

SKRIPSI

PEMBERIAN UANG PESANGON YANG TIDAK SESUAI DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN



Oleh :
INDRA AGUS PRIYANTO
030111122U

MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

**PEMBERIAN UANG PESANGON YANG TIDAK SESUAI
DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT - SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM**

Pembimbing

Penyusun



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



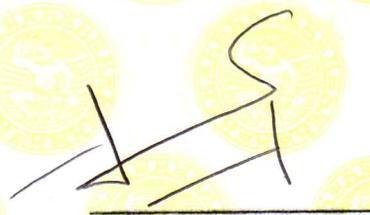
INDRA AGUS PRIYANTO
Nim. 030111122U

**MINAT STUDI HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**Skripsi ini telah diuji dihadapan Tim Penguji
pada hari Rabu, tanggal 11 Mei 2005**

TIM PENGUJI SKRIPSI

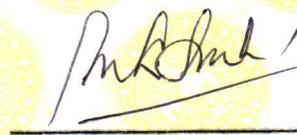
KETUA : LANNY RAMLI, S.H., M.HUM.



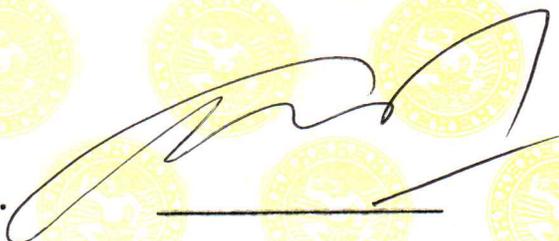
ANGGOTA : 1. MACHSOEN ALI, S.H., M.S.



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



3. AGUS SEKARMADJI, S.H., M.H.



HIDUP ADALAH SEBUAH PROSES
HIDUP ADALAH SEBUAH PERJUANGAN
HIDUP ADALAH SEBUAH PILIHAN
Biarkanlah proses itu berjalan
Sertai juga dengan perjuangan
Agar kita dapat menemukan & menentukan
sebuah pilihan hidup

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak terhingga kehadiran Allah SWT, atas kehendak-Nya lah skripsi dengan judul **Pemberian Uang Pesangon Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, telah selesai dan telah diuji di depan tim penguji pada hari Rabu tanggal 11 Mei 2005.

Skripsi ini bertujuan selain untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga, juga ditujukan kepada para pihak yang sangat terkait dengan skripsi ini dan semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu hukum Perburuhan. Serta tidak lupa penulis ucapkan banyak terimakasih atas bantuannya baik materiil maupun spirituil sehingga kesulitan dalam penyusunan skripsi ini dapat teratasi, ucapan terimakasih tersebut penulis sampaikan kepada:

1. Papa-mama dan nenek Manikah(Ibu) (almarhumah), yang telah membesarkan dan membimbing sehingga dapat tercapainya tujuanku.
2. Buat tante-tanteku dan Om terimakasih atas nasehatnya dan dukungannya selama ini.
3. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dosen pembimbing serta Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, yang dengan kesabarannya telah banyak memberikan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum. dan Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S., serta Bapak Agus Sekarmadji, S.H., M.H, sebagai tim penguji skripsi ini yang telah menguji dan memberikan masukan yang berarti sehingga dapat tercapai kesempurnaan dalam skripsi ini .
5. Ibu Wuri dan Bpk. Agus W (Dosen Kepailitan), Bpk. Djamal (Dosen Pajak), Bpk Iman Prihandono (Konsultan Hukum), Adi Suminar S.H. (HRD Coca Cola) serta Ibu Ninis dan Ibu Try (Dosen Perbankan), terimakasih atas waktunya untuk memberikan informasi terkait dengan skripsi ini.
6. Teman-teman seperjuangan sewaktu penyusunan dan sidang skripsi (Dwi, Herlambang, Dian, Dessy, Sulistyo)
7. Seluruh teman-teman di Fakultas Hukum (mas Hari, Enggal, Bayu (kancil), Mela (tacik), Dimas, Sugik, Agung, Ryan (ketu), Titan P, Eriska dan yang lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu) terimakasih atas pinjaman bukunya, dasi buat sidang serta waktu untuk diskusinya.
8. Buat sesepuh dan teman-teman di ALSA (bang Adi, mas Bimo, mas Dhitos, mbak Citra, mbak Reta, Gun-Gun, Titok, Putra, K.A Candra, Nita, Nuke, Aini, Dina, Catur, Abram, Dony, Fetroki, Pepe, Putri, Nya', Niky, Sugma, Fasih, Hans dan yang lain yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu), terimakasih atas waktu diskusinya, informasinya serta pengalaman-pengalaman yang tidak bisa aku lupakan. *ALSA Always Be 1*
9. Kantor Pengacara/Advokat Toenir Samidi, S.H.SP-N

10. Perpustakaan Departemen Kehakiman
11. Seluruh karyawan dan staff Fakultas Hukum Unair yang selama ini banyak membantu

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi semua pihak yang membutuhkan informasi dalam skripsi ini.

Penyusun

Surabaya, 2 Juni 2005

Indra Agus Priyanto

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Penjelasan Judul	9
1.3 Alasan Pemilihan Judul	10
1.4 Tujuan Penulisan	10
1.5 Metode Penelitian.....	11
1.6 Pertanggungjawaban Sistematika	12
BAB II : FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN PENGUSAHA MEMBERIKAN UANG PESANGON DI BAWAH KETENTUAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	
2.1 Makna Pemberian Uang Pesangon	14
2.2 Beberapa faktor yang mempengaruhi pengusaha memberikan uang pesangon di bawah ketentuan UU No.13 Tahun 2003	
2.2.1 Faktor ekonomi atau keuangan	25

2.2.2 Keadaan pasar	27
2.2.3 Kebijakan Pemerintah.....	27
BAB III : UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG TIDAK MEMPEROLEH UANG PESANGON SESUAI DENGAN KETENTUAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN	
3.1 Ketentuan hukum tentang uang pesangon di bawah UU Ketenagakerjaan	32
3.2 Penyelesaian hukum akibat pemberian uang pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan ditinjau dari UU Nomor 22 Tahun 1957	34
3.3 Penyelesaian hukum akibat pemberian uang pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan ditinjau dari UU Nomor 2 Tahun 2004	45
BAB IV : PENUTUP	
Kesimpulan.....	51
Saran.....	51

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan

Semakin berkembangnya Ilmu pengetahuan dan teknologi juga membawa dampak semakin berkembangnya suatu kegiatan perekonomian atau kegiatan usaha, sehingga pola hiduppun juga menjadi meningkat baik dari cara berpakaian hingga pola makan yang lebih praktis, maka kita sebagai manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidup kita karena tanpa bekerja kita tidak akan dapat mempertahankan hidup dengan baik sesuai dengan perkembangan jaman. Namun dengan adanya krisis moneter yang melanda Indonesia membuat seluruh rakyat indonesia kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga banyak sekali kehidupan rakyat Indonesia yang kurang layak meskipun pada pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV diatur mengenai hak warga yang bunyinya sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan”.

landasan konstitusional ini menunjukkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, meskipun pada intinya semua warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tetapi harus disesuaikan dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, sedangkan bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna antara lain, yaitu :

- a. Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri,ibu,bapak , dan lain-lain).

Kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan, karena tidak ada hubungan kerja antara dan tenaga kerja tersebut, juga tidak ada unsur pemberian upah.

- b. Bekerja karena adanya hubungan kerja.

Dalam hal ini adanya hubungan antara (pemberi kerja) dengan pekerja (penerima kerja) sebagaimana yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan dalam hal ini hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja dimana di dalamnya harus mempunyai unsur pekerjaan , upah dan perintah

Dalam pasal 1 ayat (2) UU Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja juga diatur dengan Hukum Perdata, yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata Bab 7-a, Buku III Pasal 1601 BW sampai Pasal 1603 BW, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk pengusahanya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud untuk memperoleh imbalan atau upah. Maka Hubungan kerja, jika dikaitkan dengan pengertian di atas, mempunyai arti suatu kegiatan

dalam mengerahkan tenaga jasa seseorang, yaitu bekerja secara terus-menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur dalam proses produksi barang dan/atau jasa demi kepentingan orang yang memerintahkannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama dengan mendapatkan upah

Dengan demikian tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan menempati posisi yang strategis untuk meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan rakyat, maka sudah selayaknya jika tenaga kerja memperoleh perlindungan dalam berbagai aspek, antara lain ¹:

- 1) Perlindungan hak-hak dasar pekerja
- 2) Perlindungan rasa aman
- 3) Perlindungan akan terpenuhinya keadilan
- 4) Perlindungan akan kehidupan yang sejahtera, selaras serasi dan seimbang
- 5) Perlindungan upah dan jaminan sosial

Hal ini juga tertuang dalam pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pengupahan yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja / para pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a. upah minimum

¹ Machsoen Ali, *SISTEM PENGUPAHAN UNTUK PEMENUHAN HIDUP LAYAK SEBAGAI REFLEKSI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG KONDUSIF*, makalah, h. 1

- b. upah kerja lembur
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. denda dan potongan upah
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j. upah untuk pembayaran pesangon
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- 4) pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi

Dalam penjelasan pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja / para pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Namun dalam suatu hubungan kerja tidak dapat dipungkiri adanya kemungkinan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha, baik berupa perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan yang

sulit untuk dihindari terutama perselisihan mengenai besarnya upah² dan/atau uang pesangon³ yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja / para pekerja. Pada keadaan yang terjadi di lapangan dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja yang terus menerus meningkat dari tahun ke tahun, maka posisi pekerja sendiri semakin melemah sehingga apabila terjadi perselisihan perburuhan maka pihak pekerja dengan segala kekurangannya berada pada pihak yang selalu dikalahkan oleh pihak pengusaha, disini dengan mudahnya pengusaha menggantikan pekerja yang banyak menuntut sekalipun hak mereka telah diinjakinjak, karena diperoleh bukannya pemenuhan hak mereka melainkan pekerja akan diberhentikan dari pekerjaannya, maka hal ini akan menimbulkan suatu dampak terhadap pekerjaan karena pihak pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan awal permulaan dari segala kesengsaraan hidupnya.

Semua ini selalu terkait dengan masalah keuangan, akan tetapi apabila ada pekerja yang merasakan ada tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku dari pihak pengusaha terhadap dirinya atau tindakan memperlakukan pekerja dengan tindakan yang sewenang-wenang atau pihak pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerjaan secara baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka untuk melindungi pekerja terhadap segala perilaku yang sewenang-wenang tersebut dari pihak pengusaha dalam rangka memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Perundang-undangan yaitu

² Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjapekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan .

³ Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No:Kep-150/Men/2000, Uang Pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagaio akibat adanya pemutusan hubungan kerja

Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, serta Kepmenaker Nomor : 150 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Jasa, dan Ganti Rugi serta UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini seperti yang terjadi pada kasus perburuhan di perusahaan PT. Kasogi Internasional Tbk. yang menutup pabriknya di Buduran dan Airlangga Sidoarjo sejak 19 Juli 2004, sehingga sekitar 2100 pekerjanya mengalami Pemutusan Hubungan Kerja selanjutnya akan disebut PHK sesuai dengan SK Direksi No 884/SK-DIR/VII/2004, hal ini dilakukan karena menurut penjelasan manajemen Kasogi ke BEJ kondisi mayoritas perseroan yang memiliki tiga lokasi pabrik dengan total empat unit produksi dan dua sub unit pendukung sudah tidak produktif lagi⁴, namun yang sangat disesalkan oleh para pekerja adalah mereka mendapatkan pesangon yang lebih rendah dari ketentuan UU Ketenagakerjaan. Menurut pemaparan Siswandi Hendarta Presdir PT.Kasogi Internasional Tbk. dana sebesar Rp.3 Miliar dibagikan kepada para pekerja sesuai dengan masa kerjanya, dengan rincian sebagai berikut⁵ :

- masa kerja 1-5 tahun diberi pesangon 1 bulan gaji
- masa kerja 6-10 tahun diberi pesangon 2 bulan gaji
- masa kerja 11-15 tahun diberi pesangon 2,5 bulan gaji
- masa kerja 16-20 tahun diberi pesangon 3 bulan gaji
- masa kerja diatas 20 tahun diberi pesangon 3,5 bulan gaji

dan menurut Siswandi Hendarta pihaknya mengakui pembagian pesangon memang belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, bila dilihat dari laporan

⁴ Jawa Pos ,Rabu 21 Juli 2004

⁵ Jawa Pos, Senin 26 Juli 2004

keuangan tahun 2003 PT.Kasogi mencatat total hutang sebesar Rp.824,359 miliar dan rugi bersih sebesar Rp.92,156 miliar, sementara total aset perusahaan hanya sebesar Rp.96,529 miliar. Dalam pernyataan yang ditandatangani 2 April 2004 Kantor Akuntan Publik **Hans Tuanakota Mustofa & Halim** menyebutkan Kasogi mengalami defisiensi modal Rp 750 miliar dari sebelumnya Rp.658 miliar pada tahun 2002.

Dengan adanya tindakan tersebut membuat para pekerja melakukan aksi demo karena upaya secara bipartit dan tripartit yang dihadiri oleh Disnaker Sidoarjo dan difasilitasi oleh Komisi E DPRD Sidoarjo dimana Disnaker sebagai perantara hubungan industrial memberikan anjuran terhadap PT.Kasogi yang isinya antara lain⁶:

- 1) pengusaha PT.Kasogi Internasional Tbk.dan para pekerja agar sepakat mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak 31 Juli 2004 dan pengusaha wajib mengajukan permohonan izin PHK kepada P4P Pusat di Jakarta
- 2) pada masa pengakhiran hubungan kerja tersebut PT.Kasogi Internasioanal Tbk.wajib memberikan pesangon kepada pekerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai pasal 156 (4) UU 13 tahun 2003
- 3) pengusaha PT.Kasogi Internasional Tbk.wajib membayar upah kepada pekerja sebesar 100 persen sampai dengan tanggal 31 Juli 2004
- 4) kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat-lambatnya lima hari setelah diterima anjuran ini dan tembusan

⁶ Surya ,selasa 27 Juli 2004

disampaikan kepada pihak lain, apabila tidak memberikan jawaban maka dianggap menolak

5) disnaker meminta agar PT.Kasogi memberikan hak pekerja dengan memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak

6) bila hal itu tidak dipenuhi, PT.Kasogi melakukan pelanggaran UU No.13 Tahun 2003 pasal 164 (1), pasal 156 (2) (3) dan ayat (4) yang menyebutkan pesangon harus diberikan dengan perhitungan upah kali masa kerja

namun dari pihak manajemen Kasogi tetap bersikukuh pada tawaran pesangon: satu kali upah untuk masa kerja 1-5 tahun, dua kali upah untuk masa kerja 6-10 tahun, dua setengah kali upah untuk masa kerja 11-15 tahun, dan tiga kali upah untuk masa kerja 16-20 tahun.

Aksi demopun tak luput untuk dilakukan oleh para pekerja Kasogi yang disertai dengan melakukan aksi penyegelan terhadap tiga rumah direksi PT. Kasogi dan kantor perwakilan PT.Kasogi di Jl. HR.Muhammad, diantaranya Manajer PT.Kasogi Jl. Simpang Darmo Permai Selatan I dan rumah Linawati di Jl. Sukomanunggal Jaya 56 serta tidak lupa mereka melakukan penyegelan atas pabrik di Buduran. Mereka pun melakukan parodi dengan mengemis atau meminta sedekah di jalan alun-alun Sidoarjo, hal ini dilakukan karena mereka tidak mempunyai uang sama sekali untuk memenuhi keperluan hidup mereka.

Berdasarkan uraian dari fakta - fakta yang telah dikemukakan atau dijelaskan di atas, maka ada beberapa permasalahan yang perlu untuk di bahas terkait dengan pemberian uang pesangon di bawah UU Ketenagkerjaan dalam skripsi ini, antara lain sebagai berikut :

1. Dengan melihat kondisi suatu perusahaan yang terpuruk apakah pemberian uang pesangon di bawah atau yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan diperbolehkan ?
2. Upaya hukum apakah yang dapat digunakan bagi para pekerja untuk mendapatkan hak-hak mereka terkait dengan pesangon yang tidak sesuai dengan harapan mereka?

1.2 Penjelasan Judul

Berdasarkan judul yang saya ajukan yakni “**Pemberian Uang Pesangon Yang Tidak Sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**”, akan saya jabarkan sebagai berikut:

- a) Pemberian⁷ adalah membagikan sesuatu kepada orang lain
- b) Uang Pesangon berdasar Pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No:Kep-150/Men/2000 adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha yang besarnya ditentukan oleh masa kerja pekerja tersebut
- c) Tidak sesuai⁸ adalah sesuatu yang tidak cocok, tidak sepadan.
- d) Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai masalah perburuhan.

⁷ Erhans A, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, Penerbit INDAH, Surabaya, 1995, h.31

⁸ Ibid, h.219

1.3 Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul **“Pemberian Uang Pesangon Yang Tidak Sesuai dengan Undang-undang No .13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”** sebagai judul skripsi didasarkan atas alasan sebagai berikut :

1. Judul tersebut dimaksudkan untuk dijadikan sarana sosialisasi agar para pekerja pekerja mengetahui hak-hak mereka pada saat mereka terkena Pemutusan Hubungan Kerja
2. Judul ini merupakan pencerminan dengan adanya suatu upaya untuk melepaskan tanggungjawab dari pengusaha dengan memberi uang pesangon kepada pekerja/para pekerjanya

1.4 Tujuan Penulisan

Maksud dari penulisan skripsi tersebut adalah melengkapi dan memenuhi syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum, dan disamping itu juga terdapat maksud lain, yaitu:

1. Ikut memberikan sumbangan pikiran dalam masalah memecahkan masalah hukum yang timbul dalam prakteknya, yaitu tentang masalah Hukum Perburuhan khususnya masalah Pemberian Pesangon Yang Tidak Sesuai Dengan Undang-undang No.13 Tahun 2003, serta memberikan sumbangan terhadap masyarakat pada umumnya .
2. Sebagai pelajaran dan wawasan yang sangat berharga bagi diri penulis sebelum melangkah ke dalam masyarakat, karena dengan adanya penulisan ini maka penulis dan pembaca khususnya rekan – rekan Fakultas Hukum dan para pekerja serta para pengusaha dapat melihat serta mengambil hikmah dari

pelajaran tentang penerapan teori penulisan dengan kenyataan yang ada di dalam prakteknya.

Pada akhirnya penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau masukan untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum perburuhan pada khususnya.

1.5 Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah.

Dalam skripsi ini dilakukan dengan cara menggunakan pendekatan yuridis normatif dan praktis dengan penjelasan sebagai berikut :

- Pembahasan dilakukan berdasarkan praktek yang ada di dalam kenyataan.
- Pendekatan masalah didasarkan peraturan Perundang-undangan (*Statute Approach*) yang berlaku dan informasi yang didapat dari beberapa literatur

b. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penulisan skripsi ini didapat dari bahan hukum primer, yaitu memperoleh bahan hukum dari beberapa peraturan Perundang-undangan yang berlaku terkait dengan pokok pembahasan. Selain itu juga digunakan sumber bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum berupa informasi yang didapat dari koran dan internet serta studi kepustakaan yang terdiri dari beberapa buku bacaan atau literatur dan karya tulis ilmiah, dari semua bahan hukum tersebut dijadikan sebagai penunjang untuk keberhasilan dalam penulisan skripsi ini.

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum.

Pengumpulan dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang terdiri dari buku bacaan atau literatur berbagai penulis, peraturan Perundang-undangan yang berlaku yang terkait dengan pokok pembahasan. Bahan hukum diperoleh dari hasil wawancara yang kemudian diklasifikasikan menurut jenis dan golongan yang sesuai kebutuhan penulis dan hasilnya dibandingkan dengan para sarjana dan ketentuan Undang-undang

d. Analisa Bahan Hukum.

Bahan hukum yang dikumpulkan kemudian dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif-analisa yang artinya mengkaji permasalahan berdasarkan asas – asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan untuk dikaji konsistensi serta kemungkinan adanya perluasan atau penyempitan yang kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan yang objektif dari permasalahan tersebut.

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk lebih memudahkan pemahaman atas isi skripsi ini oleh pembaca dan pihak yang berkepentingan, dalam menyusun skripsi ini penulis menggunakan sistematika yang terbagi menjadi empat bab yaitu:

Bab I, yaitu tentang Pendahuluan yang berisi pokok-pokok bahasan yang terdiri dari latar belakang masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika. Bab I

tersebut merupakan landasan bagi pembahasan bab-bab selanjutnya yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya.

Bab II, dalam bab II ini akan dibagi dalam dua sub yaitu sub pertama akan dibahas mengenai makna pemberian uang pesangon. Dalam sub kedua akan dibahas faktor-faktor apa sajakah yang menyebabkan pengusaha memberikan uang pesangon kepada pekerja atau para pekerja di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan serta akan dibahas apakah pemberian uang pesangon tersebut diperbolehkan dengan melihat beberapa faktor yang ada tersebut.

Bab III, membahas mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja atau para pekerja untuk memperoleh uang pesangon yang sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana akan dibahas dalam dua sub yaitu sub pertama ditinjau dari UU Nomor 22 Tahun 1957 dan sub kedua dari UU Nomor 2 Tahun 2004.

Bab IV, merupakan bab terakhir sekaligus bab penutup yang berisi dua sub bab yaitu kesimpulan dan saran dari apa yang telah dibahas dan dipaparkan dalam bab I,II,III

BAB II

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN PENGUSAHA MEMBERIKAN UANG PESANGON DI BAWAH KETENTUAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

2.1. Makna Pemberian Uang Pesangon

Suatu permasalahan yang sangat penting atau bahkan yang paling vital bagi pekerja dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja PHK, karena begitu peliknya akibat dilakukannya PHK Pemerintah mengharapkan agar PHK di perusahaan-perusahaan tidak dilakukan oleh pengusaha terhadap para pekerjanya. Meskipun pada Pasal 1 ayat (1) UU No.12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta berbunyi :

“Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

serta dalam Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang bunyinya :

“Pengusaha, pekerja atau serikat pekerja dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

dari kedua peraturan tersebut Pemerintah sekedar memberi himbauan agar jangan terjadi PHK, namun pada keadaan di lapangan banyak sekali terjadi PHK dengan berbagai alasan. Dalam prakteknya PHK yang terjadi karena berakhirnya jangka waktu bekerja yang telah ditentukan baik dalam Perjanjian Kerja atau dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tidak akan menimbulkan permasalahan terhadap

kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha) karena para pihak sama – sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri akan adanya pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun beda halnya dengan PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, hal ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terlebih bagi para pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan yang sangat lemah jika dibandingkan dengan pengusaha, karena dengan berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja akan memberi pengaruh terhadap psikologis, ekonomi serta finansial (keuangan), sebab⁹ :

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

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi pekerja dan keluarganya, Imam Soepomo menyatakan¹⁰ :

“Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup

⁹ H. Agusfiar W., et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan IV, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, h. 140

¹⁰ Ibid

sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya” .

hal ini senada dengan apa yang telah diteliti oleh Tim SMERU terhadap empat industri yaitu otomotif, persepatuan, tekstil, serta bangunan dan konstruksi, dimana dampak PHK membawa dampak antara lain¹¹:

