

SKRIPSI

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN KEPMENAKER NOMOR 150 TAHUN 2000



OLEH :

HARDYAN ARIYANTO

039914950

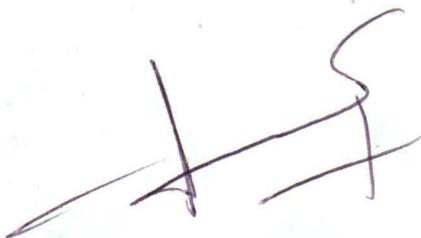
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN
KEPMENAKER NOMOR 150 TAHUN 2000**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi
Salah Satu Syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Hukum**

DOSEN PEMBIMBING



LANNY RAMLY, S.H., MH

PENYUSUN



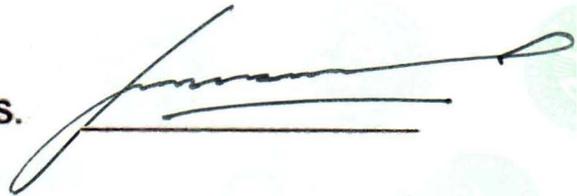
HARDYAN ARIYANTO

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

**SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN DI
HADAPAN PANITIA PENGUJI PADA HARI RABU
TANGGAL 24 DESEMBER 2003**

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

KETUA : H. MACHSOEN ALI, S.H., MS.



ANGGOTA : LANNY RAMLY, S.H., MH.



Dr. ML. SOUHOKA, S.H., MS.



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Ernesto Che Guevara “

“ Bila hatimu bergetar marah melihat ketidakadilan, maka kita adalah kawan “

Jikalau ingin maju jangan tunggu sampai ada orang yang memerintahkan kepada kita apa yang harus kita perbuat dan lakukan. Bergerak bukan karena perintah, bersemangat bukan karena takut, rajin bekerja bukan karena upah.

Kegagalan bukanlah akhir dari pekerjaan tetapi permulaan untuk persiapan sukses

***SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK KEDUA ORANG
TUAKU YANG TERCINTA SERTA SELURUH KELUARGAKU
YANG SELALU MENDORONGKU***

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam atas rahmat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang dengan sunnah – sunnahnya kita banyak mendapatkan petunjuk dan ilmu.

Penulisan skripsi ini disajikan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga (UNAIR).

Dalam skripsi ini saya membahas tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan Kepmenaker 150 tahun 2000, alasan utamanya adalah untuk membahas masalah pelaksanaan hubungan kerja karena kondisi Indonesia yang dilanda krisis ekonomi mengakibatkan banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yang membawa dampak negatif semakin tingginya jumlah pengangguran. Akhirnya skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat demi penyempurnaan skripsi ini

Saya menyadari bahwa tidak sedikit hambatan yang timbul selama proses pencarian data maupun penulisan skripsi ini. Namun hal ini dapat terlewat berkat bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, untuk inilah saya bermaksud untuk menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta atas kasih sayangnya yang begitu besar serta dorongan semangat yang selama ini mereka berikan selama penggarapan skripsi ini.
2. Seluruh keluargaku tercinta, Keluarga besar Imam Supardi (makasih pakde,bude),mbak yuyun, mas ucok,mbak yanti,mas andik,mas dedet,mbak ulfa; thanks for your love and support.om narto, tante anggar; saran-sarannya ngebantu banget,om taufik;keep laugh don't worry be happy,and for my sister ayu; thanks for all swett quarrel.
3. Ibu Lanny, SH,MH. yang tidak hanya membimbing skripsi tetapi menjadi teman yang sangat menyenangkan dengan selalu memberi suasana persaudaraan.
4. Bapak Machsoen Ali, SH,MS. Selaku dosen penguji sekaligus Dekan Fakultas Hukum UNAIR dan Dr. ML.Souhoka.SH,MS. yang telah bersedia meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk menguji skripsi ini.
5. Fakultas Hukum UNAIR dengan segenap civitas akademiknya yang telah memberikan bantuan selama saya menempuh perkuliahan.
6. Arek –arek FH UNAIR 99 suwun jeh...
7. Karyawan – karyawan perpustakaan UNAIR serta koleksi khusus FH UNAIR yang telah membantu dalam pengumpulan data.
8. All my best friend; zaki,ujank,gem,cuplik thanks for your friendship, I love you guys..

9. The man behind the project, pendi , thanks a lot man for your help all this time..
10. For my GL.Pro '98 makasih buat mesin bandelnya...
11. And the last but not least, Metta my love thank for loving me all this time, I hope you're the one. I Love You Forever..

Akhirnya dengan puji syukur Alhamdulillah, saya berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan hukum di Indonesia

Surabaya, Desember 2003

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO		iii
KATA PENGANTAR		v
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya	1
	2. Penjelasan Judul	5
	3. Alasan Pemilihan Judul	6
	4. Tujuan Penulisan	7
	5. Metodologi	7
	6. Pertanggung jawaban Sistematika	8
BAB II	PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DI PT. KERAMIK DIAMONDS INDUSTRIES	11
	1. Produser dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000	11
	2. Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja	22
	3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin	29

BAB III	UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH	31
	PEKERJA DI PT. KERAMIK DIAMONDS INDUSTRIES	
	APABILA TIDAK MENDAPATKAN HAKNYA SETELAH	
	DI PHK	
	1. Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Oleh Pengusaha Sebagai	
	Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan	
	Hubungan Kerja	31
	2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Mendapat	
	kan Haknya	35
BAB 1V	PENUTUP	40
	1. Kesimpulan	40
	2. Saran	42

DAFTAR BACAAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya

Pembangunan di bidang industri pada saat ini telah tumbuh dengan pesat. Hal ini tampak dari peningkatan jumlah industri dari tahun ke tahun, dimana pengembangan industri harus semakin diarahkan pada usaha untuk meningkatkan ekspor hasil industri dan memenuhi kebutuhan dalam negeri serta memperluas lapangan pekerjaan dan kesempatan berusaha. Adanya kemajuan industri saat ini masih belum bisa menggeser posisi atau kedudukan dari sumber daya manusia, karena bagaimanapun tingginya tingkat teknologi akan tetapi di dalam menjalankan usahanya suatu industri masih membutuhkan atau mengandalkan tenaga manusia sebagai sumber daya utamanya, sehingga dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan usaha tidak akan dapat terlaksana tanpa bantuan tenaga manusia.

