

SKRIPSI

HARYO NUSWANTORO

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SERTA PENYELESAIANNYA MENURUT
HUKUM PERBURUHAN**



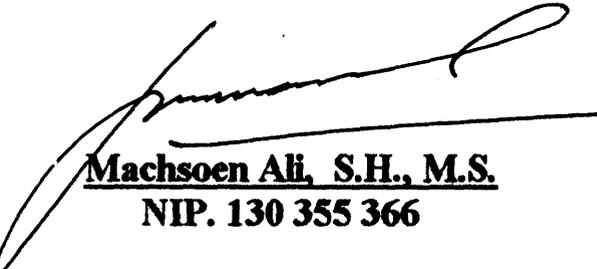
**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SERTA PENYELESAIANNYA MENURUT
HUKUM PERBURUHAN**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing,



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

Penyusun,



Haryo Nuswantoro
NIM. 039514102

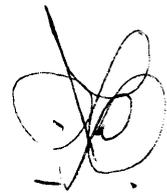
**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 4 Oktober 2001

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarso, S.H.



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



2. DR. Marten L. Souhoka, S.H., M.S.



3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



KATA PENGANTAR

ALHAMDULILLAH RABBIL'AALAMIN

Puji syukur saya panjatkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat tugas akhir di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Airlangga untuk mencapai gelar sarjana hukum.

Skripsi yang berjudul **"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SERTA PENYELESAIANNYA MENURUT HUKUM PERBURUHAN"** ini disusun berdasarkan studi kepustakaan dengan ditunjang berbagai macam perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan perburuhan serta skripsi-skripsi terdahulu. Dalam penulisan skripsi ini saya mengalami kesulitan dengan pencarian data di lapangan dikarenakan tertutupnya perusahaan-perusahaan dalam masalah pemutusan hubungan kerja, sehingga kiranya skripsi ini jauh dari sempurna.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada bapak Machsoen Ali, S.H, M.S. selaku dosen pembimbing dan juga Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah sudi meluangkan waktu, tenaga, dan

pikiran ditengah-tengah kesibukan dalam memberikan bimbingan hingga penulisan skripsi selesai. Terima kasih juga saya sampaikan kepada:

1. Bapak Indiarsoro, S.H., Bapak DR. Marteen L. Souhoka, S.H, M.S., dan Ibu Lanny Ramli, S.H, M.Hum., selaku dosen penguji yang telah membantu dalam pengujian dan koreksi atas skripsi ini.
2. Ibu Sri Winarsi, S.H. selaku dosen wali saya, *ma'af bu.....saya selalu telat KRS.*
3. Ayahanda H. Soenjoto dan Ibunda Hj. Lestari Hanudji, yang telah banyak mencurahkan kasih sayangnya, waktu, tenaga, serta memberikan dorongan materiil maupun spirituil sehingga timbul semangat untuk segera menyelesaikan studiku.
4. Adikku Haryo Dirgantoro di FISIP komunikasi UNAIR '97, serta sepupuku Frans "Tukul" Ignas. Thanks atas do'anya.
5. Buat yang tersayang Yuliatr Estining Hariyanti-ku thanks atas do'a, kesetiaan, kesabaran, perhatian, serta kasih sayangnya kepadaku.
6. Buat sahabat-sahabat SMU-ku Andre Gothex, Hari "black" Susanto, Tomi "Item" Ibrahim, Dwi Siswanto, dan Sayidina "Doyok" Umar..... thanks atas do'a dan dorongan semangatnya.

7. Buat teman-teman di fakultas hukum angkatan '95, my best friend Anggara Adi dan Gama Prasetya, Hesti, Aris Moniq, Rina, Rofiq, Nano, Bagus irung, Fahmi kuping, Putu Ghde, and masih banyak yang tidak mungkin saya sebut satu demi satu pokoknya..... terima kasih.
8. Buat semua warga fakultas hukum UA yang ngerasa kenal and baik sama aku, terima kasih.

Tiada lain yang dapat saya ucapkan kecuali terima kasih serta iringan do'a semoga ALLAH SWT membalas semua budi baik kita semua. Akhirnya seperti kata pepatah "tak ada gading yang tak remuk" dengan segala kerendahan hati apabila ada hal-hal yang kurang sempurna, mengenai susunan kata-kata atau dalam uraiannya, semoga waktu dan pengalaman dimasa-masa mendatang akan mampu melengkapi dan menyempurnakannya.

Harapan saya mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi Almamater.

Surabaya, Oktober 2001

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan

Halaman Pengesahan

Kata Pengantar.....i

Daftar Isi.....iv

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....1

1.2 Penjelasan Judul.....2

1.3 Alasan Pemilihan Judul.....3

1.4 Tujuan Penulisan.....4

1.5 Metodologi.....5

1.6 Pertanggungjawaban Sistematika.....6

BAB II LATAR BELAKANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....11

2.1 Alasan Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.....11

2.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....18

BAB III BENTUK PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....22

3.1 Penyelesaian di Tingkat Perusahaan.....22

3.2 Penyelesaian di Tingkat Pemerantaraan/Mediasi.....29

3.3 Penyelesaian Melalui Arbitrase.....31

3.4 Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan
Perburuhan.....39

BAB IV PENUTUP.....45

4.1 Kesimpulan.....45

4.2 Saran.....46

DAFTAR BACAAN

LAMPIRAN:

-**Lampiran 1:** UU No.22 tahun 1957

Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

-**Lampiran 2:** Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI

No: Kep-150/Men/2000

Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Perkembangan pembangunan di bidang industri saat ini nampak kecenderungan menurun sebagai akibat dari krisis moneter yang berkepanjangan semenjak tahun 1997. Keadaan ini makin berlanjut dengan berkembangnya krisis yang makin kompleks. Kekomplekan krisis ini terutama terjadi dalam dunia usaha, baik dalam ruang gerak usahanya maupun dalam hubungan antara pengusaha dengan para buruh. Dari hari ke hari nampak akibat dari ini semua, yaitu antara lain dengan meningkatnya jumlah pengangguran dan bertambahnya usaha sektor informal. Usaha Sektor Informal sebagaimana tercantum di dalam Undang-undang No.25 tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 31:

"Usaha sektor informal adalah kegiatan orang perorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum".

Berkaitan dengan industri, unsur sumber daya manusia cukup penting, sebab masalah ketenaga kerjaan

sebagai salah satu aspek pembangunan sumber daya manusia yang merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini berkaitan pula dengan adanya penambahan jumlah penduduk yang sangat besar seperti di Indonesia. Pertumbuhan yang sangat besar tersebut dapat dianalisa dari adanya pertumbuhan atau peningkatan jumlah kebutuhan masyarakat akan sandang dan pangan serta kebutuhan primer dan sekunder yang menjadi besar pula.

Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu penyebab membengkaknya tenaga kerja yang akhirnya menimbulkan masalah ketenaga kerjaan. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia akan memperlemah posisi buruh, karena pengusaha akan merasa dibutuhkan oleh mereka, yakni kaum buruh. Sehingga dalam setiap perselisihan yang timbul pada umumnya menempatkan buruh di pihak yang kurang beruntung. Tampaknya posisi majikan yang lebih kuat itu juga menyebabkan kecemasan bagi pihak buruh, sebab majikan dapat dengan mudah memutuskan hubungan kerja, jika buruh dianggap kurang produktif atau terlalu banyak menuntut.

Melihat keadaan yang seperti saat ini, sering dijumpai dalam mass media adanya demo-demo dan

pemogokan kerja terjadi sebagai akibat tidak adanya keselarasan, keseimbangan, serta keharmonisan kerja antara pengusaha dan pekerja. Sikap atau tindakan pekerja ini dapat diterima karena tindakan pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja tersebut, banyak berpengaruh secara psikologis dan ekonomi bagi pekerja serta keluarganya untuk kelangsungan hidupnya. Dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, disebutkan bahwa:

" Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan".

Masalah perselisihan perburuhan adalah masalah yang sensitif bagi suatu perusahaan. Kebanyakan perusahaan tidak menginginkan suatu perselisihan perburuhan diketahui oleh pihak luar. Tingginya kualitas dan kuantitas kasus-kasus perselisihan baik itu Perselisihan Hubungan Industrial dan kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja dan pemogokan menunjukkan bahwa perusahaan itu tidak sehat atau ada ketidakberesan dalam manajemennya. Bila sudah terbentuk

opini demikian, maka perusahaan akan sulit berkembang, karena proses produksi terganggu.

Suatu perselisihan perburuhan akan merupakan beban mental bagi pekerja, yang bisa berkepanjangan bila tidak secepatnya mendapatkan penyelesaian secara tuntas. Sedangkan bagi pengusaha, merupakan tambahan beban pekerjaan yang dapat mengganggu konsentrasinya dalam memajukan perusahaan. Dan karena itu, dituntut adanya kerjasama antara buruh dan pengusaha dalam menyelesaikan suatu perselisihan.