- i. banyak istri pekerja yang memiliki hutang relatif besar di warung, dengan kemampuan membayar yang kecil; banyak pemilik warung yang mulai memberlakukan pembatasan jumlah pinjaman
- ii. sukarnya memasuki lapangan kerja yang tersedia di desa, karena ketiadaan modal atau hilangnya koneksi akibat lamanya mereka tidak bekerja
- iii. terdapat tanda-tanda meningkatnya penjualan barang-barang termasuk ternak dan peralatan rumah tangga seperti TV, radio, dll, untuk dapat sekedar menyambung hidup.
- iv. penangguhan pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).
- v. beberapa keluarga pekerja telah mengurangi konsumsi makan, terutama dari segi kualitas dan tingkat protein yang rendah. Namun pada umumnya mereka tetap mengusahakan kebutuhan susu atau makanan bergizi untuk anak bayinya, meskipun dengan substitusi jenis makanan.
- vi. dampak terhadap pendidikan anak umumnya sukar ditentukan. Eks pekerja yang ditemui umumnya masih relatif muda, masih belum

¹¹ SMERU, Aspek Ketenagakerjaan Semasa Krisis Ekonomi, *Studi Kasus di Empat Industri*, No.07 August 1999

menikah atau yang sudah menikah baru memiliki 1-2 anak yang masih kecil (tingkat SD), sehingga belum banyak membutuhkan biaya pendidikan. Namun demikian, beberapa eks pekerja melaporkan adanya masalah dalam menanggulangi biaya yang berkaitan dengan sekolah

- vii. dampak terhadap kesehatan anggota keluarga pekerja juga sukar ditentukan. Beberapa eks pekerja yang ditemui merasa bersyukur tidak mengalami sakit serius selama krisis, meskipun terdapat kasus ketika ada yang sakit, hanya memakai obat murah tanpa resep yang banyak tersedia di warung
- viii. dampak PHK juga sangat dirasakan oleh orang tua pekerja yang biasa menerima kiriman secara kontinue dari anaknya. Kiriman ini kini berhenti sama sekali atau berkurang jumlahnya dengan frekuensi yang tidak tetap. Orang tua dengan anak yang semula tinggal bersama atau belum menikah harus kembali menanggung kebutuhan hidup anaknya, termasuk anak yang telah berkeluarga yang terpaksa kembali ke desarumah orang tuanya karena kehilangan pekerjaan. Beberapa orang tua pekerja eks konstruksi maklum dengan keadaan ini dan bersedia membantu anaknya, termasuk menampung kembali anak yang berpisah sementara dengan suami isteri, menyediakan modal (bila ada), menanggung kebutuhan susu si cucu, dll.

Meningkatnya sengketa ketenagakerjaan juga disebabkan adanya situasi perekonomian yang lesu akibat resesi yang melumpuhkan dunia usaha, sehingga

perusahaan mengadakan *rasionalisasi* atau penutupan atau pengurangan kegiatan produksi. Dalam situasi sulit semacam ini memang sukar bagi para pengusaha untuk menghindari PHK, masalah lain yang juga menjadi penyebab terjadinya perselisihan perburuhan adalah pelanggaran terhadap disiplin kerja dan penyimpangan terhadap perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, dimana pada umumnya berkisar pada pokok persoalan nilai upah yang tidak wajar, jam kerja yang melampaui batas, perlakuan sewenang-wenang oleh pengusaha, pemberian uang pesangon yang tidak sesuai dengan UU Ketenagkerjaan.

Menurut teori hukum perburuhan terdapat 4 (empat) macam jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu:

1. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum

PHK demi hukum terjadi bila karena satu dan lain hal hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada, sehingga tidak ada alasan yang cukup bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lain untuk tetap mengadakan hubungan kerja. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal¹² :

- a. perjanjian kerja jangka waktu tertentu
- b. pekerja meninggal dunia
- c. pekerja memasuki usia pensiun

¹² Maimun, HUKUM KETENAGKERJAAN, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, h. 73

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja

Pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya, akan tetapi pekerja yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat ¹³:

- mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulainya pengunduran diri
- tidak terikat dalam ikatan dinas
- tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan tanggal mulai pengunduran diri

terdapat berbagai alasan pekerja yang dapat dimohonkan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk mengakhiri hubungan kerjanya seperti yang diatur dalam pasal 169 UU Ketenagakerjaan :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja
- b. membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja

¹³ Lalu Husni., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cetakan IV, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 181

- e. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja

juga dalam Undang-undang No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pada pasal 39 ayat (1) diatur bahwa pekerja yang bekerja pada debitor dapat memutuskan hubungan kerja karena pailit yang telah diputuskan oleh Pengadilan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha

PHK oleh pengusaha adalah PHK yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan dari pihak buruh maupun dari karena kondisi perusahaan seperti yang diatur pasal 163 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu pengusaha dapat melakukan PHK dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan. Pasal 164 ayat (1),(3) UU Ketenagakerjaan yaitu PHK dapat dilakukan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan mengalami efisiensi, dan dalam pasal 165 UU Ketenagakerjaan dapat dilakukan karena perusahaan mengalami pailit dan tentunya setelah dinyatakan pailit oleh Pengadilan, mengenai perusahaan yang telah dinyatakan pailit semua pengurusan dan atau pemberesan atas harta pailit dilaksanakan oleh

Kurator¹⁴. Pasal 167 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dapat melakukan PHK karena pekerja memasuki usia pensiun, pasal 168 UU Ketenagakerjaan dikarenakan pekerja mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut. Hal tersebut dikarenakan aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian (*dismissal*) atau penghematan (*lay-off*) mempengaruhi kepentingan vital dari pengusaha dan tenaga kerja.

4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengadilan

PHK oleh pengadilan ialah PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permohonan yang bersangkutan yaitu pengusaha atau pekerja berdasarkan alasan penting. Alasan penting¹⁵ adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan di mana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja. PHK yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak pengusaha tidak memerlukan ijin dari P4D atau P4P.

Dengan putusanya hubungan kerja baik yang telah ditentukan dengan Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama atau permintaan salah satu pihak ataupun karena putusan Pengadilan maupun perselisihan antara pengusaha dan pekerja mengakibatkan segala hubungan hukum menjadi terputus namun sebelum semuanya berakhir pekerja masih mempunyai suatu hak dan hal ini juga

¹⁴ Pasal 16 ayat (1) UU No.37 Tahun 2004

¹⁵ H.Agusfiar W.et.al,op.cit.,h.147

merupakan suatu kewajiban bagi pengusaha yaitu untuk memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan dan/atau uang penggantian hak yang harus diterima oleh pekerja sesuai dengan masa kerja pekerja yang didasarkan pada upah sebagai dasar pembayaran.

Menurut Pasal 22 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 perhitungan uang pesangon yang harus diterima oleh pekerja dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan Pasal 23 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 ditetapkan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah

- b. Masa kerja 6 tahun lebih tapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun lebih tapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun lebih tapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
- e. Masa kerja 15 tahun lebih tapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun lebih tapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Dalam Pasal 24 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 diatur mengenai ganti kerugian yang meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja
- d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja
- e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat

Ketentuan ini juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan khususnya pada pasal 156 ayat (2) mengenai perhitungan uang pesangon sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih , 9 (sembilan) bulan upah

Ketentuan Pasal 156 ayat (3) mengatur UU Ketenagakerjaan mengenai perhitungan uang penghargaan sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun lebih tapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
- b. Masa kerja 6 tahun lebih tapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
- c. Masa kerja 9 tahun lebih tapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
- d. Masa kerja 12 tahun lebih tapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah

- e. Masa kerja 15 tahun lebih tapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f. Masa kerja 18 tahun lebih tapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g. Masa kerja 21 tahun lebih tapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan diatur uang penggantian hak, namun disini ada perubahan istilah yang digunakan serta mengenai ketentuan yang diatur, sebagai berikut :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerjapekerja diterima bekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2.2. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengusaha memberikan uang pesangon di bawah ketentuan UU No.13 tahun 2003

2.2.1 faktor ekonomi atau keuangan

Hubungan industrial menurut UU Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan Hubungan Industrial Pancasila adalah

hubungan industrial yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan yang tumbuh serta berkembang di atas kepentingan bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Dari kalimat di atas dapatlah ditafsirkan bahwa hakikat Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan harmonisasi atas dasar kemitraan yang sejajar dan seimbang diantara para pelaku proses produksi, dan kemitrasejajaran itu akan terwujud apabila dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dengan mengutamakan kesejahteraan, kejujuran dan keadilan dari berbagai aspek. Salah satunya adalah dalam pemenuhan pemberian uang pesangon yang merupakan hak dari pekerja dan pemberian uang pesangon tersebut merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya PHK yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan¹⁶, selain itu pekerja juga mempunyai hak atas uang penghargaan dan uang penggantian hak baik pekerja tersebut terkena PHK atau keluar karena keinginan sendiri.

Pengusaha bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, maka pengusaha dalam mempertahankan kekuasaannya, ia mempunyai kebebasan yang sangat besar dalam mengambil suatu keputusan atau kebijaksanaan. Berdasarkan alasan tersebut jika pengusaha tidak puas dengan pekerjaan terhadap salah satu atau beberapa pekerja maka ia langsung dapat memberhentikan pekerja ataupun juga karena keadaan perusahaan. Hal ini dilakukan pengusaha dikarenakan ketidakmampuan dalam mempertahankan keseimbangan keuangan atau ekonomi

¹⁶ pasal 1 angka 6 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000

dalam perusahaannya. Akan tetapi pekerja/para pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan, pekerja mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan, yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan (mata pencaharian) baginya dan keluarganya.

2.2.2 Keadaan pasar

Dengan semakin berkembangnya jaman banyak sekali perubahan yang terjadi seperti dalam hal teknologi dan ilmu pengetahuan, dan disertai dengan masuknya era perdagangan bebas menjadikan seluruh barang dan jasa dari luar bisa masuk dengan bebas ke Indonesia. Hal ini akan membuat secara tidak langsung merusak pangsa pasar produk lokal karena konsumen merasa produk luar negeri lebih murah, kuat dan lebih punya nama dibanding dengan produk lokal, sehingga proses produksi perusahaan tersebut tidak bisa lancar dan makin membuat kondisi perusahaan menjadi kritis dan apabila ada pinjaman kredit dari bank pastinya perusahaan tidak akan bisa membayar kredit ditambah dengan bunganya, sehingga aset perusahaan yang dijadikan sebagai jaminan akan disita oleh bank..

2.2.3 Kebijakan Pemerintah

Banyak sekali kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah seperti dalam hal pajak penghasilan, retribusi daerah serta yang lainnya yang dapat membuat pengusaha merasa terberati oleh kebijakan–kebijaksanaan tersebut, sehingga membuat pengeluaran perusahaan menjadi bengkak atau banyak hanya untuk kebijakan – kebijakan tersebut.