Sejak dulu negara Indonesia terkenal sebagai negara yang mempunyai penduduk dalam jumlah yang besar, terlebih – lebih di pulau Jawa. Namun meski pertumbuhan jumlah penduduknya terus meningkat ternyata hal ini tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia, sehingga menyebabkan meningkatnya jumlah pencari kerja yang tidak dapat ditampung dalam dunia industri. Dari sini akan dapat menimbulkan suatu masalah ketenagakerjaan di Indonesia, sebab adanya ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia tersebut mengakibatkan sering terjadinya pelanggaran terhadap hak – hak pekerja. Di satu pihak pekerja yang secara

sosiologis mempunyai kedudukan yang lemah terkadang tidak bisa berbuat apa – apa jika hak – hak pekerja tersebut tidak dipenuhi, sementara pengusaha yang mempunyai kedudukan yang lebih tinggi seringkali melakukan pelanggaran terhadap hak – hak pekerja. Bertitik tolak dari permasalahan itulah maka perlu adanya perlindungan hukum bagi hak – hak pekerja dari tindakan pengusaha yang sewenang – wenang dan tidak bertanggung jawab.

Dalam kenyataannya, kedudukan pekerja lemah dan kedudukan pengusaha lebih kuat. Pekerja secara ekonomis sangat lemah karena pekerja senantiasa membutuhkan suatu pekerjaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya.

Seperti diketahui bersama, masalah ketenagakerjaan yang sering kali timbul saat ini adalah mengenai adanya pemutusan hubungan kerja atau yang lebih dikenal dengan nama PHK. Potret perekonomian Indonesia yang dalam beberapa tahun terakhir ini tampaknya kurang menggembirakan bahkan boleh dikatakan suram juga memberikan andil atas terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Di samping itu nilai kurs rupiah Indonesia terhadap dollar AS yang terus tidak stabil juga menyebabkan goncangan ataupun gangguan yang cukup serius terhadap fundamental perekonomian nasional.

Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi pekerja, atau bahkan bisa dikatakan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pemutusan hubungan kerja terhadap

pekerja merupakan permulaan dari segala kesengsaraan, sebagaimana yang disebutkan oleh Imam Soepomo :¹

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan segala pegakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari – hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anaknya dan sebagainya.

Berdasarkan secara teori memang pekerja berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha. Akan tetapi dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja itu hampir selalu datangnya dari pengusaha. Kepentingan pekerja sebagai pihak yang lemah dalam pemutusan hubungan kerja tidak terlindungi, sebab pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha yang satu belum menjamin dapat pekerjaan baru.

Berdasarkan alasan ekonomi, pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memberhentikan pekerjanya, jika pengusaha tersebut tidak puas dengan pekerjanya atau keadaan perusahaannya membutuhkan pengurangan pekerja untuk mempertahankan keseimbangan keuangan perusahaannya. Biasanya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang kritis, dimana pekerja berani menanyakan hak – haknya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah mengadakan mutasi ke bagian lain yang tidak menguntungkan bagi pekerja tersebut dengan alasan bagian lain membutuhkan tenaga baru. Apabila pekerja tidak menyetujuinya, pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pekerja tidak mentaati perintah.

¹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cet. VIII, Djambatan, Jakarta, 1994, Hal. 145

Berdasarkan pada alasan inilah, kemudian pemerintah menetapkan berlakunya UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta dan Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian PHK, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta dengan maksud untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang sewenang – wenang dan tidak bertanggung jawab.

Pada prinsipnya pemerintah tidak menghendaki terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Apabila tetap dilakukan pemutusan hubungan kerja maka pemutusan hubungan kerja tersebut diaanggap merupakan upaya terakhir jika terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerjanya. Namun meski demikian perselisihan tersebut harus diupayakan diselesaikan melalui musyawarah terlebih dahulu. Apabila dalam pelaksanaan musyawarah belum diperoleh titik penyelesaian, hendaknya menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada suatu pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase dan / atau melalui Departemen Tenaga Kerja untuk mendamaikannya sehingga masing – masing pihak, baik pengusaha maupun pekerjanya dapat merasa puas.

Meskipun masalah pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 dengan jelas dan disertai dengan bentuk sanksi yang tegas, tetapi dalam kenyataannya banyak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan prosedur. Selain itu pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha tidak mendapatkan pesangon yang layak atau

meskipun diberi pesangon yang layak namun tidak memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam Kepmenaker No. 78 Tahun 2001.

Bertolak dari latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha di PT. KERAMIK DIAMONDS INDUSTRIES berdasarkan KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 ?
2. Upaya apakah yang dilakukan oleh pekerja di PT. KERAMIK DIAMONDS INDUSTRIES apabila tidak mendapatkan haknya pada waktu di - PHK ?

2. Penjelasan Judul

Judul skripsi ini adalah : “ PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN KEPMENAKER NOMOR 150 TAHUN 2000 “. Adapun penjelasan dari judul dapat dijabarkan sebagai berikut : Pemutusan hubungan kerja atau lebih dikenal dengan nama PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati / diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan majikan, meninggalnya pekerja atau karena sebab yang lainnya.

Dalam hukum perburuhan sendiri mengenai PHK ini dibagi menjadi 4 jenis :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah mengenai pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha dan studi kasus yang akan dianalisis adalah PT. Keramik Diamonds Industries yang beralamat di Desa Bambe, Kecamatan Driyorejo, Gresik. Sedangkan mengenai tata cara pelaksanaan PHK didasarkan pada peraturan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan utama untuk membahas masalah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja adalah karena kondisi Indonesia yang dilanda krisis ekonomi mengakibatkan banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Tindakan ini membawa dampak negatif sebab dengan semakin banyaknya pemutusan hubungan kerja maka akan menambah jumlah pengangguran.