Untuk mengantisipasi keadaan seperti terurai diatas agar tidak terjadi terus-menerus perlu kita terapkan suatu peraturan mengenai tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara memperhatikan pengusaha dan buruh, termasuk usaha penyelesaian yang layak, patut dan dijiwai oleh rasa keadilan serta rasa kemanusiaan seperti yang tercantum dalam sila-sila Pancasila.

Perihal penyelesaian perselisihan juga didukung oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No: Kep-150/Men/2000, tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Pasal 6:

"Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengupayakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan"

Demikian juga dengan Undang-undang No.22 tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, pasal 2 ayat 1, menekankan pentingnya komunikasi timbal balik antara pekerja dan pengusaha, yaitu:

"Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan".

Artinya, para pihak dituntut untuk mengusahakan penyelesaian secara musyawarah intern tanpa melibatkan pihak luar. Musyawarah dapat menjamin terpeliharanya hubungan industrial yang serasi, mengingat betapa pentingnya keharmonisan hubungan antara pengusaha dan pekerja.

Berpangkal dari uraian di atas, maka masalah yang akan kami angkat:

1. Alasan apakah yang melatar belakangi perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja ?
2. Bagaimana bentuk penyelesaian hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebabkan konflik ?

1.2. Penjelasan Judul

Skripsi ini mengambil judul "Pemutusan Hubungan Kerja Serta Penyelesaiannya Menurut Hukum Perburuhan". Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya adalah sesuatu hal yang sangat tidak diharapkan oleh buruh demikian juga dengan pengusaha. Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat 19:

"Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha".

Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan maksud efisiensi biaya produksi atau karena buruh dianggap kurang cakap dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, juga karena buruh dituduh melakukan tindak pidana yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh tersebut. Pemutusan Hubungan Kerja harus

berdasarkan atas alasan yang membenarkan dilakukannya pemberhentian itu, sebab tanpa alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dinilai sebagai tindakan mengada-ada dan kesewenang-wenangan yang dilakukan pengusaha terhadap buruh. Apabila sampai terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dalam suatu perusahaan maka langkah yang perlu ditempuh oleh pengusaha dan buruh adalah dengan melakukan penyelesaian sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah berlaku saat ini guna mencapai kesepakatan bersama.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Judul diatas kami pilih didasari pemikiran pada permasalahan, Pemutusan Hubungan Kerja yang sedang marak dalam beberapa tahun terakhir atau tepatnya diawali pada tahun 1997 saat krisis moneter melanda Indonesia, sehingga banyak perusahaan melakukan pengurangan karyawan dengan alasan efisiensi atau pengurangan biaya produksi. Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sering dilakukan dengan tidak mengindahkan peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah berlaku saat ini, sehingga sering mendudukan buruh dalam posisi yang kurang menguntungkan. Inilah yang

mendasari pemikiran kami untuk memilih judul tersebut diatas.

1.4. Tujuan Penulisan

Tujuan utama dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi persyaratan studi dalam meraih gelar Sarjana Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

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

Sedangkan tujuan akhir dari penulisan ini adalah untuk menambah perbendaharaan karya tulis ilmiah terutama di bidang ilmu hukum.

1.5. Metodologi

a. Pendekatan masalah:

Pendekatan masalah dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif.

b. Sumber data:

Sumber data didapat dari perpustakaan dalam bentuk macam-macam buku hukum perburuhan, berbagai peraturan perundang-undangan yang menyangkut ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja,

penyelesaian perselisihan perburuhan, skripsi-skripsi terdahulu, dan juga dari dunia internet berkaitan dengan masalah yang kami angkat.

c. Prosedur pengumpulan dan pengolahan data:

Data dari bahan-bahan diatas kami kumpulkan, kemudian dipilah-pilah dan diolah sesuai kebutuhan.

d. Analisis data:

Analisis data dilakukan secara kualitatif.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini, kami susun sedemikian rupa agar dapat memudahkan pembaca. Dan kami susun berdasarkan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Bab ini berisi pendahuluan tentang latar belakang masalah dan pemilihan masalah serta judul, penjelasan dan alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, yang mencakup pendekatan masalah, sumber data, prosedur pengolahan dan pengumpulan data dan analisis data serta yang terakhir yaitu pertanggungjawaban sistematika.

BAB II: Bab ini akan membahas permasalahan pada point pertama, yaitu akan kami bahas alasan-alasan

yang melatar belakangi Pemutusan Hubungan Kerja dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III: Setelah membahas mengenai masalah latar belakang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Bab II, maka dalam Bab III akan membahas penyelesaian hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebabkan konflik antara pengusaha dan buruh.

BAB IV: Bab ini berisi penutup, kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

LATAR BELAKANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

2.1 Alasan Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia akan memperlemah posisi buruh, sehingga dalam setiap perselisihan yang timbul pada umumnya menempatkan buruh di pihak yang kurang beruntung. Tampaknya posisi majikan yang lebih kuat itu menyebabkan kecemasan bagi pihak buruh, sebab majikan dapat dengan mudah memutuskan hubungan kerja, jika buruh dianggap kurang produktif atau terlalu banyak menuntut.

Namun dengan adanya Undang-undang No. 22 tahun 1957 dan Undang-undang No.12 tahun 1964 serta peraturan pemerintah lainnya yang pada dasarnya selain bertujuan untuk meringankan penderitaan buruh yang telah atau akan diberhentikan, juga membatasi atau mengekang kebebasan majikan untuk melakukan pemberhentian, sehingga ditetapkan suatu asas bahwa setiap pemberhentian buruh harus berdasarkan atas alasan yang membenarkan dilakukannya pemberhentian buruh itu.

Suatu Pemutusan Hubungan Kerja dianggap tidak layak jika:

- a) Tidak menyebut alasannya;
- b) Alasannya dicari-cari atau alasan palsu;
- c) Bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang atau kebiasaan.¹

Oleh karena itu jika hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh di perusahaan, maka harus didasarkan pada alasan-alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut sebab apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh majikan tanpa disertai alasan-alasan yang membenarkan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja, maka buruh yang bersangkutan dapat mengajukan perkaranya kepada instansi yang berwenang.

Alasan yang dapat membenarkan Pemberhentian/ Pemutusan Hubungan Kerja pada hakekatnya dapat digolongkan didalam 2 (dua) golongan, yaitu:

a. Alasan yang berkaitan dengan buruh itu sendiri

Dalam hal alasan yang berkaitan dengan buruh itu sendiri, masih dapat dibedakan menjadi 2 (dua) golongan, yaitu:

¹ Sadjun H. Manulang, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet II, Rineke Cipta, Jakarta -1995, Hal 122.

1. Alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh itu sendiri, antara lain:
 - Buruh tidak cakap dan tidak mampu secara badaniah maupun rohaniah untuk melakukan pekerjaan;
 - Buruh tidak memiliki keahlian yang diperlukan oleh perusahaan;
 - Buruh tidak mampu menerima latihan yang diperlukan bagi pekerjaannya;
 - Buruh menderita sakit dalam waktu 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau menderita suatu penyakit yang tidak dapat disembuhkan, yang tidak memungkinkan baginya untuk bekerja lagi;
2. Alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh
Yang termasuk dalam alasan ini, antara lain:
 - Buruh tidak memenuhi kewajibannya;
 - Buruh telah melakukan salah satu kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 18 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomer: Kep-150/Men/2000, yaitu:
 - a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau

- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obat terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, ditempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan oleh perusahaan; atau
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- e. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan; atau
- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau

keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan

i. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

-. Selain itu dalam pasal 19 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomer: Kep-150/Men/2000 juga disebutkan bahwa majikan dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan buruh ditahan pihak berwajib, baik karena pengaduan majikan atau bukan.

Untuk kasus Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan karena buruh telah melakukan pencurian, penganiayaan, penggelapan, penipuan dan perbuatan pidana lainnya, maka majikan tidak diijinkan untuk memutuskan hubungan kerja secara langsung, tetapi diperlukan adanya bukti berupa putusan pengadilan yang menyatakan kesalahan buruh tersebut, namun bila dengan segala pertimbangan tidak diajukan ke pihak kepolisian/pengadilan, maka harus didukung dengan dengan berita acara satpam dan bukti kesaksian lainnya yang mendukung tuduhan, mengingat lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Pusat bukan lembaga peradilan umum yang dalam mengambil keputusan hanya mempertimbangkan segi hukumnya semata-

mata. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa tidak setiap pelanggaran pidana harus diajukan ke pengadilan, tetapi tergantung seberapa besar kesalahan yang telah diperbuat oleh buruh tersebut dan berapa besar kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatan itu, sehingga hal itu harus dipertimbangkan kasus demi kasus untuk dapat mengambil tindakan apakah perkara tersebut perlu diajukan ke pengadilan ataukah tidak, karena persoalan tersebut pada dasarnya berkaitan dengan masalah hubungan kerja. Selain itu dengan diajukannya perkara tersebut ke pengadilan maka akan membutuhkan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit, sehingga untuk efisiensi maka cukup didukung dengan berita acara satpam dan bukti kesaksian lainnya yang mendukung kekuatan tuduhan untuk dapat dijadikan sebagai bukti dalam mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan-alasan seperti pencurian, penganiayaan, penggelapan, penipuan dan perbuatan pidana lainnya tetap harus dimintakan ijin terlebih dahulu dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat seperti pemutusan hubungan kerja pada umumnya. Jadi meskipun dalam pemeriksaan pihak buruh terbukti melakukan perbuatan

tersebut, pihak majikan tidak diperbolehkan memutuskan hubungan kerja sebelum memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

b. Alasan yang berkaitan dengan jalannya perusahaan

Adapun yang dimaksud dengan alasan yang berkaitan dengan jalannya perusahaan adalah keadaan-keadaan yang mengharuskan majikan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja demi mempertahankan kelangsungan jalannya perusahaan.