Namun pada kasus PT.Kasogi Internasional Tbk. sekitar 2100 pekerjaannya mengalami PHK sesuai dengan SK Direksi No 884SK-DIRVII2004, hal ini dilakukan karena menurut penjelasan manajemen Kasogi ke BEJ kondisi mayoritas perseroan yang memiliki tiga lokasi pabrik dengan total empat unit produksi dan dua sub unit pendukung sudah tidak produktif lagi serta dari laporan keuangan tahun 2003 PT.Kasogi mencatat total hutang sebesar Rp.824,359 miliar dan rugi bersih sebesar Rp.92,156 miliar, sementara total aset perusahaan hanya sebesar Rp.96,529miliar. Dalam pernyataan yang ditandatangani oleh Kantor Akuntan Publik **Hans Tuanakota Mustofa & Halim** tanggal 2 April 2004 menyebutkan Kasogi mengalami defisiensi modal Rp 750 miliar dari sebelumnya Rp.658 miliar pada tahun 2002. Namun yang sangat disesalkan oleh para pekerja adalah mereka mendapatkan pesangon yang lebih rendah dari ketentuan UU Ketenagakerjaan, menurut pemaparan Siswandi Hendarta Presdir PT.Kasogi Internasional Tbk. dana sebesar Rp.3 Miliar dibagikan kepada para pekerja sesuai dengan masa kerjanya dengan rincian sebagai berikut:

- masa kerja 1-5 tahun diberi pesangon 1 bulan gaji
- masa kerja 6-10 tahun diberi pesangon 2 bulan gaji
- masa kerja 11-15 tahun diberi pesangon 2,5 bulan gaji
- masa kerja 16-20 tahun diberi pesangon 3 bulan gaji
- masa kerja di atas 20 tahun diberi pesangon 3,5 bulan gaji

dengan melihat rincian di atas yang telah dipaparkan oleh Presdir. PT.Kasogi pemberian uang pesangon tersebut merupakan di bawah standard dari ketentuan pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. pasal 22 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, maka para pekerja PT. Kasogi melakukan demo untuk

menuntut hak mereka sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan. Namun dengan melihat kondisi laporan keuangan perusahaan dalam 2 tahun terakhir yang telah dilakukan penghitungan oleh kantor Akuntan Publik. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap para pekerja, tetapi dengan ketentuan bahwa pekerja berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4) UU Ketenagakerjaan (Pasal 164 ayat (1),(2)), jika hal ini tidak dilakukan perusahaan dapat dikatakan melakukan perbuatan melanggar hukum karena perbuatan yang dilakukan tersebut terkandung unsur – unsur¹⁷ :

1. Melanggar hak orang lain
2. Bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku
3. Bertentangan dengan kesusilaan
4. Bertentangan dengan kecermatan yang harus diindahkan dalam lalu lintas masyarakat terhadap diri dan barang orang lain

Namun jika PT.Kasogi tetap tidak mampu dapat meminta permohonan kepada Pengadilan Niaga untuk diputuskan pailit dan apabila telah dinyatakan pailit, Pengadilan memerintahkan untuk segera menjual seluruh aset – aset perusahaan guna memenuhi kewajiban PT.Kasogi kepada seluruh kreditornya, dan kurator akan menyusun daftar mengenai siapa saja yang berhak menerima pembayaran¹⁸, serta mengacu pada pasal 1149 BW dimana diatur menurut urutan sebagai berikut :

¹⁷ MR.J.H.NIEUWENHUIS, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, terjemahan Djasadin Saragih, h.118

¹⁸ Pasal 189 UU No. 37 Tahun 2004

1. biaya-biaya perkara yang semata-mata disebabkan karena peledangan dan penyelesaian suatu warisan, biaya-biaya ini didahulukan dari pada gadai dan hipotik
2. biaya-biaya penguburan
3. semua biaya perawatan dan pengobatan
4. upah para buruh selama tahun yang lalu dan upah yang sudah dibayar dalam tahun yang sedang berjalan, beserta jumlah uang kenaikan upah menurut pasal 1602 q, jumlah uang pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan oleh si buruh guna si majikan, jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh berdasar pasal 1602 v ayat (4), **jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh pada waktu akhirnya perhubungan kerja berdasarkan pasal 1603 atau pasal 1603 s bis**, jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada keluarga si buruh pada waktu meninggalnya si buruh berdasarkan pasal 13 ayat (4), jumlah uang yang oleh si majikan harus dibayar kepada si buruh atau anak buah kapal atau sanak keluarganya yang ditinggalkan berdasar Peraturan Kecelakaan 1939
5. piutang karena penyerahan bahan-bahan makan yang dilakukan kepada si berutang beserta keluarganya selama waktu 6 bulan terakhir
6. piutang-piutang para pengusaha sekolah-berasrama untuk tahun yang penghabisan
7. piutang anak-anak yang belum dewasa dan orang yang terampu terhadap sekalian wali dan pengampu mereka, mengenai pengurusan mereka sekadar piutang-piutang itu tidak dapat diambilkan pelunasan

dari hipotik atau lain jaminan yang harus diadakann menurut bab kelimabelas buku ke satu BW begitu pula tunjangan-tunjangan yang menurut buku kesatu oleh orang tua harus dibayar untuk pemeliharaan dan pendidikan anak-anak mereka yang sah belum dewasa

namun sebelum uang pesangon (poin 4) dibayarkan kepada para pekerja atau pekerja, mengenai pajak untuk negara harus dibayarkan terlebih dahulu karena negara mempunyai hak mendahulu yang melebihi dari segala hak mendahulu lainnya¹⁹. Dengan melihat urutan di atas pekerja atau para pekerja berkedudukan sebagai kreditor istimewa atau *preference* dimana uang pesangon merupakan utang harta pailit.

¹⁹ Pasal 1137 BW jo pasal 19 ayat (6) UU No.19 Tahun 2000 tentang perubahan atas UU No. 19 Tahun 1997 tentang Penagihan Pajak Penghasilan Dengan Surat Paksa

BAB III

UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG TIDAK MEMPEROLEH UANG PESANGON SESUAI DENGAN KETENTUAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

3.1. Ketentuan hukum tentang uang pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya diatur dalam pasal 27 (2) Undang-Undang Dasar 1945 amandemen IV diatur mengenai hak warga negara yang bunyinya sebagai berikut:

“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan”.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah, hal ini dapat terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur dari sisi lainnya seperti dari sisi sosiologisnya.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena PHK terkait dengan uang pesangon dapat ditemukan dalam aturan-aturan hukum yaitu:

Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan dalam pasal 2 ayat (1) Kepmenaker

No. Kep-150/Men/2000 menentukan bahwa setiap PHK di perusahaan harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah untuk PHK perorangan dan dari Panitia Pusat untuk PHK massal, mengenai PHK massal diatur dalam pasal 1 angka (5) yaitu PHK terhadap 10 orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.

Mengenai batasan pemutusan hubungan kerja yang ditentukan UU Ketenagakerjaan jo. Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 yaitu tentang alasan-alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan pemutusan hubungan kerja yang dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu alasan yang diijinkan atau diperbolehkan untuk dilakukannya PHK dan alasan yang dilarang untuk melakukan PHK. Alasan yang diijinkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat tertuang dalam ketentuan pasal 154 UU Ketenagakerjaan jo. pasal 2 ayat 2 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, sedangkan alasan yang tidak diberikan ijin atau dilarang oleh P4D / P4P tertuang dalam ketentuan pasal 153 UU Ketenagakerjaan jo. pasal 2 ayat (3),(4) Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 yaitu tentang adanya alasan-alasan yang tidak dibenarkan untuk di PHK dan alasan-alasan yang dilarang untuk di PHK.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 jo. Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 pasal 22,23 dan 24, diatur mengenai besarnya uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak yang dapat diterima oleh pekerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas.

3.2. Penyelesaian Hukum Akibat Pemberian Uang Pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan ditinjau dari UU Nomor 22 Tahun 1957

Terjadinya perselisihan di antara setiap manusia adalah merupakan suatu masalah yang wajar karena hal tersebut merupakan kodrat manusia, namun yang penting bagi kita adalah bagaimana untuk mencegah atau memperkecil (sebagai tindakan *preventif*) serta bagaimana untuk menganggulangi perselisihan tersebut bagi mereka yang berselisih. Demikian halnya dalam bidang perburuhan, perselisihan itu selalu timbul meskipun telah ada perjanjian perburuhan yang berlaku dan mengikat para pihak. Penyebab perselisihan pekerjaan dapat datang dari pihak pengusaha maupun dari para pekerja/pekerja, penyebab perselisihan dapat datang dari pihak pengusaha karena kurangnya memperhatikan kepentingan para pekerja serta tuntutan-tuntutannya dan memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam perusahaan namun menurut pertimbangan para pekerja/pekerja kebijaksanaan tersebut makin membuat kehidupan para pekerja/pekerja akan semakin menderita, sehingga hal ini akan membawa dampak ke dalam semangat kerja para pekerja/pekerja dan akibatnya proses produksi akan menurun. Sedangkan penyebab perselisihan dari pihak pekerja adalah karena tuntutan-tuntutannya tidak dipenuhi oleh pengusaha baik secara perorangan maupun secara kolektif, sehingga mereka memperlambat atau menghentikan jalannya produksi dengan maksud agar pengusaha memperhatikan atau menerima tuntutan-tuntutan mereka

Di samping itu timbulnya perselisihan ketenagakerjaan tentu saja tidak dapat dilepaskan dari masalah pertumbuhan penduduk yang semakin meningkat,

dengan keadaan yang demikian ini mengakibatkan tidak seimbang pasaran kerja, sehingga penawaran kerja selalu melebihi permintaan. Maka dari itu dalam melaksanakan hubungan industrial Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, pembinaan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pengertian perselisihan perburuhan menurut UU No 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung syarat-syarat kerja dan/atau keadaan pekerjaan, sedangkan menurut UU Darurat No.16 Tahun 1951 selanjutnya disebut UU Darurat, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara atau perserikatan dengan perserikatan pekerja atau sejumlah pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungannya dan atau keadaan pekerjaan. Dari dua peraturan di atas yang perlu mendapat perhatian adalah pihak – pihak yang berselisih, menurut UU Darurat dari pihak pekerja yang boleh menjadi pihak dalam perselisihan disamping organisasi pekerja adalah juga sejumlah pekerja yakni beberapa orang pekerja secara bersama-sama dapat menuntut di depan persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sedangkan UU No.22 Tahun 1957 dari pihak pekerja yang dapat menuntut dalam perselisihan hanyalah organisasi pekerja saja, hal ini tidak lain dimaksudkan untuk merangsang para pekerja bergabung dalam satu organisasi.

Namun dari kedua Undang-undang tersebut dalam bukunya Soepomo dikatakan²⁰:

“Baik Undang-undang Darurat nomor 16 Tahun 1951 maupun Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 sama-sama tidak membolehkan seorang buruh (buruh perorangan) menjadi penuntut di dalam perselisihan”

sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan perburuhan dibedakan antara :

- I. Yang dimaksud perselisihan hak (*Rechtsgeschillen*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian kerja ataupun KKB. Terhadap perselisihan hak menurut *Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesia* (RO Stb 1847 no.23) menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan diselesaikan oleh hakim residensi (*residentie rechter*). Dengan dihapuskannya hakim pengadilan residensi oleh UU Darurat No.1 Tahun 1951, LN 1951 no.9 terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Dengan tetap berpegang teguh pada aturan hukum tersebut, undang-undang di bidang penyelesaian perselisihan perburuhan juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikan perselisihan di bidang perburuhan, dengan demikian terdapat dua badan atau Instansi yang berwenang, yaitu Pengadilan Negeri dan

²⁰ H. Agusfiar W. et al, op. cit., h. 165-166

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Namun dalam hal itu ada dua perbedaan yang pokok yaitu²¹:

1. Yang dapat menuntut dimuka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah pengusaha dan pekerja secara organisatoris. Pekerja yang terlibat perselisihan secara organisatoris jumlahnya relatif banyak sehingga untuk mempercepat penanganannya dilakukan oleh P4P. Sedangkan untuk pekerja perseorangan dalam mengajukan tuntutan di Pengadilan Negeri
 2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedangkan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan selain dikenai pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau dapat juga denda setinggi-tingginya sepuluh ribu.rupiah
- II. Perselisihan kepentingan (*Belangen-geschillen*) adalah perselisihan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan, dan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dimaksudkan untuk menampung semua bentuk perselisihan kepentingan tersebut yang dalam prakteknya sering menimbulkan aksi-aksi sepihak seperti pemogokan (*strike*) atau penutupan perusahaan (*lock out*) untuk selanjutnya nanti diproses oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang dalam memberikan putusannya menimbang dengan mengingat hukum, perjanjian,

²¹ Ibid,h.166-167

kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara (pasal 8 ayat (1) UU No. 22 Tahun 1957).