Dengan kedudukan pekerja yang pada dasarnya mempunyai posisi yang lemah secara ekonomis dibanding pengusaha, maka tidak dapat dipungkiri apabila pengusaha mempunyai kekuatan untuk berbuat apa saja terhadap pekerjanya. Di dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja, seringkali pengusaha tidak meminta ijin terlebih dahulu ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan bahkan pekerja yang terkena PHK tidak diberi pesangon atau diberi pesangon tapi tidak layak.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan atas adanya pemutusan hubungan kerja maka dalam era pembangunan Nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan merata baik materiil maupun spirituiil, seharusnya pemutusan hubungan kerja tersebut tidak perlu terjadi.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi persyaratan dan juga memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya. Di samping itu didasarkan pada keinginan dari penulis untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam masalah mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang dilakukan oleh pengusaha, yang tujuan akhirnya adalah dapat dimanfaatkan bagi pekerja, pengusaha, masyarakat, dan juga pemerintah.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan atau penyajian skripsi ini digunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif, maksudnya adalah selain melakukan analisa Peraturan perundang – undangan yang berlaku, juga melakukan penelitian di lapangan yaitu dengan jalan melakukan survey di lapangan terhadap perusahaan sebagai pelengkapanya.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk menunjang penyusunan skripsi ini adalah :

1. Sumber data primer, yaitu sumber yang diperoleh dari beberapa literatur, bahan kuliah, serta peraturan Perundang – undangan yang berlaku.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber yang diperoleh dari hasil survey ke lapangan terhadap pihak – pihak yang terlibat dalam permasalahan yang ada di skripsi ini.

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Data yang didapatkan dipelajari secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala dan ciri – ciri yang tampak pada obyek yang kemudian dilakukan analisis data. Setelah itu data- data tersebut disusun dan digabung antara data primer dan sekunder berdasarkan kualifikasi prioritas untuk kemudian diipisahkan dan dirumuskan secara sistematis dalam tiap- tiap pokok bahasan yang mempermudah penulisan dan analisis dari permasalahan yang ada.

d. Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah deskriptif analisis yakni pemecahan masalah dengan menggambarkan keadaan subyek dan obyek pengamatan pada saat ini berdasarkan fakta yang ada.

6. Pertanggungjawaban Sistematis

Penulisan skripsi ini terdiri dari empat bab, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya saling berkaitan sehingga diharapkan merupakan satu kebulatan uraian.

BAB I PENDAHULUAN

Penulis memulai dari bab pendahuluan yang menggambarkan secara umum permasalahan hingga menuju pada pokok permasalahan yang hendak disajikan, guna memberikan arahan kerangka pemikiran mengenai topik secara keseluruhan. Pada bab ini berisi antara lain : permasalahan, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, dan pertanggungjawaban sistematika.

BAB II PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DI PT. KERAMIK DIAMONS INDUSTRIES

Dalam bab II dibagi menjadi tiga sub bab yaitu ;, Prosedur dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000, Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, dan Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin.

BAB III UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA DI PT. KERAMIK DIAMONS INDUSTRIES APABILA TIDAK MENDAPATKAN HAKNYA SETELAH DI-PHK

Dalam bab III dibagi menjadi dua sub bab yakni : Pemenuhan Hak – hak Pekerja oleh Pengusaha Sebagai Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan hukum Bagi Pekerja yang tidak Mendapat Haknya.

BAB IV PENUTUP

Sedangkan bab IV merupakan penutup, sebagaimana dalam penulisan ilmiah diperlukan adanya kesimpulan dan saran. Kesimpulan dapat diambil setelah mengkaji dan membahas semua permasalahan dan dari sini dapat dikemukakan saran – saran yang mungkin dapat dianggap sebagai jalan keluar untuk mengatasi masalah yang ada.

BAB II

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DI PT. KERAMIK DIAMONS INDUSTRIES

1. Prosedur dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu masalah yang memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pekerja dan juga keluarganya dalam upayanya mempertahankan kelangsungan hidupnya. Selain memberikan pengaruh kepada pekerja, pemutusan hubungan kerja juga memberikan pengaruh bagi perusahaan itu sendiri sebab pekerja merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Komponen pekerja menduduki posisi yang lebih menonjol dari pada komponen yang lainnya, karena bagaimanapun besarnya modal dan sumbernya alam tanpa didukung keefektifan pekerja, maka usaha untuk mencapai keberhasilan akan mengalami hambatan atau bahkan gagal. Jadi dapat dikatakan apabila perusahaan kehilangan pekerjanya maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan, pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap setiap persoalan yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Pengusaha menghendaki di dalam jalannya perusahaan, pengusaha dapat mempunyai kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, jika dianggap pekerja tidak proaktif atau terlalu banyak menuntut. Meskipun demikian terjadinya pemutusan hubungan

kerja sebisa mungkin untuk dihindari. Pengusaha yang akan melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, harus didasari alasan – alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan yang berlaku, yaitu Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah terhadap kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha, karena pihak – pihak yang bersangkutan sama – sama menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.

Sebaliknya, pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terutama bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan lebih lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomi, dan finansial, sebab :²

- a. Adanya pemutusan hubungan kerja berakibat pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan kelaarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.
- c. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai penggantinya harus banyak melakukan pengeluaran biaya.