Yang termasuk dalam alasan ini, antara lain:

- .adanya penggabungan perusahaan yang diikuti dengan perubahan manajemen;
- .perusahaan mengalami kepailitan/dibubarkan;
- .tidak adanya pesanan atau kurangnya bahan baku;
- .penyederhanaan organisasi perusahaan;
- .dan sebagainya.

Yang juga tertera di dalam pasal 6 Kepmen-naker No. Kep-150/Men/2000 yang berbunyi:

".....atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan"

Dengan adanya keharusan bagi majikan untuk memberikan alasan dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap buruh di perusahaannya, maka majikan tidak

dapat dengan mudah memutuskan hubungan kerjanya dengan buruh yang bekerja di perusahaannya tanpa adanya alasan, sehingga dapat dihindarkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sewenang-wenang.

2.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya majikan harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 UU No.12 tahun 1964 jo pasal 2 ayat 3-4 Kepmen-naker No.Kep-150/Men/2000. Pasal-pasal ini merupakan perlindungan terhadap hak buruh, mengingat Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidupnya seharusnya tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja, bahkan dalam hal-hal tertentu pemutusan hubungan kerja dilarang untuk dilakukan, yaitu:

- 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.

Namun dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya, oleh karena itu perlu diketahui prosedur yang harus ditempuh oleh majikan jika pemutusan hubungan kerja terpaksa harus dilakukan.

Pada prinsipnya majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perburuhan daerah atau Pusat sebagaimana ditentukan dalam pasal 3 ayat 1 UU No. 12 tahun 1964, yaitu:

- a. Untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan, majikan harus memperoleh izin dari Panitia Daerah sebagaimana dimaksud pasal 5 UU No. 22 tahun 1957 jo pasal 2 ayat 1 Kepmen-naker No.Kep-150/Men/2000;
- b. Untuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, majikan harus memperoleh izin dari Panitia Pusat sebagaimana dimaksud pasal 12 UU No.22 tahun 1957 jo pasal 2 ayat 1 Kepmen-naker No.Kep-150/Men/2000.

Maksud dari pemutusan hubungan kerja perseorangan yaitu apabila majikan memutuskan hubungan kerja dengan 1(satu) sampai 9(sembilan) orang buruhnya dalam 1(satu) bulan, sedangkan yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran atau massal yaitu apabila dalam waktu 1(satu) bulan majikan memutuskan hubungan kerja dengan 10(sepuluh) orang buruhnya atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan satu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (pasal 3 ayat 2 UU No. 12 tahun 1964).

Namun demikian tidak semua pemutusan hubungan kerja harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat terlebih dahulu. Ada beberapa hal yang

memperbolehkan majikan melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa meminta ijin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat, sebagaimana tercantum dalam pasal 2 ayat 2, (huruf a-e) Kepmen-naker No.Kep-150/Men/2000, yaitu:

- a) Pekerja dalam masa percobaan kerja, dengan jangka waktu 3(tiga) bulan yang harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada buruh yang bersangkutan;
- 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; atas
- d) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
- e) Pekerja meninggal dunia.

BAB III

BENTUK PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

3.1 Penyelesaian di Tingkat Perusahaan

Masalah perselisihan perburuhan adalah masalah yang sensitif bagi suatu perusahaan. Kebanyakan perusahaan tidak menginginkan suatu perselisihan perburuhan diketahui oleh pihak luar. Tingginya kualitas dan kuantitas kasus-kasus perselisihan, baik itu Perselisihan Hubungan Industrial dan kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja dan pemogokan menunjukkan bahwa perusahaan itu tidak sehat atau ada ketidakberesan dalam manajemennya. Bila sudah terbentuk opini demikian, maka perusahaan tersebut akan sulit berkembang, karena proses produksi terganggu.

Suatu perselisihan perburuhan akan merupakan beban mental bagi pekerja, yang bisa berkepanjangan bila tidak secepatnya mendapatkan penyelesaian secara tuntas. Sedangkan bagi pengusaha merupakan tambahan beban pekerjaan yang dapat mengganggu konsentrasinya dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu dituntut adanya kerjasama antara pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Pasal 2 ayat 1 UU No.

22 tahun 1957 menekankan pentingnya komunikasi timbal balik antara pekerja dan pengusaha, yaitu:

"Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan".

Artinya, para pihak dituntut untuk mengusahakan penyelesaian secara musyawarah yang berarti adanya komunikasi timbal balik antara buruh dan pengusaha secara intern tanpa melibatkan pihak luar. Musyawarah dapat menjamin terpeliharanya hubungan industrial yang serasi, mengingat betapa pentingnya keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Pada tahap penyelesaian di tingkat perusahaan ini juga dikenal dengan istilah Bipartit Sistem. Bipartit Sistem adalah upaya damai antara Buruh dengan majikan atas anjuran Departemen Tenaga Kerja². Apabila pada perusahaan tersebut terdapat SPSI, maka kepentingan buruh diwakili oleh SPSI, akan tetapi apabila belum ada, maka buruh mewakili kepentingannya sendiri. Pentingnya komunikasi sebagaimana tercantum di dalam

² Darwan Prinst.SH, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung-2000, hal- 235.

pasal 1 ayat 12 UU No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan:

"Lembaga Kerja Sama Bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah hubungan industrial di perusahaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur pengusaha dan unsur pekerja" .

Fungsi dari forum komunikasi adalah untuk menampung, menanggulangi, dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan serta menghindari secara dini kemungkinan timbulnya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat. Kesalahpahaman dapat timbul karena manajemen yang kurang terbuka, misalnya mengenai keberadaan Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) .

Adanya perjanjian perburuhan di suatu perusahaan belum menjamin ketenangan kerja, kalau perjanjian perburuhan itu tidak disosialisasikan atau dikomunikasikan. Melalui musyawarah secara bipartit diharapkan perbedaan persepsi dalam menyikapi suatu perjanjian perburuhan dapat dihilangkan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan secara musyawarah bipartit ini dalam praktek dapat diistilahkan dengan penyelesaian di bawah tangan.

Maksudnya penyelesaian dilakukan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak luar dan pihak-pihak yang berselisih akan mentaati dan melaksanakan kesepakatan dengan sukarela.

Kepmen-naker No. Kep-15 A/Men/1994 mengenai Petunjuk Penyelesaian Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Perantaraan dalam pasal 3 huruf (a) menyatakan:

"Penyelesaian keluhan kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja dilakukan di tingkat perusahaan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan perusahaan".

Dalam pasal 3 huruf (b):

"Penyelesaian keluhan kesah sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat pula dilakukan melalui pengurus Serikat Kerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya".

Jadi penyelesaian keluhan kesah di tingkat perusahaan dapat melalui dua saluran, yaitu melalui atasan langsung atau melalui Serikat Pekerja perusahaan itu. Namun yang paling ideal adalah melalui Serikat

Pekerja, karena sudah layaknya Serikat Pekerja menampung keluhan anggotanya. Serikat Pekerja juga berfungsi mewakili kepentingan pekerja di perusahaan untuk bermusyawarah apabila terjadi perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Di perusahaan yang menerapkan sistem manajemen saling membutuhkan antara pengusaha dan pekerja, peranan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, misalnya P4D/P4P tidak begitu mengedepan dalam penyelesaian konflik. Perusahaan jenis ini pada umumnya selangkah lebih maju di bidang pengelolaan dan modernisasi perusahaan.

Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan kepada serikat pekerja perusahaan mengenai dasar-dasar manajemen personalia sehingga diharapkan mereka mampu menyelesaikan sendiri permasalahan mengenai hubungan kerja. Dengan demikian kami berpendapat:

1. SPSI perusahaan harus mampu menjembatani kebijaksanaan perusahaan dengan kepentingan para pekerja.
2. Perusahaan terus-menerus meningkatkan pengetahuan para pekerja melalui pendidikan dan pelatihan.