Dalam UU No.22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal ini tidak dicapainya perdamaian antara pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman kepada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan. Di samping penyelesaian perselisihan perburuhan oleh Badan Lembaga tersebut yang merupakan penyelesaian secara wajib, UU No.22 Tahun 1957 juga mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan oleh juru pemisah atau sebuah dewan pemisah untuk diserahkan dengan cara arbitrase (Pasal 19-22 UU No.22 Tahun 1957) penyelesaian dengan menyerahkan secara sukarela kepada dewan pemisah dengan cara arbitrase inilah yang lazim disebut penyelesaian secara sukarela.

I. Penyelesaian Secara Sukarela (*Foluntary Arbitration*):

Perselisihan perburuhan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi pekerja kepada pihak pengusaha mengenai misalnya kenaikan upah atau uang pesangon. Tuntutan ini pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan. Hasil perundingan, bila merupakan persetujuan, dapat disusun menjadi satu perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Perjanjian Perburuhan. Jika dalam perundingan

tersebut oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh persesuaian paham, maka sebetulnya barulah terjadi suatu perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara pengusaha dengan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja. Bagi yang berselisih itu hanya ada dua jalan yang dapat ditempuh, yaitu :

1. Menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase atau ;
2. Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perburuhan.

Penyerahan perselisihan kepada badan atau dewan pemisah harus dilakukan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak. Dalam surat perjanjian diterangkan :

1. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan
2. Nama-nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan serta tempat kedudukan mereka
3. Siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah atau dewan pemisah
5. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Pegawai perantara atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/P4D yang memberikan peraturan dapat pula dipilih menjadi dewan pemisah dan dalam praktek seringkali panitia daerah ditunjuk sebagai dewanjuru pemisah. Terhadap

putusan yang diambil oleh panitia daerah selaku dewan pemisah ini Soepomo berpendapat²² :

“sebetulnya sama saja putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dan putusan panitia daerah sebagai instansi pengadilan perburuhan. Bahkan putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan karena tidak dapat dimintakan banding kepada panitia pusat”

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, selanjutnya disebut Panitia Daerah yang telah memberi perantaraan, yang dapat pula dipilih menjadi juru pemisah atau dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam memilih juru pemisah atau membentuk dewan pemisah dan menyusun tata cara pemisahan.

Karena putusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dan putusan Panitia Daerah sebagai Instansi “ Pengadilan “ perburuhan. Bahkan putusan Panitia Daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan, karena tidak dapat dimintakan banding kepada panitia Pusat. Putusan dewan atau juru pemisah memuat :

1. Hal-hal yang memuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut di atas ;
2. Ikhtiar tuntutan, balasan dan penjelasan lebih lanjut oleh kedua belah pihak ;
3. Pertimbangan yang menjadi putusan itu ;
4. Putusan pokok.

Putusan harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah dapat

²² *ibid*,h.176

dimintakan pengesahan dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat ini harus memberi pengesahannya, kecuali :

1. Jika ternyata putusan itu melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah ;
2. Di dalamnya terdapat hal-hal yang bertentangan dengan Undang-Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila ;
3. Di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk .

Jika Panitia Pusat menolak pengesahan itu, Panitia Pusat harus mengatur akibat penolakan itu. Putusan yang disahkan oleh Panitia Pusat memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat, artinya :

- 1 Dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan (*fiat executie*), dan selanjutnya dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.
- 2 Pihak yang tidak tunduk pada putusan itu diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.10.000 (sepuluh ribu rupiah).

II. Penyelesaian Secara Wajib (*Compulsory Arbitration*) :

Tiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan atau secara damai dan oleh pihak yang berselisih tidak diserahkan kepada juru atau dewan pemisah. Oleh pihak tertentu atau oleh salah satu dari mereka harus diberitahukan dengan surat kepada pegawai perburuhan, yaitu pegawai kementerian perburuhan yang oleh Menteri Perburuhan ditunjuk untuk memberi perantara dalam perselisihan perburuhan. Pemberitahuan wajib ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perburuhan untuk memberi perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut

Perantaraan yang wajib diberikan itu dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan dan sebab-sebabnya. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari pegawai mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan antara pihak-pihak itu ke arah tercapainya penyelesaian secara damai, artinya tercapai persesuaian paham antara pihak-pihak tersebut. Persetujuan yang tercapai dalam perundingan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan²³. Jika perundingan itu tidak menghasilkan persetujuan dan karena itu pegawai berpendapat bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraanya, maka hal ini segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

Panitia Daerah pertama-tama juga memberi perantaraan, yaitu segera setelah menerima penyerahan perselisihan, mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih. Jika perundingan itu menghasilkan persetujuan, persetujuan ini juga mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan²⁴. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan, Panitia Daerah bersiap-siap untuk mengambil putusan. Panitia Daerah menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Putusan Panitia Daerah dapat bersifat anjuran, yaitu menganjurkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Jika Panitia Daerah berpendapat bahwa

²³ pasal 4 jo. pasal 7 ayat (2) UU No.22 /1957

²⁴ pasal 7 ayat (3) UU No.22 /1957

perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang berupa anjuran, maka Panitia Daerah memberi putusan yang bersifat mengikat.

Salinan surat putusan itu segera disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembat. Putusan yang bersifat mengikat ini, jika terhadapnya dalam waktu **14 hari** setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan kepada Panitia Pusat, dapat mulai dilaksanakan. Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Jika terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat itu, dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta untuk dilakukan pemeriksaan ulangan kepada Panitia Pusat, kecuali bila menurut pendapat Panitia Pusat putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal. Menurut Panitia Pusat, soal khusus bersifat lokal ialah yang tidak mengenai hal-hal sebagai berikut ²⁵:

1. Soal yang meliputi lebih dari satu wilayah Panitia Daerah ;
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah (*aardolie*), timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara riil ;
3. Perselisihan mengenai pemberhentian massal (lebih dari 9 orang)

²⁵ Lanny ramli, *Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Airlangga University Press, Surabaya, 1998, h.44

4. Perselisihan mengenai pembentukan perubahan peraturan pensiun jaminan hari tua dan jaminan sakit ;
5. Semua putusan Panitia Daerah yang bertentangan dengan Undang-Undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Selain menerima permintaan pemeriksaan ulangan, Panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan itu menurut pendapatnya dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, jika perlu untuk melaksanakan putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dapat dimintakan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk dapat dijalankan. Namun putusan P4P dapat diajukan "Kasasi" dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil kepada Menteri Tenaga Kerja karena mempunyai hak veto untuk membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan Panitia Pusat jika dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum dan atau untuk melindungi kepentingan negara. Setelah diundangkannya Undang-undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah dirubah dengan Undang – undang No. 9 Tahun 2004 selanjunya disebut UU PTUN, putusan P4P dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara sehingga bagi pihak yang tidak puas akan putusan P4P tersebut dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT.TUN), jika masih ada pihak yang belum puas akan putusan PT.TUN dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu 14 hari. Meskipun sudah tidak ada upaya hukum lagi tetapi pihak pengusaha tidak mau melaksanakan putusan tersebut , maka pihak pekerja harus mengajukan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri.

3.3. Penyelesaian Hukum Akibat Pemberian Uang Pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan ditinjau dari UU Nomor 2 Tahun 2004

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang ada dalam UU No.22 Tahun 1957 yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian hubungan industrial selama ini ternyata belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah bahkan sebaliknya prosedurnya sangat panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya seperti yang telah dipaparkan dalam sub bab penyelesaian hukum ditinjau dari UU Nomor 22 Tahun 1957. Dengan melibatkan berbagai komponen termasuk organisasi pekerja, pengusaha, LSM, dan para pakar maka dilahirkan undang-undang baru mengenai Penyelesaian Perselisihan Industrial yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UU PPHI, dikeluarkannya UU PPHI ini diinginkan agar :

- a. tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan yang harus diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai pancasila
- b. untuk menciptakan suatu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah

Seperti yang diatur dalam pasal 58 UUPHI dimana dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta

UUPHI yang telah menggantikan UU Nomor 22 Tahun 1957 dan UU Nomor 12 Tahun 1964 memberikan definisi mengenai Perselisihan Hubungan

Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antar pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dari definisi tersebut maka pekerja (perorangan) bisa mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebagaimana yang telah diatur dalam UUPHI dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu:

- 1) Penyelesaian di luar Pengadilan /Non Litigasi yaitu melalui:
 - a. Bipartit
 - b. Mediasi
 - c. Konsiliasi
 - d. Arbitrase
- 2) Penyelesaian melalui Pengadilan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri /*Litigasi*

UUPPHI juga memberi kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha jika terdapat suatu perselisihan, serta dalam UUPHI mensyaratkan batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan perhitungan sebagai berikut :

- 1) Pekerja dan pengusaha atau serikat pekerja dan serikat buruh yang berselisih bisa menempuh jalur *bipartit, mediasi, konsiliasi* atau *arbitrase* dalam menyelesaikan perselisihan tersebut dengan batas waktu penyelesaian **30 hari kerja** (Pasal 3 ayat (2), Pasal 15, Pasal 25, Pasal 40 UU No.2 Tahun 2004)
- 2) Jika para pihak tetap masih belum mencapai kata sepakat dalam menyelesaikan masalah mereka, maka bisa ditempuh jalur *Pengadilan*

- Hubungan Industrial* yang memiliki masa sidang maksimal **50 hari kerja** dihitung sejak sidang pertama (Pasal 103 UU No.2 Tahun 2004)
- 3) Kalau masih juga belum puas terhadap keputusan Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya pada kasus perselisihan yang menyangkut hak pekerja dan PHK, maka bisa diajukan ke tingkat kasasi dengan masa pengambilan keputusan **30 hari kerja** dihitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi (Pasal 115 UU No.2 Tahun 2004)

Untuk menjamin ditaatinya UUPHI telah ditetapkan sanksi administrasi dan sanksi pidana, perbedaan antara kedua sanksi itu menurut Philipus M. Hadjon dkk adalah sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggarnya dengan memberikan hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran dihentikan, sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa melalui prosedur peradilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim melalui prosedur peradilan²⁶. Sasaran dan jenis sanksi administrasi diatur dalam pasal 116 – 121 UUPHI, sanksi tersebut dikenakan bagi Mediator, Panitera Muda, Konsiliator dan Arbiter. Dan mengenai ketentuan pidana diatur dalam pasal 122 UUPHI pengenaan sanksi pidana tersebut secara umum ditujukan kepada saksi yang dipanggil guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib membukakan buku dan surat-surat yang diperlukan.