Masalah yang harus diperhatikan adalah jaminan pendapatan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, agar tidak merugikan kepentingan pekerja dan tentu juga tidak merugikan kepentingan pengusaha, serta mengadakan penyelesaian secara baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

² Ibid, Hal. 125

Pemutusan hubungan kerja secara perseorangan ini dapat dilakukan oleh perusahaan maupun atas permohonan pekerja sendiri. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan yaitu pemutusan yang inisiatifnya datang dari pihak pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena kesalahan pekerja sendiri ataupun tanpa kesalahan pekerja. Sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri yaitu pemutusan yang inisiatifnya datang dari pekerja sendiri. Pekerja dan juga pengusaha mempunyai hak untuk memutuskan hubungan kerja apabila dikehendaki. Sesuai dengan prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk bekerja bila pekerja sendiri tidak mengkehendakinya.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha haruslah didasari dengan alasan – alasan yang menurut Imam Soepomo dapat digolongkan dalam tiga golongan, yaitu :³

1. Alasan yang berkenaan dengan pribadi buruh atau melihat dari pribadi buruh, misalnya tidak cakap atau tidak mampu;
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan buruh; misalnya tidak memenuhi kewajiban, melanggar disiplin
3. Alasan –alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Sebenarnya alasan – alasan tersebut di atas bukan merupakan alasan – alasan pokok yang dapat dijadikan sebagai dasar oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaannya, tetapi harus diperiksa kasus demi kasus dan harus dipertimbangkan dalam hubungannya dengan setiap persoalan yang timbul. Dengan demikian pengusaha tidak dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan mudah dan sewenang – wenang.

³ Ibid, Hal. 78

Pemutusan hubungan kerja yang tidak dipertimbangkan pada hakekatnya juga akan menimbulkan kerugian bagi pihak pengusaha dan juga pemerintah, di samping tentu saja pekerja. Bagi pengusaha dengan diberhentikannya pekerja dari perusahaannya berarti telah kehilangan tenaga kerja yang membantu dalam proses produksi, karena pekerja yang telah ada dapat dikatakan sebagai pekerja yang paling tidak telah mempunyai pengalaman dalam pelaksanaan kerja di perusahaannya, walaupun misalnya baru satu atau dua bulan. Pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk memantapkan produktivitas kerjanya. Selain itu perusahaan harus mengeluarkan biaya – biaya lagi untuk melatih pekerja yang baru, di samping itu produksi kemungkinan akan terganggu kualitas maupun kuantitasnya, serta menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pekerja yang dibutuhkan.

Sedangkan untuk pemerintah, dengan adanya pemutusan hubungan kerja berarti menambah jumlah pengangguran yang akan menjadi beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran tersebut. Dengan demikian pemerintah berharap agar pemutusan hubungan kerja di perusahaan – perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja.

Akan tetapi walaupun nantinya terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadinya pemutusan tersebut tidak boleh dilakukan dengan serta merta dan semena-mena, terutama pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Sebagaimana diuraikan dalam pasal 2 KepMenaker Nomor 150 tahun 2000 bahwa segala pemutusan hubungan kerja haruslah mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan Panitia Pusat

untuk pemutusan hubungan kerja Massal. Oleh karena itu haruslah ada prosedur pemutusan hubungan kerja guna perlindungan kepada pihak yang lemah.

Adapun prosedur Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang harus semaksimal mungkin dihindari mengingat berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal dari kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan pengangguran dengan segala akibatnya. Hal ini dipertegas dalam pasal 6 KepMenaker nomor 150 tahun 2000 bahwa pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Upaya pencegahan ini ditempuh dengan cara melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah – langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Usaha peningkatan efisiensi dan penghematan antara lain :⁴
 - a. mengurangi shift;
 - b. membatasi/ menghapuskan kerja lembur;
 - c. mengurangi jam kerja;
 - d. peningkatan usaha-usaha efisiensi dan penghematan lainnya seperti mempercepat pensiun dan sebagainya;
 - e. meliburkan karyawan secara bergilir atau merumahkan karyawan untuk sementara waktu.
3. Apabila setelah diadakan segala usaha dimana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang bersangkutan / yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan /

⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cet. II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, Hal. 117

pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota dari serikat pekerja. Perundingan wajib dilakukan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Menurut pasal 10 ayat (3) Kepmenaker nomor 150 tahun 2000, setiap perundingan dilakukan sebanyak- banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.

Risalah perundingan, sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (4) Kepmenaker nomor 150 tahun 2000, memuat antara lain :

- a. nama dan alamat pekerja;
 - b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
 - c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
 - d. tanggal dan tempat perundingan;
 - e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
 - f. pendirian para pihak;
 - g. kesimpulan perundingan;
 - h. dan tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
4. Apabila dari perundingan itu tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak. Pengusaha kemudian mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja perseorangan kepada Panitia Daerah dan permohonan izin pemutusan

hubungan kerja massal kepada Panitia Pusat melalui Departemen Tenaga Kerja dengan disertai persetujuan bersama dan bukti – bukti yang ada.

5. Jika tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan tersebut, maka salah satu atau keduanya mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara. Hal ini dilakukan sebelum Pengusaha mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja. Pegawai Perantara wajib untuk menerima setiap permohonan pemerantaraan dan harus sudah melakukan pemerantaraan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak permohonan pemerantaraan diterima. Jangka waktu proses pemerantaraan paling lama dan harus selesai dalam 30 (tiga puluh) hari.
6. Apabila dalam pemerantaraan tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian maka Pegawai Perantara diberikan wewenang untuk membuat anjuran secara tertulis yang memuat tentang saran akhir penyelesaian dengan disertai dasar pertimbangannya. Namun apabila dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak memberi tanggapan, maka saran atau anjuran tersebut dianggap ditolak.

Meskipun dalam proses pemerantaraan kesepakatan penyelesaian tercapai atau tidak, Pegawai Perantara tetap harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan disertai data secara lengkap kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan atau Panitia Pusat untuk pemutusan

- e. masa kerja dan tanggal mulai bekerja;
- f. tempat pekerja pertama kali diterima bekerja;
- g. rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma – cuma;
- h. upah terakhir yang diterima pekerja;
- i. alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci;
- j. bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang – undang nomor 12 Tahun 1964;
- k. tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan;
- l. tempat dan tanggal permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan;
- m. dan hal – hal lain yang dianggap perlu.

