa hasil, maka berkas perkara segera disampaikan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang membawahi Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dan hasil perantaraan oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja disampaikan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dalam hal pemutusan hubungan kerja perseorangan.

Dalam penyampaian laporan ke Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja harus dibuat berita acara yang memuat:

1. Anjuran, disampaikan secara tertulis kepada pihak yang berselisih dengan menyebutkan dasar pertimbangan serta batas waktu pihak-pihak menyampaikan tanggapan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung sejak diterimanya anjuran tersebut.
2. Laporan berita acara, dibuat secara lengkap dalam formulir yang telah ditentukan, sehingga dapat memberi gambaran dengan jelas dari materi kasus yang terjadi kepada kantor wilayah.

3.3. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta mengatakan bahwa "Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah), ...".

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) menyelesaikan perkara perselisihan perburuhan yang diajukan oleh pengusaha atau oleh pekerja, dimana P4D baru menyelesaikan perkaranya apabila ada permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dari pengusaha, disertai bukti perundingan perantaraan oleh departemen tenaga kerja setempat berdasarkan kedudukan wilayah pekerjaannya (pekerja). Penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja ini paling lama 6 (enam) bulan yang diselesaikan dengan persetujuan bersama dan harus dimintakan ijin pengesahannya oleh P4D.

Penyelesaian ditingkat P4D ini, pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha tersebut dapat mengajukan tuntutan sebagai bahan pertimbangan terhadap keputusan P4D seperti menuntut untuk diberikannya pesangon, uang penghargaan masa kerja

dan ganti kerugian sebagaimana yang diatur dalam Bab XII Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Jika permintaan ijin pengesahan oleh P4D disetujui, maka P4D kemudian menetapkan keputusan dengan mencantumkan dasar pertimbangan dengan mengikat dasar hukum, isi perjanjian, kebiasaan yang lazim berlaku demi keadilan dan kepentingan negara. Keputusan yang ditetapkan oleh P4D dapat bersifat mengikat kedua belah pihak dan atau dapat bersifat anjuran, dimana tergantung kasus yang diperselisihkan.

Dalam kasus perkara ini P4D harus menilai bahwa ada perbedaan penafsiran antara pengusaha dan pekerja atas kesepakatan kerja bersama yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja. Menurut pengusaha adalah untuk jangka waktu 5 (lima) bulan yang berarti telah berakhir, sehingga pengusaha sudah tidak mempunyai kewajiban lagi atas pekerja karena hubungan kerja sudah berakhir. Sedangkan menurut pekerja adalah hubungan kerja belum berakhir karena proyek belum selesai, karena dalam perjanjian juga berlaku sampai selesainya proyek sehingga pekerja masih berhak atas hak-haknya sebagai pekerja.

P4D harus mempelajari kesepakatan kerja bersama tersebut apabila ditelusuri ternyata tidak memenuhi ketentuan peraturan rundang-undangan yang berlaku, seperti:

- a. Tidak dicantumkan nomor dan tanggal,

- b. Tidak dibuat dalam lembaran kop surat resmi perusahaan dan tidak adanya stempel serta tidak ditemplei meterai cukup,
- c. Tidak disediakan tempat di mana kesepakatan kerja di buat,
- d. Tidak disebutkan secara jelas konkrit mengenai jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja bersama,
- e. Tidak menyerahkan lembar kesepakatan kerja bersama tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat,
- f. Tidak menyebutkan hak-hak pekerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Maka P4D harus memikirkan kesepakatan kerja bersama tersebut dan apabila bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, maka perjanjian tersebut harus dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha telah memenuhi unsur-unsur melakukan kesalahan berat atas pekerja, dan perjanjian kesepakatan kerja bersama waktu tertentu berubah menjadi kesepakatan kerja bersama waktu tidak tertentu dan pekerja berhak atas seluruh hak-haknya sebagaimana layaknya karyawan lain pada kesepakatan kerja waktu tidak tertentu.

Selanjutnya P4D mempertimbangkan, memutuskan, menolak, dan membatalkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja dan menerima dan mengabulkan tuntutan pekerja serta mewajibkan pengusaha untuk membayar secara tunai kepada pekerja, uang pesangon,

uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian serta hak-hak lain yang belum diberikan sebagaimana ketentuan yang berlaku.

Terhadap keputusan P4D yang bersifat mengikat tersebut, maka keputusan tersebut dapat mulai dilaksanakan dan jika dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah keputusan tersebut ditetapkan tidak dilakukan pemeriksaan banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Apabila keputusan dari P4D tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka untuk melaksanakan keputusan tersebut, pekerja atau wakil pekerja dapat meminta kepada Pengadilan Negeri yang meliputi daerah hukum tempat kedudukan pihak terhadap siapa keputusan itu dijalankan, agar keputusan itu dinyatakan dapat dilaksanakan.