²⁶ Lalu Husni, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, h. 123

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam pasal 56 UUPHI yakni bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hubungan kerja
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Pengadilan Hubungan Industrial mengenal 2 macam pemeriksaan dalam persidangan yaitu :

- a. Pemeriksaan dengan acara biasa
- b. Pemeriksaan dengan acara cepat, untuk pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 hari kerja

untuk hukum acara pada Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam pasal 57 UUPHI, yang mengatur bahwa hukum acara yang digunakan adalah hukum Acara Perdata kecuali yang diatur secara khusus, sehingga untuk hal pembuktian digunakan alat-alat bukti dalam acara perdata sebagaimana disebutkan dalam pasal 164 HIR jo.pasal 1866 BW adalah:

1. Alat bukti tertulis
2. Saksi
3. Persangkaan-persangkaan
4. Pengakuan
5. Sumpah

Dalam pasal 83 UUPHI diatur mengenai pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus disertai atau dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika hal ini tidak dilakukan oleh pihak yang mengajukan gugatan maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib untuk mengembalikan gugatan tersebut, hal ini menandakan bahwa Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai bipartit, mediasi atau konsiliasi ditempuh. Dalam hal kewenangan atau kompetensi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial UUPHI mengatur mengenai keberadaan atau kedudukan arbitrase dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan hubungan Industrial dan putusan arbitrase tersebut bersifat akhir dan tetap. Jika dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial di pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan dan dalam waktu 30 hari kerja perintah untuk eksekusi harus diberikan (pasal 51 UUPHI). Dalam Pengadilan Hubungan Industrial terdapat 2 macam Putusan yaitu :

1. untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam suatu perusahaan merupakan suatu putusan akhir dan bersifat tetap
2. untuk perselisihan hak serta perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan perlawanan atau kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja

Dengan dikeluarkannya UU Nomor 18 Tahun 2003 tentang ADVOKAT, maka yang bisa melakukan persidangan atau beracara dalam Pengadilan adalah mereka yang telah memperoleh izin untuk menjadi seorang advokat, namun pasal 87 UUPHI Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk melakukan persidangan atau beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Akan tetapi UU No.2 Tahun 2004 masih belum bisa diberlakukan karena dengan dikeluarkannya Perpu No. 1 Tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 selama setahun, sehingga dengan adanya Perpu no.1 Tahun 2005 tersebut perselisihan sengketa hubungan industrial akan tetap diperiksa dan diputus oleh P4D dan P4P²⁷, meskipun ketentuan hukum yang selama ini dipakai yaitu UU No.22 Tahun 1957 dan UU No.12 Tahun 1964 telah dicabut.

²⁷ Pasal 124 ayat (1) UUPHI

BAB IV

PENUTUP

KESIMPULAN

- I. Bagi Perusahaan yang terpuruk dapat memberikan uang pesangon di bawah ketentuan UU Ketenagakerjaan, namun dengan syarat bahwa seluruh aset yang dimiliki oleh perusahaan dan setelah dilakukan pelelangan atas aset tersebut tetap tidak mencukupi untuk membayar uang pesangon para pekerja atau dengan meminta permohonan pernyataan pailit kepada Ketua Pengadilan Niaga .
- II. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pekerja untuk mendapatkan hak-hak mereka terkait dengan uang pesangon adalah ditempuh melalui prosedur yang ditetapkan oleh UU No.22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 serta Undang-undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah dirubah dengan Undang – undang No. 9 Tahun 2004

SARAN

- I. Supaya tidak terjadi pemberian uang pesangon di bawah UU Ketenagakerjaan seharusnya pengusaha atau para pengusaha dapat mengantisipasi hal tersebut sebelum melakukan PHK dan salah satu

solusinya dengan meminjam sejumlah dana dengan menjaminkan aset-aset perusahaan, mungkin dengan begitu pengusaha dapat dengan aman mengeluarkan pekerja atau para pekerja sehingga pengusaha dapat beroperasi lagi dengan sisa pekerja yang ada dan mungkin dengan sisa pekerja yang ada makin lebih efektif dan efisien sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

- II. agar Pemerintah mencabut Perpu No. 1 Tahun 2005, supaya UU No. 2 Tahun 2004 dapat diberlakukan secepatnya untuk dapat menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah..

DAFTAR BACAAN

Buku-buku :

W.H.Agusfiar.,et.al,**Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**,PT Raja Grafindo Persada,Jakarta,2002

Husni, Lalu. , **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT Raja Grafindo Persada,Jakarta 2003

————— , **Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan**, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004

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

Ali, Machsoen., **Sistem Pengupahan Untuk Pemenuhan hidup Layak Sebagai Refleksi hubungan Industrial Yang Kondusif**, makalah

Maimun, **Hukum Ketenagakerjaan**,PT.Pradnya Paramita, Jakarta,2004

NIEUWENHIUS J.H., **POKOK-POKOK HUKUM PERIKATAN**, terjemahan Djasadin Saragih

Kamus

A.Erhans., **Kamus Lengkap Bahasa Indonesia**,Penerbit INDAH, Surabaya, 1995

Perundang-undangan :

Undang – undang Dasar 1945 amandemen IV

Subekti.R dan Tjitrosudibio, **KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PERDATA** (terjemahan), cetakan ke-19, Pradnya Paramita, 1985

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2000 tentang perubahan atas UU Nomor 19 Tahun 1997 tentang Penagihan Pajak Penghasilan dengan Surat Paksa

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang telah dirubah dengan Undang – undang Nomor 9 Tahun 2004

PERPU Nomor 1 tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kep.Menaker RI No.Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

Aspek Ketenagakerjaan Semasa Krisis Ekonomi The Labor Force Dimensions of the Economic Crisis

Studi Kasus di Empat Industri
Case Studies of Four Industries

Latar Belakang

Sebagai akibat krisis ekonomi dua tahun terakhir ini, permintaan tenaga kerja menurun secara dramatis, terutama di wilayah perkotaan. Pengurangan tenaga kerja, termasuk PHK sejumlah besar pekerja-tetap menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi kesulitan serius akibat krisis.

SMERU memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap eks pekerja yang telah kehilangan pekerjaan di empat industri - yaitu otomotif, persepatuan, tekstil, serta bangunan dan konstruksi. Kita semua setuju bahwa dampak terparah dirasakan oleh industri keempat ini.

Wawancara mendalam dengan sejumlah eks pekerja dilakukan di daerah sekitar lokasi pabrik sepatu dan tekstil di wilayah Jabotabek dan Bandung. Khusus untuk eks pekerja industri otomotif, selain menemui pekerja di Jabotabek, juga diupayakan menemui pekerja yang telah kembali ke desa di wilayah Malang dan Sleman. Sedangkan untuk pekerja lepas sektor konstruksi yang hampir seluruhnya segera kembali ke desa, ditemui di 13 desa di 7 kabupaten yang berbeda - yaitu: Banyumas, Pekalongan, Demak, Kudus, Pati, Wonogiri, dan Ngawi.

Temuan Utama

Strategi apa yang ditempuh oleh perusahaan dalam menghadapi krisis? Strategi ini mencakup beberapa tahapan: dimulai dengan melakukan efisiensi biaya (*cost down*), mencari peluang pasar ekspor, diversifikasi produk, mengurangi kegiatan yang beresiko, serta melakukan PHK terhadap para pekerja. Pada umumnya perusahaan melakukan berbagai kebijakan untuk meminimalkan besarnya pembayaran uang pesangon, misalnya dengan memberhentikan pekerja yang masih dalam status training atau pekerja harian/kontrak, meningkatkan disiplin kerja dengan sanksi PHK tanpa uang pesangon, penawaran mengundurkan diri dengan kompensasi atau pensiun dipercepat, merumahkan sementara pekerja, sampai PHK dengan pesangon penuh.

Upah dan uang pesangon: Penetapan upah pekerja tidak didasarkan pada tingkat pendidikan dan perbedaan gender, melainkan pada jenis pekerjaan yang dilakukan, masa kerja, dan tingkat jabatan pekerja dalam perusahaan. Khusus mengenai tenaga lepas di sektor konstruksi; upah lebih didasarkan pada tingkat keahlian atau ketrampilan yang dimiliki. Hampir semua pekerja otomotif, tekstil, dan persepatuan memperoleh uang pesangon ketika di PHK, sedang pekerja lepas pada sektor konstruksi tidak mengenal uang pesangon. Hanya pekerja tetap sektor konstruksi yang mendapatkan pesangon.

Apakah eks pekerja tetap tinggal di kota atau kembali ke daerah asalnya masing-masing? Beberapa pekerja pada industri sepatu dan tekstil yang kembali ke desa setelah kehilangan pekerjaannya, dan sebagian lainnya tetap bertahan di kota atau di daerah sekitar industri untuk memperoleh pekerjaan lain yang sejenis atau terjun ke sektor informal, atau bahkan ke sektor konstruksi (sebagai kenek/kuli bangunan rumah tinggal atau renovasi). Para eks pekerja industri otomotif pada umumnya tetap bertahan di kota untuk membuka usaha sebagai wiraswasta atau berusaha di sektor informal dan kalau ada yang kembali ke desa umumnya dalam jangka waktu tidak lama. Hanya pekerja lepas di sektor konstruksi yang hampir seluruhnya akan segera kembali ke desa setelah menganggur, daripada terus bekerja di kota, karena sejak semula mereka telah tinggal serta memiliki rumah dan keluarga inti di desa.

Apa dampak terhadap kehidupan pekerja? Dampak terhadap eks pekerja dari industri sepatu dan tekstil yang masih tinggal di kota pada umumnya belum terlalu dirasakan karena sebagian eks pekerja ketika ditemui Tim SMERU masih memiliki uang pesangon, atau telah mendapatkan pekerjaan lain sekalipun di sektor informal (sebagai tukang ojek, kuli bangunan) atau di industri yang lain (garmen). Walaupun demikian pada umumnya para eks pekerja telah mengurangi kebutuhan sekunder, seperti penggunaan alat kosmetika, rokok, pakaian dan sebagainya. Dijumpai kasus dimana pekerja yang masih menganggur mengalami tekanan psikologis, seperti sakit gatal-gatal, malu karena masih menganggur, malu diketahui bekerja di sektor informal (tukang reparasi, ojek), tidak betah di rumah, merasa kehilangan teman untuk berkomunikasi, atau takut disangka berbuat negatif oleh para tetangga bila terjadi kecurian di lingkungan sekitar.

Pekerja bangunan - terparah: Dampak krisis sangat dirasakan oleh para pekerja lepas di sektor konstruksi, karena mereka tidak memperoleh uang pesangon ketika tiba-tiba harus kehilangan pekerjaannya, dan kemudian segera kembali ke desa, tanpa adanya jaminan penghasilan. Dampak ini terlihat antara lain dari:

- i. banyak istri pekerja yang memiliki hutang relatif besar di warung, dengan kemampuan membayar yang kecil; banyak pemilik warung yang mulai memberlakukan pembatasan jumlah pinjaman
- ii. banyak istri pekerja yang sekarang bekerja di kota atau menjadi TKI
- iii. semakin banyak pekerja dan tajamnya persaingan di sektor pertanian dan sektor informal dengan tingkat upah atau penghasilan yang lebih rendah
- iv. sukanya memasuki lapangan kerja yang tersedia di desa, karena ketiadaan modal atau hilangnya koneksi akibat lamanya mereka tidak bekerja
- v. terdapat tanda-tanda meningkatnya penjualan barang-barang termasuk ternak dan peralatan rumah tangga seperti TV, radio, dll, untuk dapat sekedar menyambung hidup, dan
- vi. penangguhan pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB).

Dampak terhadap pendidikan anak umumnya sukar ditentukan. Eks pekerja yang ditemui umumnya masih relatif muda, masih belum menikah atau yang sudah menikah baru memiliki 1-2 anak yang masih kecil (tingkat SD), sehingga belum banyak membutuhkan biaya pendidikan. Namun demikian, beberapa eks pekerja melaporkan adanya masalah dalam menanggulangi biaya yang berkaitan dengan sekolah.

Dampak terhadap kesehatan anggota keluarga pekerja juga sukar ditentukan. Beberapa eks pekerja yang ditemui merasa bersyukur tidak mengalami sakit serius selama krisis, meskipun terdapat kasus ketika ada yang sakit, hanya memakai obat murah tanpa resep yang banyak tersedia di warung. Anak bayi masih diimunisasi dan ibu-ibu hamil tetap memeriksakan diri ke Puskesmas.