Berdasarkan pasal 3 ayat 3 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan kerja berdasarkan :

- a. Hal – hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau melaksanakan tugas – tugas atau fungsi serikat pekerja;
- b. Di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas izin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;

- c. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara; paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

Pengusaha tidak boleh atau dilarang memutuskan hubungan kerja dengan pekerja sebagaimana pasal 2 ayat 4 KepMenaker Nomor 150 tahun 2000 apabila:

- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara; sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah;
- d. karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
- e. karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- f. pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Segala pemutusan hubungan kerja tanpa izin adalah batal demi hukum. Pihak pengusaha dapat pula memutuskan hubungan kerja tanpa memerlukan

izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagaimana tertuang dalam pasal 2 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 apabila :

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

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan harus menyelesaikan permohonan pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat mungkin dan pengambilan keputusan hendaknya memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan pekerja dan perusahaan.

8. Apabila dari hasil keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ternyata salah satu pihak tidak menerimanya maka dalam waktu 14 (empat belas) hari dapat mengajukan banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Selama izin pemutusan hubungan kerja belum diberikan, maka kedua belah pihak baik pengusaha ataupun pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya. Putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat ini bersifat *final and binding*. Maksudnya adalah hasil putusan ini bersifat akhir dan tidak dapat dimintakan lagi upaya hukumnya serta mengikat para pihak yang berselisih.

Sedangkan prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Sendjun H.

Manulang adalah sebagai berikut :⁶

- a. Pertama – tama pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja;
- b. Apabila setelah dilakukan segala usaha di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan organisasi pekerja yang bersangkutan / yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan/ tenaga kerja / pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja;
- c. Bila perundingan tersebut nyata – nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh ijin dari P4D bagi pemutusan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran.;
- d. P4 Daerah dan P4 Pusat menyelesaikan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat – singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- e. Dalam hal P4 Daerah dan P4 Pusat memberikan ijin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja/ karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya;
- f. Terhadap penolakan pemberian ijin oleh P4 Daerah atau pemberian ijin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah pemutusan diterima oleh pihak – pihak yang bersangkutan baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat meminta banding kepada P4 Pusat.
- g. P4 Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.

2. Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan, pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap setiap persoalan yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Pengusaha menghendaki di dalam jalannya perusahaan, pengusaha dapat mempunyai kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya apabila pengusaha tidak puas dengan

⁶ Ibid, Hal. 109 – 110

pekerjaan pekerja atau keadaan perusahaan yang membutuhkan pengurangan pekerja.

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu Undang – Undang no. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta jo Kepmenaker no. 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Swasta. Undang – Undang ini memberikan perlindungan hukum bagi peekerja dari perlakuan yang tidak adil. Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah terhadap pekerja dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja melalui Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 jo Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 yaitu dengan cara :

- a. Memberi kepastian bekerja bagi pekerja.
- b. Melindungi pekerja dari tindakan pemutusan hubungan kerja yang bersifat sewenang – wenang oleh pengusaha.

Ketentuan – ketentuan tentang pemberhentian pekerja tidak hanya terbatas pada meringankan penderitaan pekerja yan telah atau akan diberhentikan, tetapi juga membatasi atau mengekang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa alasan – alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut, maka pekerja yang bersangkutan dapat mengajukan perkaranya pada instansi yang berwenag seperti yang dikemukakan oleh Imam Soepomo,

Bahwa seorang buruh yang diperhatikan harus berhak menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerja dan kerja sama yang berwenag memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.⁷

Demikian halnya pada PT. Keramik Diamond Industries sebagai perusahaan yang mempunyai tanggung jawab terhadap hak – hak pekerjanya, dalam melakukan pemutusan hubungan kerja selalu berdasarkan pada alasan – alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut sebab pada PT. Keramik Diamond Industries selalu dilakukan upaya untuk tidak terjadi adanya pemutusan hubungan kerja apabila telah diketahui bahwa pekerja tersebut telah melakukan penyimpangan atau pelanggaran. Daya upaya atau cara yang dilakukan oleh PT. Keramik Diamond Industries adalah dengan melakukan pembinaan dengan memberikan peringatan pada pekerja tersebut. Apabila ternyata daya upaya yang dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak berhasil, maka dengan terpaksa PT. Keramik Diamond Industries melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Dalama hal ini pengusaha merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya itu sendiri. Biasanya pada perundingan ini antara pengusaha dengan pekerja tercapai persetujuan atas pemutusan hubungan kerja dan dalam hal ini pekerja menerima pemutusan hubungan kerjanya dan mendapatkan uang pesangon sesuai dengan kesepakatan bersama, yaitu antara pengusaha dan pekerja.

⁷ Imam Soepomo, Op Cit, Hal. 69

Walaupun pemerintah telah mencegah adanya pemutusan hubungan kerja, akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan dengan para pekerjanya dikarenakan adanya masalah – masalah yang dihadapi oleh pengusaha, baik karena sifat mental dari pekerja maupun menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangan dan produktivitasnya.

Alasan – alasan yang dapat dijadikan dasar dalam melakukan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu :⁸

1. Alasan – alasan yang berhubungan atau melekat pada pribadi pekerja.
2. Alasan – alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja.
3. Alasan – alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan

Dalam alasan – alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja, yaitu menjadi permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu keadaan pekerja itu sendiri tidak cakap atau tidak mampu secara badaniah maupun rohani. Dalam hal ini keadaan pekerja yang mungkin cacat yang akan berpengaruh dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya tidak dapat memenuhi kualitas dari apa yang diinginkan perusahaan. Dalam hal ini apabila pengusaha telah melakukan upaya dengan memindahkan pekerja tersebut ke bagian – bagian lain tetapi tetap tidak ada perubahan, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

⁸ Sedjun H. Manulang, Op Cit, Hal. 121

Selanjutnya alasan kedua, yaitu alasan – alasan yang berhubungan dengan tingkah laku pekerja. Alasan ini berkaitan dengan kesalahan – kesalahan pekerja yang sering terjadi atau dilakukan oleh pekerja dapat diklasifikasikan atas kesalahan kecil, kesalahan sedang, dan kesalahan besar.