Setelah Pengadilan Negeri menyatakan bahwa keputusan itu dapat dijalankan maka keputusan itu harus dilaksanakan menurut aturan yang biasa dalam menjalankan suatu keputusan perkara perdata dan sebagai upaya yang dilakukan bila tidak dilaksanakannya putusan P4D tersebut terutama pihak yang kalah, Pengadilan Negeri diberi wewenang untuk menilai apakah putusan P4D ataupun putusan P4P yang bersifat mengikat dapat diberikan fiat eksekusi, jadi dengan demikian keputusan secara yuridis telah mempunyai kepastian karena dalam pelaksanaannya terdapat dasar hukumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 pada pasal 10 dan pasal 13 maka pekerja yang dimenangkan dalam

pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut tidak perlu khawatir terhadap keputusan yang dibuat oleh P4D atau P4P.

Pengajuan fiat eksekusi tersebut bertujuan agar suatu putusan dapat dijalankan dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Pengadilan Negeri, sebab putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak mempunyai kekuatan eksekutorial akibatnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak dapat memaksa pihak yang dikalahkan untuk melaksanakan isi putusan, walaupun sebenarnya putusan tersebut mempunyai sanksi hukum. Dengan fiat eksekusi di Pengadilan Negeri, maka ketua Pengadilan Negeri memerintahkan pihak yang dikalahkan untuk melaksanakan putusan P4D atau putusan P4P. bila tidak mau melaksanakan putusan maka diancam dengan sanksi seperti yang diatur dalam pasal 26 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957.

3.4. Tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) pada prinsipnya menyelesaikan kasus tingkat banding yang diajukan oleh pengusaha atau oleh serikat pekerja sebagai wakil pekerja dari hasil putusan yang diperoleh dari P4D.

Dalam praktek seringkali terjadi P4P menarik putusan P4D yang bersifat anjuran yang oleh salah satu pihak yang berselisih, anjuran

tersebut ditolak (oleh pihak yang kalah) atau sesuatu yang pihak berselisih itu tidak menyatakan pendiriannya, menerima atau menolak anjuran tersebut.

Sehingga dengan sendirinya dalam mengambil keputusan itu, P4P harus menimbang dalam memberi keputusan dengan mengingat dasar hukum, perjanjian yang berlaku, serta menekankan pada keadilan dan kepentingan negara. Dan seperti pada P4D yakni bagi pihak yang tidak mentaati keputusan P4P akan dikenakan sanksi sesuai pasal 26 Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957.

Dengan dikeluarkannya peraturan tersebut yaitu mengenai tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan maka masalah yang dihadapi oleh pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat diselesaikan dengan seadil-adilnya, tanpa memihak salah satu pihak, kepastian hukum dan hak-hak pekerja dapat terlindungi.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Mekanisme pemutusan hubungan kerja adalah cara kerja suatu badan atau organ (pekerja/pegsaha/pemerintah) dalam melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini apabila pemutusan hubungan kerja terjadi demi hukum berarti telah putus dengan sendirinya tanpa adanya tindakan hukum dari pekerja dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dilakukan dengan meminta persetujuan terlebih dahulu dari pengusaha. Sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus dilakukan perundingan dengan pihak pekerja terlebih dahulu, apabila tidak menemukan kesepakatan pengusaha harus mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah setempat. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan yaitu permintaan pemutusan hubungan kerja dari masing-masing pihak kepada pengadilan berdasarkan alasan penting, yaitu didasarkan pada Perbuatan Melanggar Hukum akibat dari tidak dilaksanakannya putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat oleh pihak yang kalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan Widjaja, Seri Hukum Bisnis Alternatif Penyelesaian Sengketa, Cet. II, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Iman Soepomo; Penyunting Helena Poerwanto, Suliat Rachmat, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet. Ke-9 (Edisi Revisi), Djambatan, 2001.
- , Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. Ke-13 (Edisi Revisi), Djambatan, Jakarta, 2003
- Machsoen Ali, Pemenuhan Hak-Hak Normatif Pekerja Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja, Yuridika, Volume 16 No. 3, Mei 2001.
- Zainal Asikin et al., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. IV, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Ketetapan-Ketetapan MPR RI 1998 termasuk GBHN Susunan Kabinet Pembangunan V Panca Krida Kabinet Pembangunan V, PT Suseno, Surabaya.
- Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Lembaran Negara Nomor 42 tahun 1957.
- Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Lembaran Negara Nomor 93 tahun 1964.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 39 tahun 2003.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan, Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.