Dampak PHK juga sangat dirasakan oleh orang tua pekerja yang biasa menerima kiriman secara kontinu dari anaknya. Kiriman ini kini mandeg sama sekali atau berkurang jumlahnya dengan frekuensi yang tidak tetap. Orang tua dengan anak yang semula tinggal bersama atau belum menikah harus kembali menanggung kebutuhan hidup anaknya, termasuk anak yang telah berkeluarga yang terpaksa kembali ke desa/rumah orang tuanya karena kehilangan pekerjaan. Beberapa orang tua pekerja eks konstruksi maklum dengan keadaan ini dan bersedia membantu anaknya, termasuk menampung kembali anak yang berpisah sementara dengan suami/isteri, menyediakan modal (bila ada), menanggung kebutuhan susu si cucu, dll.

Apakah pekerja mendapatkan peluang untuk menemukan pekerjaan yang cocok di daerah perkotaan? Peluang pekerja untuk memperoleh pekerjaan baru di kota relatif kecil, karena hampir semua sektor kegiatan ekonomi terkena dampak krisis, kecuali untuk eks pekerja otomotif, beberapa dapat beralih ke usaha wiraswasta atau sektor informal karena cukup modal. Pekerja pria berkeluarga yang telah kehilangan pekerjaan di industri tekstil dan persepataan pada umumnya lebih gigih dalam mencari pekerjaan lain sekalipun di sektor informal, karena adanya rasa tanggung jawab pada rumah tangga. Sedang pekerja wanita yang belum menikah umumnya lebih memilih kembali kepada orang tuanya, dan pekerja wanita yang sudah menikah memilih untuk memfokuskan diri mengurus rumah tangga dan anak-anaknya. Kedua kelompok terakhir ini terlihat lebih santai dalam mencari pekerjaan, dan beberapa hanya menginginkan bekerja pada industri yang selama ini ditekuni atau industri lain yang sejenis karena dianggap dapat memberikan penghasilan tetap dan lebih mapan (sekalipun penghasilannya juga kecil).

Kesempatan kerja di sektor pertanian atau di sektor informal? Bagi pekerja yang telah kembali ke desa asal setelah kehilangan pekerjaannya, peluang memperoleh pekerjaan di sektor pertanian atau di sektor

informal di desa sangat kecil. Hal ini disebabkan antara lain:

- i. para pekerja korban dampak krisis pada umumnya telah lama tercabut dari desa sejak selesai sekolah, mengingat sektor industri membutuhkan tenaga kerja yang masih muda, sehingga nuansa pekerjaan di sektor pertanian maupun informal sangat kurang dipahami
- ii. untuk dapat bekerja di sektor pertanian pekerja harus mempunyai jaringan kerja (network), sedang untuk di sektor informal harus memiliki pengalaman, keahlian, modal, dan jiwa wiraswasta
- iii. petani pemilik lahan lebih mengutamakan buruh tani yang telah dikenalnya dan yang telah diketahui kemampuannya, kecuali sangat mendesak (yang umumnya hanya dalam jangka waktu yang pendek)

Aspek 'jender' apa yang berkaitan dengan perubahan ini? Berkaitan dengan masalah 'jender', beberapa temuan yang patut dicatat antara lain:

- i. Para pekerja tingkat terbawah pada industri otomotif dan konstruksi didominasi oleh tenaga kerja pria, dan sebaliknya 70 - 80% pekerja industri sepatu dan tekstil didominasi oleh tenaga kerja perempuan; mereka dipilih bukan karena laki-laki tidak tertarik bekerja pada industri dengan upah rendah ini, tetapi lebih kepada kenyataan bahwa pekerja perempuan lebih teliti, rapi, dan tidak mudah berontak
- ii. sebagian eks pekerja perempuan justru merasa terbebas dari tekanan keharusan untuk bekerja; para pekerja ini umumnya menilai diri sendiri bahwa mereka bukanlah pencari nafkah utama dan lebih menikmati dapat mendampingi anaknya tumbuh; dan
- iii. walaupun demikian, terdapat indikasi para istri yang suaminya terkena dampak krisis dan pulang ke desa (umumnya para pekerja sektor konstruksi) telah dengan sukarela mengambil alih peran suami untuk mencari nafkah utama dengan merantau ke kota mencari pekerjaan, atau bahkan menjadi TKI. Tidak dapat dipungkiri peran perempuan (termasuk istri, ibu dan mertua perempuan) sangat besar dalam mengatasi krisis.

'Jaring pengaman sosial (JPS)'? 'Jaring pengaman sosial (JPS)' utama bagi para pekerja bukan dari sektor pertanian, sektor informal, atau program JPS resmi dari pemerintah, tetapi justru bantuan dari keluarga dan jaringan kerja atau teman-teman. Orang tua atau mertua memahami situasi yang dihadapi anaknya dan selalu memberikan berbagai bantuan yang diperlukan.

Tanda bahaya: Berdasarkan pengamatan Tim SMERU pada empat industri ini, terdapat beberapa hal serius yang perlu diwaspadai antara lain:

- i. diperkirakan daya tahan para pekerja atau keluarga pekerja yang kehilangan pekerjaannya memiliki batasan waktu dalam menghadapi krisis yang berkepanjangan ini, apalagi beberapa telah kehabisan aset dan tabungan
- ii. banyak pengangguran akibat dampak yang masih berusia muda dan memerlukan peluang kerja baru secepatnya; namun hanya sedikit sekali penciptaan lapangan kerja produktif
- iii. pekerjaan yang dimasuki para pekerja bersifat marjinal, dalam arti penghasilan yang diperoleh kurang memadai dibanding sebelumnya
- iv. dilaporkan terjadi peningkatan kriminalitas di beberapa tempat - seperti pencurian kayu - dan maraknya perjudian
- v. banyaknya tunggakan eks pekerja yang tidak terbayar, seperti pembayaran PBB, biaya sekolah anak, pinjaman di warung
- vi. meningkatnya kompetisi di antara para pencari kerja, baik di perkotaan maupun perdesaan yang menyebabkan pembagian kerja dan pembagian penghasilan di antara pekerja, serta upaya lebih keras untuk mendapatkan pekerjaan yang tersedia
- vii. kecilnya perhatian berbagai pihak dalam mengatasi masalah pengangguran oleh pemerintah daerah, pemimpin informal, LSM maupun serikat pekerja, dan
- viii. adanya dampak lanjutan yang nyata terhadap wilayah sekitar industri, antara lain berupa menurunnya atau hilangnya pendapatan banyak pelaku ekonomi yang biasanya menyediakan kebutuhan para pekerja industri dan konstruksi. ■ Tim SMERU

[Previous](#) | [Back to Table of Content](#) | [Next](#)

Jawa Pos, Senin 26 Juli 2004

Kasogi Tolak Jual Aset

Untuk Pesangon Hanya Siapkan Rp 3 Miliar

SURABAYA – Manajemen PT Kasogi Internasional Tbk menyediakan anggaran pesangon Rp 3 miliar untuk 2.100 karyawan akibat penutupan pabrik sepatu itu. Direksi menolak alternatif menambah jumlah pesangon karyawan dengan menjual aset perusahaan.

Menurut Siswandi Hendarta, Presdir PT Kasogi Internasional Tbk, manajemen menolak pemberitaan yang menyebutkan perusahaan hanya memberikan uang pesangon Rp 200 ribu per karyawan. "Sesuai SK Direktur No. 884/SK-DIR/VII/2004 tentang uang pengakhiran hubungan kerja, direksi hanya mampu menyediakan dana Rp 3 miliar untuk pesangon," tegasnya saat jumpa pers dengan media Surabaya kemarin. Dalam acara kemarin juga hadir Freddy Santoso dan Bing Komang Sinar, masing-masing direktur dan presiden komisaris PT Kasogi Internasional Tbk.

Siswandi memaparkan, dana Rp 3 miliar tersebut dibagikan sesuai masa kerja karyawan. Untuk masa kerja 1-5 tahun diberi pesangon 1 bulan gaji, masa kerja 6-10 tahun diberikan 2 bulan gaji, 11-15 tahun diberikan 2,5 bulan gaji, 16-20 tahun diberikan 3 bulan gaji, dan diatas 20 tahun diberikan 3,5 bulan gaji. Selain itu ada tam-

bahan tunjangan yang bervariasi besarnya, "Keputusan ini ditetapkan pada tanggal 20 Juli 2004 lalu, dan dihadiri oleh perwakilan serikat pekerja."

Siswandi mengakui, besarnya dana dan skema pembagian pesangon perusahaannya belum sesuai dengan aturan ketenagakerjaan yang berlaku, yakni UU No. 13/2003. "Jika mengikuti UU tersebut, biaya yang harus kami sediakan sekitar Rp 20 miliar. Dengan kondisi perusahaan saat ini, terus terang kami tidak mampu membayar sebesar itu," ujarnya.

Mengenai desakan karyawan agar manajemen melego aset perusahaan untuk biaya pesangon, Siswandi menolak keras kemungkinan itu. "Seluruh aset di pabrik sudah dijaminkan ke kreditor, lagipula untuk memutuskan itu harus ada persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham, kami hanya menjalankan putusan RUPS," lanjutnya.

Mengutip laporan keuangan 2003, Kasogi mencatat total hutang sebesar Rp 824,359 miliar dan rugi bersih sebesar Rp 92,156 miliar. Sementara total aset perusahaan hanya sebesar Rp 96,529 miliar. Dalam pernyataan yang ditandatangani 2 April 2004, Kantor Akuntan Publik Hans Tuanakota Mustofa & Halim menyebutkan Kasogi mengalami defisiensi modal Rp 750 miliar dari sebelumnya Rp 658 miliar tahun 2002. (iw)

Jawa Pos, Rabu 21 Juli 2004

FRIZAL/JAWA POS

Manajemen Kasogi Tetap Tutup Pabrik

Shareholder Minoritas
Minta Bapepam
Turun Tangan

SURABAYA – Meskipun di-
protes keras oleh karyawan dan
pemegang saham minoritas, ma-
najemen PT Kasogi Internasional
Tbk tetap bersikukuh untuk me-
lanjutkan penutupan pabriknya
di Buduran dan Airlangga, Si-
doarjo. Dalam kesempatan dia-
log dengan DPRD Sidoarjo komi-
sisi E kemarin, Siswandi Hen-
darta, presiden direktur PT Ka-
sogi Internasional, menegaskan
bahwa proses penutupan unit
usahanya sudah sesuai prosedur.
Dalam forum yang juga diha-
diri oleh perwakilan serikat pe-
kerja, Dinas Tenaga Kerja Sido-
arjo itu, Siswandi menyatakan,
pihak manajemen telah memenu-
hi prosedur untuk memberikan
informasi ke *shareholder* serta
perlakuan terhadap karya-
wan. "Kami sudah memberikan
penjelasan baik lewat RUPS 30
Juni lalu, maupun surat penje-

lasan ke BEJ," ujarnya.

Sedangkan untuk perlakuan
terhadap karyawan, manajemen
berusaha mematuhi prosedur
hukum dengan menyerahkan
permasalahan karyawan ke Pa-
nitia Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan Pusat (P4P). "Untuk
tuntutan pesangon, kami men-
coba untuk dibahas dewan di-
reksi. Hasilnya mungkin Kamis
(22/07) kami sampaikan," janji-
nya. Untuk diketahui, 2.000 kar-
yawan Kasogi selama ini men-
untut agar manajemen membe-
rikan uang pesangon, pembayar-
an Jamsostek, dan uang prestasi
masa kerja.

Sementara itu dalam surat pen-
jelasan ke BEJ, manajemen Ka-
sogi menyatakan saat ini perse-
roan memiliki tiga lokasi pabrik
dengan total empat unit produksi,
dan dua sub unit pendukung.
Kondisinya mayoritas sudah tidak
produktif. Kepada BEJ, ma-
najemen Kasogi menyatakan jika
ada investor yang berminat ter-
hadap aset tidak produktif itu,
maka akan diajukan ke pemegang
saham melalui RUPS/RUPSLB.