Yang dimaksud dengan kesalahan kecil adalah kesalahan – kesalahan akibat kekurangpengetahuan, kekurangpahaman atau kekurangtanggapan pekerja. Kesalahan – kesalahan demikian timbulnya bukan karena itikad buruk dan masih dapat dibina dengan maksud agar pekerja yang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahan – kesalahannya itu. Misalnya menempatkan alat kerja tidak pada tempatnya, mengerjakan pekerjaan di luar ketentuan yang berlaku, selalu bingung kalau menghadapi pekerjaan dan lain – lain.⁹

Apabila pekerja demikian setelah berkali – kali dinasehati dan dibimbing ataupun dipindah kerjakan tetap saja tidak memperbaiki kesalahan – kesalahannya dan setelah diberi peringatan pertama, kedua dan ketiga tetap tidak ada perubahan, maka pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut.

Adapun kesalahan sedang meliputi perbuatan - perbuatan sebagai berikut :

- a. Sering melakukan penolakan – penolakan atas perintah kerja yang layak.
- b. Sering melalaikan kewajiban – kewajibannya atau bertindak serampangan dalam menangani peekrjaannya dan tidak mempedulikan atas petunjuk – petunjuk yang baik.

⁹ G. Kartasapoetra R, G. Kartasapoetra, dan A.G Kartasapoetra, Op. Cit, hal. 290

- c. Sering bekerja sambil berbincang – bincang atau memancing pekerja lainnya agar sambil mengerjakan pekerjaannya mau diajak berbincang – bincang olehnya.

Apabila pekerja tersebut telah diperingatkan sampai tiga kali tetapi tetap saja tidak menunjukkan adanya perubahan, maka terpaksa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

Sedangkan kesalahan besar atau kesalahan berat yaitu kesalahan atau perbuatan pekerja yang negatif atau yang sulit dimaafkan sehubungan dengan akibat – akibatnya demikian merugikan perusahaan atau perbuatan – perbuatan yang akan dapat membahayakan pekerja – pekerja lainnya dalam perusahaan tersebut. Pengusaha mempunyai alasan – alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang demikian. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 terutama pasal 18 ayat (1) yang menyebutkan bahwa :

Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang/uang pengusaha atau milik teman pengusaha; atau
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara; atau
- c. Mabuk, minum – minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat – obatan terlarang atau obat –obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang – undangan, di tempat kerja, dan di tempat – tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- e. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan; atau

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

Pihak pengusaha hendaknya melakukan penelitian – penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang disangka melakukan kesalahan berat, selama penelitian ini berlangsung kepada pekerja yang bersangkutan dilakukan pemberhentian sementara (skorsing). Cara demikian adalah lebih baik sebab apabila pekerja tersebut ternyata terkena fitnah atau kesalahannya hanya merupakan ketidaksengajaan sedang pekerja untuk selanjutnya menyatakan diri di muka pengusaha dan serikat pekerja bahwa tidak akan mengulangi kesalahannya, maka kepada pekerja yang bersangkutan diberi kesempatan untuk melakukan hubungan kerja.¹⁰

Sedangkan untuk alasan ketiga adalah alasan – alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan ada yang timbul langsung dari aturan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan seperti modernisasi, perubahan hasil produksi atau perubahan cara produksi dan dalam keahlian yang diperlukan, penutupan bagian – bagian, dan lain – lain. Selain itu juga dapat diakibatkan karena faktor dari luar perusahaan misalnya kesulitan penjualan dan mendapatkan

¹⁰ Ibid, Hal. 292

kredit, tidak adanya pesanan / bahan mentah, menurunnya permintaan, kebijaksanaan pemerintah, meningkatnya persaingan, dan sebagainya.

Pada PT. Keramik Diamond Industries, alasan yang sering kali dijadikan dasar melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya adalah pekerja tersebut telah melakukan kesalahan berat seperti misalnya mencuri atau menggelapkan barang milik perusahaan. Tindakan yang demikian ini sulit untuk dimaafkan pengusaha sehubungan dengan akibat – akibatnya yang merugikan perusahaan sehingga dalam hal ini PT. Keramik Diamond Industries terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja.

3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin

Seperti yang diketahui bersama bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu masalah yang memberikan pengaruh yang cukup besar bagi pekerja dan juga keluarganya dalam upayanya mempertahankan kelangsungan hidupnya. Di samping memberikan pengaruh kepada pekerja, pemutusan hubungan kerja sebenarnya juga memberikan pengaruh bagi perusahaan itu sendiri sebab pekerja merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Oleh karena itu pihak pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya hendaknya benar – benar memperhatikan ketentuan hukum dan peraturan perundang – undangan serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku. Apabila pengusaha mengabaikan ketentuan hukum dan peraturan

perundang – undangan, walaupun misalnya pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaan tersebut telah berhasil dilaksanakan dengan mengabaikan ketentuan tentang keharusan memperoleh perijinan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, namun jika suatu waktu pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja itu melakukan gugatan maka pihak perusahaan atau pengusaha yang akan kalah sebab dalam hal ini pihak perusahaan memang salah sehingga akhirnya nanti pengusaha atau perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi yaitu harus terus membayar upah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hal ini telah diatur dalam Undang – Undang nomor 12 tahun 1964 yang berbunyi :

“ PHK seperti yang tersebut pada pasal 3 adalah batal demi hukum “

Di samping itu juga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha tanpa ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja tersebut batal karena hukum sehingga dari sini pengusaha dapat dikenai sanksi seperti yang telah disebutkan di atas.