3. Tingkat kesejahteraan para pekerja yang relatif cukup baik.

Dengan pekerja yang terdidik serta didukung dengan SPSI yang dipilih secara demokratis, tentu tidak akan terjadi tuntutan-tuntutan yang tidak rasional. Pelatihan bagi pekerja sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan juga didukung dengan pasal 119 UU No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan:

"Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan ketrampilan atau keahlian kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja".

Sebaliknya pengusaha akan lebih mengakui keberadaan SPSI sebagai wakil pekerja sehingga tidak lagi dipandang sebelah mata. Dengan kondisi ini diharapkan agar SPSI dapat menjembatani kebijaksanaan perusahaan dengan kepentingan pekerja.

Secara umum, terlepas dari kebijaksanaan suatu perusahaan untuk lebih mendayagunakan penyelesaian perselisihan secara bipartit, ternyata ada kelemahan dalam proses bipartit tersebut. Kelemahannya yaitu berkisar pada lemahnya kedudukan pekerja bila berhadapan dengan pengusaha. Secara yuridis memang

kedudukan pekerja dan pengusaha sama. Dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 1:

"segala warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya".

Berdasarkan landasan konstitusi ini, maka dapat dikatakan bahwa baik pekerja maupun pengusaha sebagai warga negara mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum dan pemerintahan. Dengan demikian tidak ada pihak yang kuat kedudukannya atau lemah kedudukannya dan juga tidak boleh ada cara-cara yang dapat dipakai oleh pekerja maupun pengusaha untuk menekan satu sama lain³. Namun secara sosial ekonomis, kedudukan pekerja lemah, sebab pekerja yang senantiasa membutuhkan pekerjaan⁴. Menyadari ketergantungannya yang besar terhadap pengusaha, dalam keadaan tertentu pekerja tidak berdaya bila berhadapan dengan pengusaha. Penguasaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan juga

³ R. Indiarsoro dan MJ. Sapteno, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya-1996, hal 26.

⁴ Ibid, hal-27.

relatif lemah dari pihak pekerja. Oleh karenanya kunci agar musyawarah bipartit dapat berjalan dengan baik adalah itikad baik dari pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan persoalan secara adil, memuaskan semua pihak dan bukan untuk menunjukkan siapa yang lebih kuat.

Tanpa mengabaikan kelemahan yang ada, penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat perusahaan atau bipartit merupakan tahap yang vital karena menjadi landasan bagi penyelesaian perselisihan ditingkat pemerantaraan.

3.2 Penyelesaian di Tingkat Pemerantaraan atau Mediasi

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat perusahaan (bipartit) adalah yang paling utama. Namun bila ternyata mengalami kegagalan, ditempuhlah tahap pemerantaraan atau mediasi. Mediasi adalah suatu penyelesaian sengketa yang didasarkan pada perundingan antara para pihak dengan melibatkan pihak lain yang tidak memihak selaku mediator dalam proses perundingan itu. Dalam perselisihan perburuhan, mediatornya adalah Pegawai Perantara dari Departemen Tenaga Kerja.

Dalam penyelesaian sengketa perdata dan lingkungan, mediasi merupakan alternatif penyelesaian disamping melalui pengadilan. Namun dalam perselisihan perburuhan, mediasi bukan sebagai alternatif penyelesaian, tapi merupakan bagian dari tahap-tahap penyelesaian yang sudah ditentukan dalam UU No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam sengketa perdata, mediator dipilih oleh para pihak berdasarkan kesepakatan. Sedangkan dalam perselisihan perburuhan, Pegawai Perantara selaku mediator ditunjuk oleh Departemen Tenaga Kerja untuk memperantarai. Para pihak yang berselisih tidak berhak untuk menentukan siapa yang harus memperantarai.

Penyelesaian secara mediasi tidak sama dengan konsiliasi. Konsiliasi adalah mekanisme penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan antara para pihak, dengan melibatkan pihak lain yang tidak memihak selaku konsiliator dalam proses perundingan. Para konsiliator mempunyai kewenangan terbatas pada fasilitas prosedural, seperti penjadwalan pertemuan, membawa pesan dari satu pihak ke pihak lainnya. Keputusan tetap diambil para pihak berdasarkan kesepakatan. Dalam mediasi, peran mediator lebih luas daripada peran konsiliator karena peran mediator tidak hanya terbatas

pada fungsi prosedural, tapi juga mencakup fungsi-fungsi substantif. Fungsi substantif meliputi pemberian saran-saran tentang bagaimana cara menyelesaikan pokok sengketa. Dalam perselisihan perburuhan, bila terjadi kebuntuan dalam pemerantaraan, Pegawai Perantara akan memberi anjuran. Anjuran yang diberikan mengacu pada undang-undang dan kebiasaan. Jadi anjuran pegawai menyangkut substansi atau materi masalah. Hasil akhir dari proses pemerantaraan adalah suatu kesepakatan yang dibuat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dengan kesepakatan tersebut, maka baik pekerja maupun pengusaha tidak akan mengajukan perselisihan tersebut ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan daerah/Pusat (P4D/P4P).

Dengan demikian Pegawai Perantara memainkan peran aktif dalam menengahi atau membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan. Namun demikian betapapun aktifnya Pegawai Perantara, setiap keputusan haruslah berdasarkan kesepakatan. Seorang Pegawai Perantara tidak boleh memaksakan suatu keputusan.

3.3 Penyelesaian Melalui Arbitrase

Perkataan Arbitrase berasal dari kata arbitrare (bahasa latin) yang berarti kekuasaan untuk

menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan⁵. Dihubungkan arbitrase dengan kebijaksanaan itu, dapat menimbulkan salah pengertian tentang arbitrase karena dapat menimbulkan kesan seolah-olah seorang arbiter atau suatu majelis arbitrase dalam menyelesaikan suatu sengketa tidak mengindahkan norma-norma hukum lagi dan menyandarkan keputusan sengketa tersebut pada kebijaksanaan. Kesan tersebut keliru, karena arbiter juga menerapkan hukum seperti apa yang dilakukan oleh hakim di pengadilan.

Arbitrase pada umumnya diterapkan pada sengketa-sengketa dagang baik di dalam maupun di luar negeri. Dalam perselisihan perburuhan sesungguhnya dapat diselesaikan melalui arbitrase. Namun penyelesaian melalui arbitrase untuk perselisihan perburuhan jarang dipilih, karena kurang populer di kalangan pekerja maupun pengusaha. Kalangan pekerja dan pengusaha lebih memilih penyelesaian musyawarah bipartit, perantaraan (mediasi), atau melalui Panitia penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

⁵ Subekti, Arbitrase Perdagangan, Binacipta, Jakarta-1992, hal-1.

Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, arbitrase adalah alternatif penyelesaian perselisihan setelah para pihak mengalami kegagalan dalam musyawarah di tingkat bipartit dan mereka tidak berkehendak untuk menyerahkan persoalan kepada Pegawai Perantara. Dalam pasal 3 ayat 1, UU No. 22 tahun 1957:

"Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrase oleh juru/dewan pemisah, seperti dimaksudkan pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai".

Selanjutnya dalam penjelasan-penjelasan pasal 19 sampai dengan pasal 22 UU No. 22 tahun 1957 dinyatakan bahwa "arbitrase adalah penyelesaian secara mengikat dari suatu perselisihan oleh seorang atau suatu badan yang dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih". Karena arbiter dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih, maka penyelesaian dengan arbitrase disebut dengan penyelesaian secara sukarela. Mengenai siapa

yang dapat menjadi arbiter, disebutkan dalam pasal 19 ayat 3:

"Penunjukkan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah begitu pula tata cara pemisahan tersebut pada persetujuan kedua belah pihak, sedang pegawai atau panitia daerah yang memberikan perantaraan dapat pula dipilih menjadi juru pemisah/dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam pemilihan juru pemisah atau pembentukan dewan dan penyusunan tata cara pemisahan".

Dari pasal tersebut ternyata arbiter bukan hanya dari pegawai atau panitia daerah, tapi dapat juga berasal dari ahli-ahli yang serba mengetahui tentang masalah yang menjadi pokok perselisihan. Dengan demikian putusan yang akan diambilnya akan didukung oleh pengetahuan yang mendalam tentang hal-hal yang diperselisihkan.

UU No. 22 tahun 1957 mengatur penyelesaian secara arbitrase pada pasal 19 sampai dengan pasal 22. Kami berpendapat pengaturan mengenai arbitrase dalam UU tersebut belum lengkap, mengingat dalam pasal-pasal tersebut tidak diatur bagaimana beracara dalam forum arbitrase. Hal demikian penting karena bila para pihak

mengetahui bagaimana beracara di forum arbitrase, mereka akan dapat menilai apakah penyelesaian perselisihan perburuhan itu efektif. Ironisnya lagi belum ada peraturan pelaksanaan yang khusus mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase.