Meskipun kondisi usahanya
terpuruk, manajemen menyatakan
belum mempertimbangkan untuk
memasuki bidang usaha lain.

Menanggapi respons manaje-
men tersebut, M.Amrullah, salah
satu pemegang saham minoritas
mengatakan, kondisi yang terjadi
di Kasogi saat ini, sudah sepatut-
nya mendapat perhatian dari Ba-
pepam. "Sebab, dari urutan peris-
tiwanya manajemen sepertinya
melakukan manipulasi informasi
dengan mengabaikan kepenting-
an pemegang saham," ujarnya.
Sehingga perlu ada tindakan
lebih tegas dari otoritas bursa.

Salah satu bukti dugaan mani-
pulasi informasi itu, lanjut Am-
rullah, adalah statemen perseroan
dalam RUPS 30 Juni lalu serta ke
BEJ, yang selalu menegaskan
menutup unit usaha tidak pro-
duktif. "Namun dalam prakteknya,
malah unit produksi vital di Bu-
duran dan Airlangga yang ditu-
tup," jelasnya. Selain itu, pada saat
forum RUPS lalu, saat ditanyakan
secara spesifik unit usaha yang
ditutup, manajemen juga menolak
memberi informasi. (kim)

Parodi buruh Kasogi, mereka pun mulai menggemis

Kami berharap pemerintah turun tangan, mendukung pemodal dengan undang-undang. Pemodal asing di negeri ini sering menjadikan buruh sebagai sapi perah

—Arbeni, Ketua SPN

ALUN-ALUN dan jalan protokol di Kota Sidoarjo, Senin (26/7) siang, tiba-tiba menjadi tempat beroperasi puluhan pengemis. Mereka tersebar di semua sudut alun-alun. Semuanya wanita muda, wajahnya manis. Pakainya seadanya, ada yang menggunakan topi, sedikit modis.

"Pak, minta Pak, buat makan. Pak, minta sedekahnya, kami haus," ucap perempuan bertopi. Suaranya terdengar sayup-sayup dari sudut sebelah timur Gedung Pemakab Sidoarjo.

Barangkali masyarakat dan para pejabat Sidoarjo, termasuk anggota dewan yang berada di Gedung DPRD Sidoarjo, tidak tahu bahwa mereka memang meminta karena tidak punya uang untuk makan atau sekadar membeli segelas air minum. "Untuk pergi ke gedung dewan dan pendopo, kami harus jalan kaki. Berangkat dari kos-kosan pukul enam

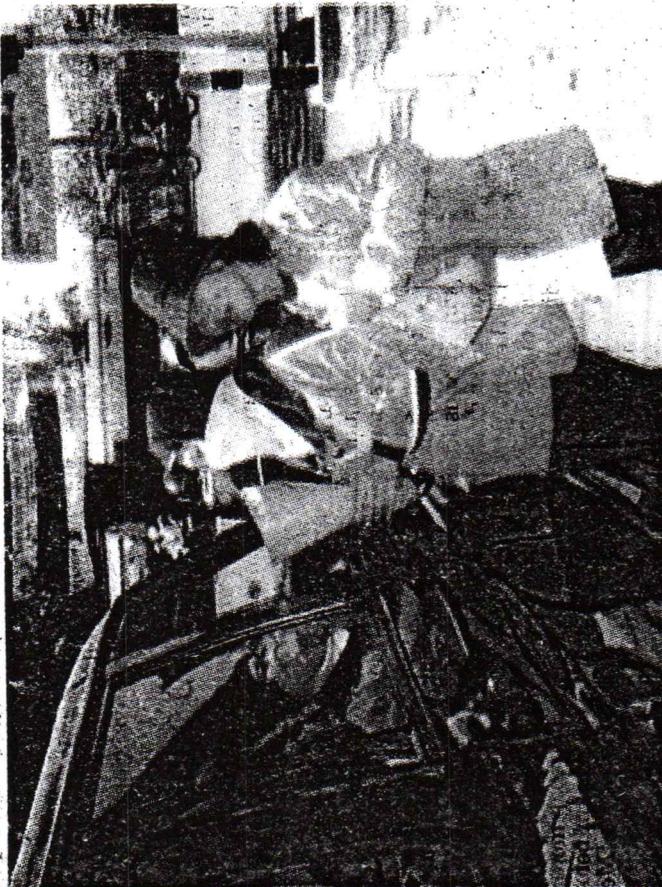


FOTO: SURYASIN

SEDEKAH-Sambil menunggu temannya demo, karyawan Kasogi meminta sedekah pengunjung jalan di Alun-Alun Sidoarjo.

pagi, berkumpul di pabrik Kasogi Erlangga. Dari pagi kami belum sarapan, kami tidak malu *ngemis kayak gini*, *haus kok*," ujar Soraya, 23, perempuan asal Mojokerto, sembari mengusap peluhnya.

"Ini dapat delapan ribu tujuh ratus. Paling banyak diberi sopir truk yang lagi lewat, mobil pribadi jarang yang memberi," sahut Yani setelah selesai menghitung uang recehan.

"Dari pada kami melacur, lebih baik *ngemis* seperti ini. Kami tidak tahu, bagaimana bila keluaga kami di rumah

tahu kami *ngemis* seperti ini," tutur Yani yang mengaku tukang jahit sepatu Kasogi selama 13 tahun dengan gaji kotor Rp 650.000/bulan.

Warna oranye menyelimuti kawasan Alun-alun Kota Sidoarjo. Sekitar seribu buruh duduk selorjoran dan tiduran di rumput sekitar alun-alun hampir semuanya mengenakan kaos warna sama. Wajahnya kuyu, diguyur peluh.

Warna oranye atau kuning jeruk adalah warna seragam buruh pabrik sepatu PT Kasogi Internasional Tbk yang terletak

■ KE HALAMAN 7 KOLOM 1

Parodi buruh Kasogi, mereka pun mulai mengemis

■ SAMBUNGAN DARI HALAMAN 1

di Jl Erlangga dan di Desa Buduran, sekitar dua kilo meter dari alun-alun. Sejumlah ibu muda dan anaknya seumur balita yang tiduran di lantai paseban depan pondopo, rumah dinas Bupati Win Hendrarso.

"Jangankan sarapan, bayar kos saja belum. Ini sudah dua bulan ditagih ibu kos, teman saya malah suami istri juga kena PHK," sergah Rumini, 28, asal Pasuruan dengan mimik manyun.

"Sampai kapan kami menunggu nasib, juga tidak tahu, apakah para bos itu *nggak* punya ibu, *gimana* kalau ibunya kerja tidak dibayar?" sambung Soraya, menyindir.

Soraya adalah salah satu potret dari 2.500 buruh Kasogi yang sejak 19 Juli 2004 di-PHK.

Selama bulan Juli ini mereka belum menerima upah. Di antara buruh terdapat ratusan pasang suami istri. "Dengan asumsi setiap keluarga terdiri dari suami istri dan anak, maka di belakng mereka terdapat sekitar

lima ribu nyawa yang kehilangan sumber hidup. Ada yang hamil, belum lagi bayar sekolah anaknya," ujar Tito Pradopo, Ketua Komisi E DPRD kepada *Surya*.

Untuk mengadu nasib, sudah lima kali mereka datang ke gedung DPRD yang terletak sebelah barat alun-alun. Kedatangan pertama hingga ketiga kali, mereka menunggu hasil perundingan. Yang keempat, pada 22 Juli 2004 lalu, mereka berharap mendapatkan pesangon. Namun, harapan ini sirna karena Presiden Komisaris PT Kasogi Siswandi Hendrarta menyatakan tidak akan memenuhi tuntutan buruh sesuai dengan UU Nomor 13/2003, pesangon sebesar upah kali masa kerja.

Senin (26/7), mereka betul-betul datang untuk meminta memintanya. Selain meminta uang kepada pengguna jalan, para buruh juga meminta belas asih Bupati Win Hendrarso agar mau menyadarkan manajemen PT Kasogi, pabrik sepatu milik konglomerat dunia Adnan Kasogi. Pada saat puluhan rekan

Soraya meminta-minta di rempatan jalan, 20 buruh melakukan pertemuan tertutup dengan Bupati. "Kami berharap pemerintah turun tangan menundukkan modal dengan undang-undang. Penanam modal asing di negara ini sering menjadikan buruh sapi perah," ujar Anshori Ketua Serikat Pekerja Nasional menjelang pertemuan tertutup dengan Bupati.

Sebelumnya mereka menggelar parodi di jalan raya depan Gedung DPRD Sidoarjo ada yang berperan sebagai Siswandi Hendrarto (Presiden Komisaris PT Kasogi), Sekretaris Pekerja Nasional, Meme dan Wa (dua bos PT Kasogi).

Gelar parodi ini menarik perhatian buruh lainnya, lantaran mereka seolah tengah membahas masalah yang menimpa PT Kasogi.

Taati aturan
Sementara itu, percepatan sidang perselisihan buruh dengan manajemen PT Kasogi Internasional Tbk akan digelar Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pu-

sat (P4P) 30 Juli 2004 di Surabaya. Dalam putusan sidang tersebut diprediksikan P4P akan memenuhi aturan perundangan yang berlaku.

"Dalam pertemuan tertutup tadi, kami berupaya menekan pihak Kasogi supaya taat aturan. Artinya, hasil sidang P4P nanti tidak jauh dari anjuran yang kami berikan kepada manajemen Kasogi. Kami yakini itu karena P4P akan memenuhi perundangan yang berlaku," kata Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Bambang S Widodo kepada *Surya* usai menghadiri pertemuan tertutup buruh, Komisi E dan Bupati di pendopo, Senin (26/7) siang.

Isi anjuran terhadap Kasogi yang disampaikan Disnaker sebagai perantara hubungan industrial pada 25 Juli 2004, antara lain:

■ Pengusaha PT Kasogi Internasional Tbk dan para pekerja agar secepat mengakhiri hubungan kerja terhitung sejak 31 Juli 2004 dan pengusaha wajib mengajukan permohonan izin PHK kepada

P4P Pusat di Jakarta. ■ Pada masa pengakhiran hubungan kerja tersebut PT Kasogi Internasional Tbk wajib memberikan pesangon kepada pekerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang pengharagaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3) dan uang pengganti hak sesuai Pasal 156 (4) UU 13/2003

■ Pengusaha PT Kasogi Internasional Tbk wajib membayar upah kepada pekerja sebesar 100 persen sampai dengan tanggal 31 Juli 2004

■ Kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran ini selambat-lambatnya lima hari setelah diterima anjuran ini dan tembusan disampaikan kepada pihak lain, apabila tidak memberikan jawaban maka dianggap menolak.

■ Disnaker meminta agar PT Kasogi memberikan hak buruh dengan memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

■ Bila hal itu tidak dipenuhi, PT Kasogi melakukan pe-

langgaran UU Nomor 13/2003 Pasal 164 (1), Pasal 156 (2) dan berikut ayat 4 yang menyebutkan pesangon harus diberikan dengan perhitungan upah kali masa kerja.

Namun demikian, manajemen Kasogi tetap tidak memenuhi anjuran Disnaker. Dalam Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS) 25 Juni mereka memutuskan tetap akan menutup pabrik karena rugi.

Usai dialog tertutup dengan Bupati Win Hendrarso, wakil buruh, Disnaker dan Komisi E, Ketua Serikat Pekerja Kasogi Sugiyono mengatakan kepada para buruh bahwa bupati meminta agar mereka tidak berduyun-duyun ke Surabaya mengikuti sidang di P4P. Bupati mengajurkan wakil buruh saja yang datang.

Namun, para buruh tetap bersikukuh untuk *ngtuhuk* ke Surabaya pada 30 Juli 2004.

"Bupati, bapak kita tadi telah menerima keluhan anaknya, beliau akan membantu melakuan lobi agar tuntutan kita dipenuhi," ujar Sugiyono (sin/ery)