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA DI PT. KERAMIK DIAMONS INDUSTRIES APABILA TIDAK MENDAPATKAN HAKNYA SETELAH DI-PHK

1. Pemenuhan Hak – hak Pekerja oleh Pengusaha Sebagai Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Tindak lanjut pengusaha apabila terdapat putusan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjaannya, pengusaha mempunyai kewajiban untuk melaksanakan dengan segera isi putusan tersebut, khususnya mengenai hak – hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Hak – hak dari pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja diantaranya adalah memperoleh uang pesangon, uang jasa, dan juga ganti kerugian. Adapun mengenai kewajiban pengusaha memberi uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut diatur dalam KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000, terutama pasa' 21 – 25.

1. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Pembayaran pesangon biasanya bukanlah hukuman yang dijatuhkan kepada majikan karena tindakan yang salah, tetapi pembayaran uang oleh majikan sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja semata – mata karena pekerja diberhentikan setelah

bekerja pada majikan itu selama waktu tertentu.¹¹ Besarnya uang pesangon ditetapkan dalam pasal 21 dan 22 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai berikut :

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun 1 bulan upah;
- b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun 2 bulan upah;
- c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun 3 bulan upah;
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun 4 bulan upah;
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun 5 bulan upah;
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 6 bulan upah;
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih 7 bulan upah;

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang – undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Adapun besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan dalam pasal 23 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai berikut :

- a. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah;
- b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah;
- c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah;
- d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah;
- e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah;

¹¹ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 1995, hal. 31

- f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah;
- g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah;
- h. Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah;

3. Ganti Kerugian

Ganti Kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang, ketempat dimana, pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain – lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat pengakhiran hubungan kerja. Adapun Ganti Kerugian yang dimaksud ditetapkan dalam pasal 24 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai berikut :

- 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 ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang

penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.

- e. Hal – hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Berdasarkan pasal 25 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000, upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :

- a. upah pokok;
- b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
- c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma – cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Apabila pemutusan hubungan kerja disebabkan karena pekerja melakukan kesalahan berat maka ia tidak berhak atas uang pesangon, tetapi ia berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Lebih lanjut dalam kasus mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi, apabila memang ternyata alasan sesungguhnya pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja adalah karena perusahaan melakukan tindakan efisiensi, maka berdasarkan pasal 27 ayat 3 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000 maka pekerja seharusnya berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian, kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Tidak Mendapatkan Haknya

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang – undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut memberikan pengaruh yang besar bagi pekerja dan juga keluarganya. Pemberhentian dapat dipandang sebagai jelas tidak layak :¹²

- a. jika tidak menyebutkan alasannya ;
- b. jika alasannya dicari – cari atau alasan palsu;
- c. jika akibat pemberhentian itu bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan ; atau
- d. jika pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam Undang – Undang atau kebiasaan mengenai susunan staf, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan – ketentuan itu.

Setelah keluarnya izin pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat maka hubungan kerja antara pekerja dengan majikan atau pengusaha secara otomatis berakhir pula. Hal ini pula yang mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak – hak pekerja yang diperolehnya akibat pemutusan hubungan kerja. Namun, seringkali pihak pengusaha sebagai pihak yang harus atau wajib melaksanakannya untuk membayar hak – hak pekerja

¹² Ibid, hal. 30

akibat pemutusan hubungan kerja ternyata dalam prakteknya tidak pula melaksanakannya. Hal inilah yang mendorong timbulnya persoalan baru dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Persoalan ini didukung pula dengan sifat putusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang hanya bersifat anjuran dan mengikat. Dengan kata lain meskipun bersifat mengikat kedua belah pihak namun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak punya kewenangan untuk memaksakan pelaksanaan putusannya sendiri. Sebab, pada kasus pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, seyogyanya apabila telah ada keputusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat maka masing – masing pihak harus mentaati isi keputusan yang tertuang di dalamnya. Pentaatan terhadap pelaksanaan putusan itu tentunya harus dilaksanakan secara “sukarela” tanpa harus dipaksakan oleh atau dengan bantuan petugas pelaksana putusan (*executor*).¹³ Sifat keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang hanya bersifat mengikat ini tidak atau masih belum mempunyai sifat “*execucriale kracht*” sehingga pelaksanaannya tidak dapat dipaksakan.

Hal ini sama sekali berbeda dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang pasti (*inkracht*) mempunyai sifat mengikat juga bersifat “*executorionale kracht*”. Pada setiap kasus yang telah *inkracht* putusan pengadilannya maka para pihak diharapkan secara sukarela untuk

¹³ Zainal Asikin et al, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Ed.1, Cet 4, PT. RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, 2002, hal. 186

melaksanakan putusan itu. Kekuatan putusan bersifat "*executoriale kracht*" ini yakni pada setiap kepala putusan haruslah berbunyi "Demi Keadilan Berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa".

Oleh karena itulah untuk melindungi pekerja atau buruh yang tidak memperoleh haknya setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka Undang-undang melindungi dengan cara putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang telah mempunyai kekuatan mengikat yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap dapat dimintakan *fiat executie* kepada Pengadilan Negeri sehingga isi dari keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat itu dapat dilaksanakan sebagaimana diuraikan dalam pasal 16 ayat 1 Undang – undang nomor 22 tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Prosedur permohonan *fiat executie* adalah sebagai berikut :

1. Pihak yang menang (pekerja) mengajukan permohonan *fiat executie* kepada Pengadilan Negeri wilayah kedudukannya P4D. Di dalam permohonan itu dilampirkan pula turunan putusan yang akan dimintakan *fiat executie* tersebut.
2. Kepala Panitera Perdata pada Pengadilan tersebut kemudian memanggil pemohon untuk diberikan penjelasan mengenai permohonannya dan juga dilakukan pembayaran administrasi.

3. Panitera kemudian mendaftarkan permohonan pada register yang telah disediakan dan meneruskan permohonan itu kepada Ketua Pengadilan Negeri.
4. Ketua Pengadilan Negeri kemudian membubuhkan kata-kata “ Demi Keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa” pada bagian atas putusan P4D atau P4P tersebut. Sedangkan pada bagian bawah keputusan itu dicantumkan kata-kata “putusan telah dapat dilaksanakan” dengan dibubuhi tanggal dan stempel Pengadilan Negeri. Dengan demikian putusan tersebut dapat dilaksanakan sebagaimana putusan pengadilan negeri .