Dalam arbitrase, dua orang atau pihak yang terlibat dalam suatu sengketa, mengadakan bahwa mereka menunjuk seorang pihak ketiga yang mereka beri wewenang untuk memutus sengketa itu, sedangkan mereka berjanji untuk tunduk pada putusan yang diberikan oleh pihak ketiga tersebut.

Beberapa karakteristik arbitrase antara lain⁶:

a. Terstruktur dan sistematis.

Dalam pengertian suatu perselisihan perburuhan yang hendak diajukan ke lembaga arbitrase terlebih dahulu diteliti apakah terdapat dokumen yang memuat klausula arbitrase ataukah tidak. Esensi klausula arbitrase adalah bahwa pihak-pihak yang berselisih menyepakati dalam suatu perjanjian untuk menyerahkan persoalan kepada arbiter atau

⁶ Basuki Rekso Wibowo, Alternatif Penyelesaian Sengketa, Universitas Airlangga Surabaya-1996, hal 21-23.

dewan pemisah. Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan:

1. Pokok-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 pengusaha serta tempat kedudukan mereka.
3. Siapa yang ditunjuk menjadi arbitrator serta tempat tinggalnya.
4. Bahwa kedua pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh arbitrator, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum.

b. Penyelesaian perselisihan dikontrol dan ditentukan oleh arbiter.

Dalam pengertian peran arbiter sangat aktif dalam mengadakan pemeriksaan serta mengatur jalannya proses arbitrase hingga penjatuhan putusannya.

c. Sifat pemeriksaannya sedikit formal.

Dalam pengertian sejak awal proses pengajuan permohonan arbitrase, syarat-syarat prosedurnya, pembuktian, putusannya, semuanya harus dijalankan menurut hukum acara.

d. Ada batas waktu tertentu.

Dalam proses pemeriksaan permohonan arbitrase sampai putusan dibatasi waktu tertentu. Dalam menentukan batas waktu penyelesaian dapat ditentukan secara alternatif.

Pertama: dapat ditentukan sendiri berdasarkan kesepakatan para pihak sebagaimana dituangkan dalam perjanjian arbitrase.

Kedua : dengan menunjuk ketentuan pasal 620 ayat 1 RV yang menegaskan batas waktu penyelesaian melalui lembaga arbitrase maksimum 6(enam) bulan.

e. Biaya perkara pemeriksaan abitrarse telah ditentukan secara pasti.

Komponen biaya meliputi biaya pendaftaran, biaya menurut besar kecilnya tuntutan dan biaya untuk arbiter. Semakin tinggi nilai tuntutannya, semakin besar pula biayanya.

f. Putusan yang dijatuhkan langsung final dan mengikat para pihak, dan ditutup semua upaya hukum atau pemeriksaan ulang.

Dalam perselisihan perburuhan, putusan arbiter harus disahkan oleh panitia pusat, dan sesudah

disahkan oleh panitia pusat, maka akan mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan panitia pusat.

Letak keunggulan arbitrase adalah mengenai putusannya yang langsung mengikat, tanpa ada pemeriksaan ulang dan yang ditunjuk sebagai arbiter dalam penyelesaian perselisihan perburuhan adalah mereka yang ahli dalam bidang hukum perburuhan. Keuntungan yang lain adalah karena arbiter dipilih oleh yang berkepentingan sendiri, maka kepercayaan mereka terhadap putusan arbiter adalah lebih besar daripada terhadap putusan yang dipaksakan oleh alat-alat negara.

Sedangkan mengenai kelemahannya terletak pada komponen biaya yang harus ditanggung oleh pihak-pihak yang berselisih. Apabila bagi pekerja yang kedudukan sosial ekonominya lemah, tentu akan mempertimbangkan segala sesuatu sebelum memilih arbitrase. Dapat saja biaya pendaftaran dan biaya untuk arbiter ditanggung oleh perusahaan, namun hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi netralitas arbiter.

3.4 Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan merupakan lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan perburuhan setelah pihak pekerja dan pengusaha tidak berhasil menyelesaikan persoalannya ditingkat perusahaan dan pemerantaraan. Dalam pasal 4 ayat 2 UU No.22 tahun 1957 dinyatakan:

"Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan pemerantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih".

Dengan kata lain, baik pekerja dan pengusaha telah menolak anjuran yang diberikan oleh Pegawai Perantara. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berkedudukan di daerah(P4D) dan di pusat(P4P). Tempat kedudukan P4P adalah Jakarta dan sedangkan tempat kedudukan P4D menurut pasal 5 ayat 1 UU No.22 tahun 1957 adalah:

"Di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan dibentuk Panitia-Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah".

Yang dimaksud dengan tempat yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja adalah di Kanwil Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) tiap propinsi.

Mereka yang duduk di P4D/P4P sesuai dengan pasal 12 ayat 1 UU No.22 tahun 1957 adalah merupakan suatu panitia yang beranggotakan

1. Seorang wakil dari Kementerian Perburuhan sebagai ketua merangkap anggota.
2. Seorang wakil kementerian perindustrian.
3. Seorang wakil kementerian keuangan.
4. Seorang wakil kementerian pertanian.
5. Seorang wakil kementerian perhubungan atau pelayaran.
6. Lima orang dari kalangan pekerja.
7. Lima orang dari kalangan majikan.

Untuk tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.

Sifat putusan P4 adalah anjuran dan mengikat. Maksudnya putusan P4 dapat dipaksakan terhadap pihak yang kalah, namun untuk upaya perdamaian terhadap pihak-pihak yang beselisih. Pasal 7 ayat 1 UU No.22 tahun 1957:

"Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan segera setelah menerima penyerahan

perkara perselisihan termaksud pada pasal 4 ayat 3".

Maksudnya panitia segera mengadakan perundingan dengan kedua belah pihak setelah diterimanya perkara dari Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja, namun kedudukan sebagai perantara yang diberikan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berbeda dengan Pegawai Perantara yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja. Pemerantaraan yang diberikan oleh P4 telah menjurus ke arah suatu persidangan yang akan menghasilkan suatu putusan yang bersifat mengikat⁷.

UU No.22 tahun 1957 pasal 8 ayat 2 menegaskan:

"Panitia daerah berhak memberikan penyelesaian yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu".

Selanjutnya pada pasal 8 ayat 3:

"Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat bilamana suatu perselisihan sukar dapat diselesaikan".

⁷ R. Indiarsoro, Masalah Fiat Eksekusi Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Yuridika , No.1 ThIV, Januari-Februari 1989, hal-27.

Sifat mengikat dari putusan P4 terletak pada ancaman sanksi pidana kurungan atau denda terhadap pihak-pihak yang tidak tunduk pada putusan P4. Ancaman sanksi diatur dalam pasal 26 ayat 3 UU No.22 tahun 1957:

"Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barangsiapa tidak tunduk pada putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan lagi seperti termaksud pada pasal 10 ayat 1".

Dengan sifat putusannya yang mengikat, keinginan pekerja untuk memperoleh rasa keadilan bila berhadapan dengan pengusaha diharapkan terwujud, tetapi perlu diingat bahwa penyelesaian melalui tahapan P4 ini dapat menjadi tidak menguntungkan, bukan saja bagi pekerja, namun juga bagi pengusaha. Letak persoalannya terletak pada pelaksanaan daripada putusan P4. Menurut pasal 10 jo pasal 16 UU No.22 tahun 1957, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tidak mempunyai kewenangan memaksakan pelaksanaan putusan-putusannya.

Sehingga apabila salah satu pihak tetap tidak mau melaksanakannya, maka upaya hukum yang harus

ditempuh oleh pihak yang dirugikan adalah meminta fiat eksekusi atas putusan P4 tersebut kepada Pengadilan Negeri. Kemudian berdasarkan surat penetapan yang dikeluarkan untuk itu, Pengadilan Negeri memberikan teguran kepada pihak yang tidak mau melaksanakan putusan P4. Bila teguran Pengadilan tidak diindahkan, maka pihak yang dirugikan harus mengajukan permohonan sita eksekusi. Permasalahan pokok ini menimbulkan keadaan dimana suatu putusan P4 tidak dapat dilaksanakan secara cepat.

Dalam keadaan demikian pihak yang paling dirugikan adalah pihak pekerja yang harus menunggu tanpa adanya kepastian tentang kapan perselisihan perburuhan yang menyangkut diri pribadi beserta keluarganya tersebut terselesaikan secara tuntas. Bagi Pengadilan Negeri dalam memberikan sifat eksekusi Keputusan P4 ternyata masih diperlukan proses waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga dirasakan terlalu berat permohonan fiat eksekusi. Bagi pihak yang dimenangkanpun kadang-kadang merasa keuntungan yang diperoleh atas kemenangan itu sudah tidak seimbang lagi dengan biaya yang harus dikeluarkan.

Dengan adanya hambatan dalam pelaksanaan keputusan tersebut, dapat menjadikan para pihak yang

berselisih yaitu pekerja dan pengusaha untuk mempertimbangkan secara matang konsekuensi dari tiap tahap penyelesaian yang sudah ditetapkan oleh undang-undang.

BAB IV**PENUTUP****4.1 Kesimpulan**

Dari uraian pada bab-bab tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam permasalahan antara buruh dan majikan kecenderungan mengarah posisi lemah pada pekerja. Hal ini disebabkan:

1. Latar belakang perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dikarenakan tingginya tingkat pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia, sehingga menyebabkan perbandingan jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan pekerjaan. Keadaan ini masih ditambah dengan kondisi tenaga kerja yang pada umumnya masih kurang, baik dari sisi ekonomi maupun dari sisi pengetahuan/pendidikan. Kondisi pekerja yang demikian itu sangat bertolak belakang dengan kondisi pihak pengusaha yang sangat kuat, baik dari sisi finansial maupun posisinya dalam menghadapi pekerja. Keadaan yang antagonistis tersebut akan selalu menempatkan posisi pekerja pada pihak yang lemah dalam setiap adanya perselisihan.
2. Bentuk penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dikenal ada beberapa macam, sebagaimana yang

tercantum di dalam undang-undang. Berbagai bentuk penyelesaian tersebut masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan, baik dilihat dari kepentingan pekerja maupun pengusaha. Ditinjau dari unsur kelebihan dan kekurangan, sistem bipartit adalah bentuk penyelesaian yang lebih banyak mengandung unsur kelebihannya bagi kedua belah pihak, karena sifatnya adalah forum komunikasi antara pekerja dengan pengusaha, sehingga lebih bersifat menghindari kesalah pahaman antara pengusaha dan pekerja, sedangkan apabila terjadi perselisihan, maka lebih mengutamakan cara-cara musyawarah mufakat.

4.2 Saran

1. Kewajiban bagi perusahaan untuk membentuk serikat pekerja dan kewajiban pekerja untuk menjadi anggota serikat pekerja. Selanjutnya serikat pekerja berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara pekerja dengan perusahaan.
2. Untuk mengantisipasi terjadinya perselisihan perburuhan perlu adanya forum komunikasi secara rutin/berkala antara serikat pekerja dengan perusahaan. Apabila terjadi perselisihan

DAFTAR BACAAN

- . Sadjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, cetakan II, Rineka Cipta, Jakarta-1995.
- . Darwan Prinst, S.H., Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung-2000.
- . R. Indiarsoro dan MJ. Sapteno, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya-1996.
- . Subekti, Arbitrase Perdagangan, Binacipta, Jakarta-1992.
- . Basuki Rekso Wibowo, Alternatif Penyelesaian Sengketa, Universitas Airlangga Surabaya-1996.
- . R. Indiarsoro, Masalah Fiat Eksekusi Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Yuridika, No.1 Th IV, Januari-Februari 1989.

Peraturan Perundangan:

- . UU No. 22 tahun 1957.
- . UU No. 12 tahun 1964.
- . UU No. 25 tahun 1997.
- . Kepmennaker No. Kep-150/Men/2000.

LAMPIRAN

UNDANG-UNDANG NO. 22 TAHUN 1957
TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN
(Lembaran Negara No. 42 Tahun 1957)

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang** : bahwa sudah tiba waktunya untuk mengganti Undang-undang Darurat No. 16 tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
bahwa perlu diadakan peraturan baru untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan perburuhan.
- Mengingat** : Pasal 21 dan 89 Undang-undang Dasar Sementara Republik Indonesia;
Dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat.

M E M U T U S K A N :

- I. Mencabut** : Undang-undang Darurat No. 16 tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- II. Menetapkan**: "Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan".

BAGIAN I

Tentang Istilah-istilah dalam Undang-undang ini

Pasal 1

- (1) Dalam Undang-undang ini yang dimaksudkan dengan :
- a. buruh, ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah;
 - b. majikan, ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh;
 - c. perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
 - d. tindakan tersebut pada pasal 6 Undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut :
 1. dari pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebahagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
 2. dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan pekerjaan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
 - e. Pegawai, ialah pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan;
 - f. Panitia Daerah, ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah tersebut pada pasal 5;
 - g. Panitia Pusat, ialah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tersebut pada pasal 12.
- (2) Termasuk perbuatan-perbuatan secara kolektif ialah perbuatan-perbuatan yang pada lahirnya tersendiri, tetapi sebenarnya mempunyai hubungan sedemikian, sehingga dapat dianggap sebagai pernyataan dari kehendak bersama.
- (3) Termasuk majikan ialah wakilnya di Indonesia dari pada majikan di luar negeri.

BAGIAN II

Tentang Penyelesaian di Daerah

Pasal 2

- (1) Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan.

- (2) Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Perjanjian Perburuhan.

Pasal 3

- (1) Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrage oleh *juru/dewan pemisah*, seperti dimaksudkan pada pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada Pegawai.
- (2) Pemberitahuan termaksud pada ayat di atas berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, perantaraan mana harus diberikan.

Pasal 4

- (1) Segera sesudah menerima pemberitahuan tersebut pada pasal 3 ayat (1) Pegawai itu mengadakan penyelidikan tentang duduknya perkara perselisihan dan tentang sebabnya dan selambat-lambatnya dalam waktu 7 hari, terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan di atas, sudah mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan-ketentuan yang berlaku buat perantaraan oleh Panitia Daerah sebagaimana tersebut pada pasal 7 ayat (2).
- (2) Jika Pegawai berpendapat, bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh Pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Pasal 5

- (1) Di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan dibentuk Panitia-Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
- (2) Panitia terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan, sebagai Ketua merangkap anggota, dan anggota-anggota lainnya terdiri dari seorang Wakil Kementerian Perindustrian, seorang Wakil Kementerian Keuangan, seorang Wakil Kementerian Pertanian serta seorang Wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayaran, 5 orang dari kalangan majikan.
Untuk tiap-tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.
- (3) Ketua, anggota-anggota serta anggota-anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- (4) Daerah kekuasaan tiap-tiap Panitia, peraturan tata tertib, penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraannya ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 6

- (1) Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan, yang diketuai atau diperantarai oleh Pegawai, atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya, atau telah dua kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan.
- (2) Penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (1) serta tanggal hari penerimaan itu dicatat oleh Ketua Panitia Daerah dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih.
- (3) Tindakan tersebut pada ayat (1) hanya boleh dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Daerah.
- (4) Surat tanda penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (3) hanya diberikan oleh Ketua Panitia Daerah segera dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari, setelah ia menerima surat pemberitahuan tersebut pada ayat (1), terhitung mulai tanggal penerimaan surat tersebut.

Pasal 7

- (1) Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan termaksud pada pasal 4 ayat (2).

- (2) Panitia Daerah segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah mencapai penyelesaian secara damai.
- (3) Persetujuan yang tercapai karena perundingan-perundingan sebagai termaksud pada ayat (2) di atas dan karena perundingan-perundingan termaksud pada pasal 4 ayat (1) mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Pasal 8

- (1) Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan mempergunakan segala daya upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian-perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.
- (2) Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian yang tertentu.
- (3) Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar dapat diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran.

Pasal 9

- (1) Putusan Panitia Daerah memuat :
 - a. nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
 - b. ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;
 - c. pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu;
 - d. pokok putusan, yang memuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.
- (2) Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh ketua dan paniteranya.
- (3) Segera setelah diambil putusan, salinan surat putusan tersebut disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan, masing-masing selembat.
- (4) Surat tanda penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (3) hanya diberikan oleh Ketua Panitia Daerah segera dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari, setelah dia menerima surat pemberitahuan tersebut pada ayat (1), terhitung mulai tanggal penerimaan surat tersebut.

Pasal 10

- (1) Putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dapat mulai dilaksanakan bila terhadapnya dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat.
- (2) Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak, terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.
- (3) Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

BAGIAN III

Tentang Penyelesaian di Pusat

Pasal 11

- (1) Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, kecuali bila putusan itu mengenai soal-soal yang khusus bersifat lokal, yang ditentukan oleh Panitia Pusat, dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat.
- (2) Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitera Panitia Daerah yang bersangkutan, yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu dan lantas meneruskannya ke Panitia Pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.
- (3) Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan Pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada Pegawai/Panitera Daerah serta pihak-pihak yang berselisih.

Pasal 12

- (1) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah berkedudukan di Jakarta dan terdiri dari :
Seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai Anggota merangkap Ketua dan :
Seorang wakil Kementerian Perindustrian;
Seorang wakil Kementerian Keuangan;
Seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayaran;
5 orang dari kalangan buruh dan
5 orang dari kalangan majikan sebagai Anggota;
Untuk tiap-tiap Anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.
- (2) Ketua, anggota-anggota dan anggota-anggota pengganti dari Panitia Pusat diangkat dan diperhentikan oleh Dewan Menteri dengan surat keputusan Presiden, atas usul Menteri Perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.
- (3) Tata Tertib Panitia Pusat diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (4) Penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraannya ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 13

Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan dapat mulai dilaksanakan bila dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu.

Pasal 14

- (1) Putusan Panitia Pusat memuat :
 - a. nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
 - b. ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;
 - c. pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu;
 - d. pokok putusan.
- (2) Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh Ketua dan Paniteranya.
- (3) Segera sesudah diambil putusan, maka putusan tersebut diberitahukan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan.

Pasal 15

Dalam memberikan putusannya, Panitia Pusat menimbang sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.

Pasal 16

- (1) Jika perlu untuk melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.
- (2) Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan sesuatu putusan perdata.

Pasal 17

- (1) Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan Negara.
- (2) Pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut dalam ayat 1 diambil setelah Menteri Perburuhan berunding dengan Menteri-Menteri yang Kementeriannya mempunyai wakil dalam Panitia Pusat.
- (3) Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan suatu putusan Panitia Pusat, diatur pula akibat-akibat dari pembatalan atau penundaan itu.
- (4) Di mana perlu keputusan yang mengatur akibat-akibat pembatalan atau penundaan dapat dilaksanakan sebagai putusan Panitia Pusat.

BAGIAN IV
Tentang Enquete

Pasal 18

- (1) Jika dalam mengurus perselisihan Panitia Pusat/Panitia Daerah tidak cukup mempunyai keterangan-keterangan atau bahan-bahan yang dianggap perlu untuk dapat mengambil putusan, maka Panitia Pusat/Panitia Daerah dapat memutuskan untuk mengadakan enquete.
- (2) Enquete dapat pula diadakan bila dalam suatu perselisihan akan atau telah dilakukan tindakan oleh sesuatu pihak yang berselisih dan perselisihan itu dapat membahayakan kepentingan umum atau kepentingan Negara. Dalam hal yang demikian pihak-pihak yang berselisih wajib menerima perantaraan atau penyelesaian perselisihan oleh Panitia Pusat/Daerah.
- (3) Untuk keperluan penyelidikan tersebut pada ayat 1 dan 2 Panitia Pusat/Panitia Daerah membentuk suatu Panitia Enquete, menentukan bentuk dan tugasnya dan menetapkan dalam beberapa lama enquete itu harus selesai.
- (4) Panitia Enquete setelah selesai pekerjaannya atau sedang masih melakukan pekerjaannya, menyampaikan laporan tentang hasil penyelidikannya disertai pendapatnya tentang penyelesaian kepada Panitia Pusat/Panitia Daerah.
- (5) Selama diadakan enquete pihak-pihak yang berselisih tidak boleh melakukan tindakan.

BAGIAN V
Tentang Arbitrage

Pasal 19

- (1) Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atas kehendak mereka sendiri atau atas anjuran dari Pegawai dan Panitia Daerah yang memberikan perantaraan, dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah.
- (2) Penyerahan pada juru pemisah atau dewan pemisah dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan pegawai atau Panitia Daerah tersebut.
Dalam surat perjanjian tersebut diterangkan :
 - a. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan;
 - b. nama-nama pengurus atau wakil (wakil-wakil) serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
 - c. siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
 - d. bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah/dewan pemisah, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum;
 - e. hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.
- (3) Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah begitu pula tata acara pemisahan tersebut pada persetujuan kedua belah pihak, sedang Pegawai atau Panitia Daerah yang memberikan perantaraan dapat pula dipilih menjadi juru pemisah/dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam pemilihan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah dan penyusunan tata cara pemisahan.
- (4) Putusan juru pemisah atau dewan pemisah sesudah disahkan oleh Panitia Pusat mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Pusat.
- (5) Panitia Pusat hanya dapat menolak pengesahan, jikalau ternyata putusan tadi melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah atau di dalamnya terdapat hal-hal yang menunjukkan itikad buruk atau yang bertentangan dengan Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.
- (6) Akitab-akibat penolakan pada ayat (5) diatur oleh Panitia Pusat.

Pasal 20

- (1) Putusan tersebut memuat :
 - a. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian tersebut dalam pasal 19 ayat (2);
 - b. ikhtisar dari tuntutan-tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak;
 - c. pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu;
 - d. pokok putusan.

- (2) Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru pemisah atau oleh anggota-anggota dewan pemisah.

Pasal 21

Terhadap putusan juru pemisah/dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan.

Pasal 22

- (1) Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan juru/dewan pemisah yang sudah disahkan oleh Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.
- (2) Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

BAGIAN VI

Tentang Ketentuan-ketentuan Lain

Pasal 23

- (1) Menjelang atau selama berlangsung usaha-usaha penyelesaian perselisihan menurut undang-undang ini majikan dan buruh dilarang melakukan perbuatan-perbuatan yang bersifat atau berupa pembalasan.
- (2) Termasuk perbuatan-perbuatan yang bersifat atau berupa pembalasan antara lain perubahan hubungan kerja, syarat-syarat perburuhan dan/atau keadaan perburuhan yang ada, yang justru sedang menjadi perselisihan.
- (3) Tindakan-tindakan demikian adalah tidak sah.

Pasal 24

Bilamana dalam waktu pelaksanaan persetujuan majikan atau pengurus atau pimpinan berganti, maka majikan baru atau pengurus atau pimpinan baru tetap terikat pada persetujuan yang telah tercapai dalam penyelesaian perselisihan menurut undang-undang ini.

Pasal 25

- (1) Barang siapa diminta bantuannya oleh Pegawai, Panitia Daerah, Panitia Pusat, Panitia Enquete, juru atau dewan pemisah atau Menteri Perburuhan guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan berdasarkan undang-undang ini, berkewajiban untuk memberikannya dengan tiada bersyarat, begitu pula atas permintaan berkewajiban membukakan buku-buku dan memperhatikan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Barang siapa dipanggil oleh pejabat-pejabat atau badan-badan tersebut pada ayat (1) untuk menjadi saksi atau ahli, berkewajiban untuk memenuhi panggilan itu dan memberikan keterangan atau jasanya, jika perlu di bawah sumpah.
- (3) Saksi dan ahli yang memenuhi panggilan dapat menerima penggantian kerugian dan ongkos jalan menurut peraturan yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.
- (4) Barang siapa yang di dalam menjalankan tugas kewajibannya berdasarkan undang-undang ini mengetahui sesuatu yang harus dirahasiakan, wajib merahasiakannya kecuali jika dalam menjalankan tugas kewajiban itu, ia perlu memberitahukannya.

BAGIAN VII

Tentang Aturan Hukuman

Pasal 26

Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah :

1. barang siapa melanggar pasal 6 ayat (3);
2. barang siapa melakukan tindakan setelah ada :
 - a. putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat seperti dimaksud pada pasal 8 ayat (3);

- b. putusan Panitia Pusat seperti dimaksud pada pasal 13;
 - c. putusan juru/dewan pemisah seperti dimaksud pada pasal 19;
 - d. putusan Menteri Perburuhan tersebut pada pasal 17.
3. barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang lagi seperti termaksud pada pasal 10 ayat (1);
 4. barang siapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat yang dapat mulai dilaksanakan termaksud pada pasal 13;
 5. barang siapa tidak tunduk pada putusan Menteri Perburuhan tersebut pada pasal 17;
 6. barang siapa menolak perantaraan atau penyelesaian seperti dimaksud pada pasal 18 ayat (2) atau melanggar pasal 18 ayat (5);
 7. barang siapa tidak tunduk pada putusan juru/dewan pemisah yang telah mempunyai kekuatan hukum termaksud pada pasal 19 ayat (4);
 8. barang siapa tidak memenuhi kewajiban menurut pasal 25 ayat (1) dan (2).

Pasal 27

- (1) Jika sesuatu hal yang diancam dengan hukuman dalam undang-undang ini dilakukan oleh sesuatu badan hukum atau perserikatan, maka tuntutan ditujukan serta hukuman dijatuhkan terhadap pengurus atau pemimpin-pemimpin badan hukum atau perserikatan itu.
- (2) Jika pimpinan badan hukum atau perserikatan dipegang oleh badan hukum atau perserikatan lain, maka ketentuan pada ayat (1) berlaku bagi pengurus badan hukum atau perserikatan yang memegang pimpinan itu.

Pasal 28

- (1) Barang siapa dengan sengaja membuka rahasia, yang dipercayakan kepadanya menurut pasal 25 ayat (4), dihukum dengan hukuman penjara setinggi-tingginya enam bulan atau denda sebanyak-banyaknya dua puluh ribu rupiah.
- (2) Barang siapa karena kekhilafannya menyebabkan rahasia itu terbuka, dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah.
- (3) Tidak ada tuntutan terhadap hal-hal pada ayat (1) dan (2) kecuali jika ada pengaduan dari yang berkepentingan.

Pasal 29

Hal-hal yang diancam dengan hukuman pada pasal 26 dianggap sebagai pelanggaran, pada pasal 28 ayat (1) dan (2) sebagai kejahatan.

Pasal 30

Selain dari pada pegawai-pegawai yang pada umumnya diwajibkan mengusut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman, diwajibkan juga mengusut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman menurut undang-undang ini, pegawai-pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Jaksa Agung pada Mahkamah Agung atas usul Menteri Perburuhan.

BAGIAN VIII **Ketentuan Peralihan**

Pasal 31

- (1) Perselisihan perburuhan yang pada saat mulai berlakunya undang-undang ini berada di tangan Panitia Daerah dan Panitia Pusat menurut Undang-Undang Darurat No. 16 tahun 1951 dilanjutkan penyelesaiannya menurut ketentuan-ketentuan dalam undang-undang ini.
- (2) Ketentuan-ketentuan ini mulai berlaku pada hari yang ditetapkan kemudian dengan Peraturan Pemerintah.

BAGIAN IX
Ketentuan Terakhir

Pasal 32

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari yang ditetapkan kemudian dengan Peraturan Pemerintah.

Agar supaya setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di : Jakarta

Pada tanggal : 8 April 1957

Presiden Republik Indonesia,

SOEKARNO

Diundangkan
pada tanggal 8 April 1957

Menteri Perburuhan

Menteri Kehakiman a.i.

Sabilal Rasjad

Soenarjo

Nomor : Kep- 150/Men/2000

TENTANG
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI
KERUGIAN DI PERUSAHAAN

MENTERI TENAGA KERJA

- Menimbang: a. bahwa untuk lebih menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta sebagai pelaksanaan pasal 7 ayat (3), ayat (4) dan pasal 13 Undang-undang No. 12 Tahun 1964, perlu mengatur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan;
- b. bahwa penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per.03/Men/1996 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan, sehingga perlu disempurnakan;
- c. bahwa untuk itu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat: 1. Undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No. 42, Tambahan Lembaran Negara No.1227);
2. Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1967 No.93, Tambahan Lembaran Negara No.2686)
3. Keputusan Presiden No. 355/M Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabinet Periode Tahun 1999-2004.

MEMUTUSKAN

Menetapkan: **KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG**

PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI
KERUGIAN DI PERUSAHAAN.

IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Perusahaan adalah:

- Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
- Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.

Pengusaha adalah:

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

Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat;

Pemutusan hubungan Kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran;

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

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja;

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

Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya dan tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu;

Pegawai perantara adalah pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Panitia Daerah adalah panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Panitia pusat adalah panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;

Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Pasal 2

Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan izin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal:

- pekerja dalam masa percobaan;
- pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas ke-
mauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
- pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja
atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
- Pekerja meninggal dunia.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemu-
tusan hubungan kerja didasarkan atas:

- hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan seri-
kat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka
membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat
pekerja di luar jam kerja atau didalam jam kerja atas izin tertulis pengusaha
atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
- pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha
yang terbukti melanggar peraturan negara;
- paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin;

Pemutusan hubungan kerja dilarang:

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

- perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a
meliputi ;
- sakit menahun atau herkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan
pekerjaannya secara terus menerus;
- setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari
4 (empat) minggu kemudian sakit kembali;

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja ditingkat Panitia Daerah atau
Panitia Pusat dalam keputusan ini dapat berlaku pada perusahaan Badan Usaha
Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dengan cara penundukan diri secara
sukarela oleh pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan perkara pemutusan hubungan
kerja berdasarkan tata tertib persidangan menurut peraturan perundang-undangan
yang berlaku.

Pasal 5

Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagai-
mana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis
dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.

Lamanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama
3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan kerja.

Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau
job training diperusahaannya atau perusahaan yang ditunjuk oleh pengusaha yang
bersangkutan tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Ketentuan adanya masa percobaan kerja tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu
tertentu.

BAB II

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN TINGKAT PEMERANTARAAN

Pasal 6

Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Pasal 7

- (1). Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja
- (2). Surat keputusan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 dan pasal 18 ayat (1)
- (3). Masa berlaku masing-masing surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan kerja bersama
- (4). Keabsahan surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 8

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila:

- Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

- Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
- Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Pasal 9

Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 10

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

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

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

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

- nama dan alamat pekerja;
- nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
- nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;

- tanggal dan tempat perundingan;
- pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja; IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
- pendirian para pihak;
- kesimpulan perundingan; dan
- tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

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

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

Dalam hal perundingan mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 11

Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal (10) ayat (8) dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal Pegawai Perantara menerima pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ternyata belum ada perundingan oleh kedua belah pihak, maka Pegawai Perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan terlebih dahulu. Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 12

Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka dianggap menolak anjuran.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) maka Pegawai Perantara harus membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara.

Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (2) terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk menempatkan dan menghitung hak pekerja tersebut.

Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia

Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 13

Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

BAB III

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PANITIA DAERAH DAN PANITIA PUSAT

Pasal 14

Setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja dibuat di atas kertas bermeterai cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:

- nama dan tempat kedudukan perusahaan/pemohon.
- nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan
- nama, jabatan dan alamat pekerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
- umur dan jumlah keluarga dari pekerja
- masa kerja dan tanggal mulai bekerja.
- tempat pekerja pertama kali diterima bekerja.
- rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai cacu yang diberikan dengan cuma-cuma.
- upah terakhir yang diterima pekerja.
- alasan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci.
- bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang-undang No.12 Tahun 1964
- tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
- tempat dan tanggal permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan; dan
- hal-hal lain yang dianggap perlu.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam ayat (2) menggunakan bentuk formulir sebagaimana contoh dalam lampiran keputusan Menteri ini.

Pasal 15

Dalam hal pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja;

Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang dilalukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dapat dinyatakan sebagai mangkir.

Pasal 16

Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atas Panitia pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja;

Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan mem-bela diri;

Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan;

Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat;

Pasal 17

Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya.

Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses 100% (seratus per seratus)

Dalam hal pekerja memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha tidak wajib memberikan upah pekerja selama dalam proses.

Dalam hal pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bukan karena pekerja dilarang bekerja oleh pengusaha atau bukan atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus).

Pasal 18

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

- penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha, atau
- memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
- mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
- melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
- menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
- membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta perundangan yang berlaku; atau

- membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan
- hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja.

Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pekerja yang diputuskan hubungannya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan, uang masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.

Pekerja yang melakukan kesalahan diluar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungannya dengan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada keputusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus persen).

Pasal 19

Pengusaha dapat mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan.

Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), permohonan izin dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwim.

Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud dalam

ayat (2), pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- untuk 1 orang tanggungan : 25% dari upah
- untuk 2 orang tanggungan : 35% dari upah
- untuk 3 orang tanggungan : 45% dari upah
- untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah

Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama (enam) bulan takwin terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama izin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima per seratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwin terhitung sejak pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Dalam hal pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hal lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan.

Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diputuskan oleh Pengadilan Negeri terbukti melakukan kesalahan maka pengusaha dapat mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 20

Dengan mempertahankan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila:

- melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja,
- membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
- 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;

- tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
- memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Pemutusan hubungan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

BAB IV

PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN

Pasal 21

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:

masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah;
masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah;
masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah;
masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah;
masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah;
masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah;
masa kerja 6 tahun atau lebih	7 bulan upah;

Pasal 23

Besarnya uang penghargaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut:

masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah;
masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah;
masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah;
masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah;
masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah;
masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	6 bulan upah;
masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah;
masa kerja 24 tahun atau lebih.....	10 bulan upah;

Pasal 24

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi:

- ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 25

Upah sebagaimana dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari;

- upah pokok;
- segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
- harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi sebagai upah dianggap

selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir.

Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Bagi pekerja yang menerima upah secara harian atau secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayarkan oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan uang pesangon, uang masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 26

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 27

Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan ka-

rena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi; maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 28

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan pemilihan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

Pasal 29

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

Pasal 30

Apabila dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah

atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan izin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, maka putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat sesuai dengan kesepakatan bersama tersebut.

Pasal 31

Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf c, dan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama tidak mengatur jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 32

Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana maksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai Pasal 24.

Pasal 33

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 harus dilakukan secara tunai.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

Setiap putusan Panitia Daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian diminta banding setelah dikeluarkan keputusan Menteri ini, maka panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996.

Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja diadakan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut Menteri tetap mendasarkan keputusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang menetapkan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 03/Men/1996, maka sejak berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 03/Men/1996, maka sejak berlakunya putusan Menteri ini harus dengan sendirinya penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti rugi kerugian berdasarkan kepada Keputusan Menteri ini.

Pasal 36

Dengan ditetapkan Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 tentang penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 37

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di: Jakarta

Pada tanggal: 20 Juni 2000

MENTERI TENAGA KERJA RI

ttd

H. BOMER PASARIBU