Meskipun putusan tersebut telah difiat oleh Pengadilan Negeri, namun tidak secara otomatis dapat langsung dilaksanakan, sehingga pemohon tetap harus mengajukan permohonan eksekusi atas putusan tadi kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memfiatnya. Adapun langkah yang diambil oleh Ketua Pengadilan Negeri adalah sebagai berikut :

1. Memanggil pihak yang kalah dan diberikan penjelasan bahwa putusan telah difiat eksekusinya dapat dilakukan secara paksa.
2. Pihak yang kalah tersebut diberi peringatan untuk segera mentaati dan melaksanakan isi putusan secara sukarela dalam tenggang waktu 8 hari.
3. Apabila tetap tidak dilaksanakan, Ketua Pengadilan Negeri secara *ex officio* mengeluarkan surat perintah eksekusi dan penetapan untuk melakukan “Sita Eksekusi” atau *Executorial Beslag* harta kekayaan tereksekusi yang dipimp'n oleh Ketua Pengadilan.

Karena biasanya putusan tersebut menyangkut pembayaran sejumlah uang, maka prosedur lelang digunakan. Harta kekayaan tersebut kemudian dilelang, lalu dibayarkan kepada pemohon eksekusi, biaya eksekusi dan sisanya dikembalikan kepada tereksekusi.

Dari penjelasan mengenai *fiat executie* di atas menunjukkan semakin meningkatnya perlindungan hukum bagi pekerja atas kehilangan pekerjaan. Memang terhadap pekerja harus diberi kepastian yang lebih baik untuk melindunginya terhadap ketidaktetapan pekerjaan dan kemudian terhadap ketidakpastian pendapatan. Ketetapan dalam suatu hubungan kerja yang tertentu, menggambarkan bahwa pekerjaan tidak dapat dipandang sebagai barang dagangan semata – mata. Seluruh kehidupan pekerja dan keluarganya bergantung pada pekerjaannya itu.

Oleh sebab itulah peraturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini juga mempunyai kepentingan langsung dalam peraturan semacam itu. Pemerintah bertanggung jawab atas penetapan ketentuan – ketentuan untuk mencegah gangguan – gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Keramik Diamonds Industries sampai sejauh ini sudah sesuai dengan peraturan dan juga prosedur yang berlaku, maksudnya disini pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut telah ada ijin dari P4D maupun P4P, segala pemutusan hubungan kerja tanpa ijin adalah batal demi hukum. Dan yang terpenting alasan yang digunakan oleh PT. Keramik Diamonds Industries di dalam mengadakan pemutusan hubungan kerja juga telah berdasarkan alasan yang dapat dibenarkan, dimana alasan tersebut adalah dikarenakan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja telah melakukan kesalahan berat, seperti mencuri atau menggelapkan barang milik perusahaan. Tindakan yang demikian ini sulit untuk dimaafkan pengusaha sehubungan dengan akibat – akibatnya yang merugikan perusahaan sehingga dalam hal ini, PT. Keramik Diamonds Industries terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Daya upaya atau cara yang dilakukan PT. Keramik Diamonds Industries adalah dengan melakukan pembinaan dengan memberikan peringatan pada pekerja tersebut. Apabila ternyata daya upaya yang dilakukan untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak berhasil, maka dengan terpaksa PT. Keramik Diamonds Industries melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya.

Pihak pengusaha, dalam hal ini PT. Keramik Diamonds Industries dapat pula memutuskan hubungan kerja tanpa memerlukan ijin dari Panitia Perselisihan Perburuhan sebagaimana tertuang dalam pasal 2 KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000.

2. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja yang tidak memperoleh haknya setelah terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha adalah dengan cara mengajukan *fiat eksekusi* kepada Pengadilan Negeri, agar putusan dari P4P dapat dilaksanakan sehingga nantinya pekerja dapat memperoleh haknya akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Sebab, pada kasus pemutusan hubungan kerja yang diputus oleh lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, apabila telah ada keputusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat maka masing – masing pihak harus mentaati isi keputusan yang tertuang di dalamnya, dimana pelaksanaan putusan itu tentunya harus dilaksanakan secara sukarela tanpa harus dipaksakan. Dengan kata lain sifat keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang hanya bersifat mengikat ini tidak atau masih belum mempunyai sifat “*executoriale kracht*” sehingga pelaksanaannya tidak dapat dipaksakan. Untuk itu dapat dimintakan *fiat executie* kepada Pengadilan Negeri sehingga isi dari Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat itu dapat dilaksanakan sebagaimana yang

tercantum dalam pasal 16 ayat 1 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2. Saran

1. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, hendaknya PT. Keramik Diamons Industries tetap mempertahankan dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerjanya dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur atau sesuai dengan peraturan yang berlaku dan yang terpenting adalah pelaksanaan PHK nantinya diusahakan tidak akan merugikan pekerja dan juga keluarganya.
2. Berkaitan dengan pemenuhan hak – hak pekerja, hendaknya PT. Keramik Diamons Industries segera mungkin melakukan kewajibannya yaitu memberikan uang pesangon, uang jasa, dan juga ganti kerugian sesuai dengan ketentuan yang ada pada peraturan yang berlaku.

DAFTAR BACAAN

Buku – buku :

- G. Kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, dan AG Kartasapoetra, **Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila**, Cet. II, Bina Aksara Jakarta, 1988.
- Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Cet. X, Djambatan, Jakarta, 1992.
- Lanny Ramli, **Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1997.
- Sendjun H. Manulang, **Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Cet. III, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001.
- Zainal Asikin, et. al, **Dasar – Dasar Hukum Perburuhan**, Cet. IV, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Peraturan Perundang – undangan :

- KepMenaker Nomor 150 Tahun 2000** tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan