

SKRIPSI

WIWIK SRIWIYATI

**PERBUATAN MELAWAN HUKUM
DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**



FAKULTAS HUKUM PROGRAM NON REGULER

UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

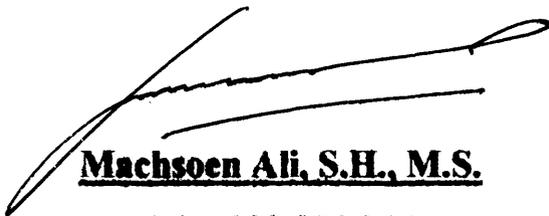
2003

**PERBUATAN MELAWAN HUKUM
DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing



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

Nip. 130 355 366

Penyusun



Wiwik Sriwiyati

Nim. 039910598-U

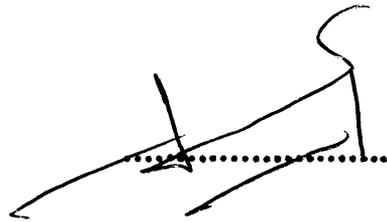
**FAKULTAS HUKUM PROGRAM NON REGULER
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2003

Telah diuji dihadapan Panitia Penguji pada 05 Nopember 2003

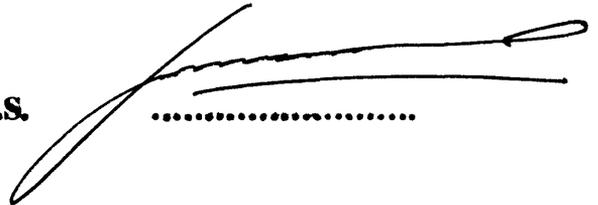
TIM PENGUJI SKRIPSI :

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



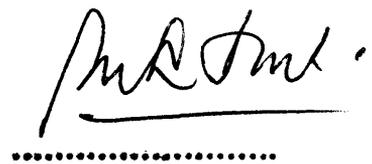
.....

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



.....

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



.....

MOTTO

Sesungguhnya diantara itu, ada yang menjadi pembuka kebaikan dan penutup kejahatan, diantara manusia itu, ada yang menjadi pembuka kejahatan dan penutup kebaikan, maka beruntunglah orang yang dijadikan Allah SWT sebagai pembuka kebaikan dan penutup kejahatan dan celaka yang dijadikan Allah SWT sebagai pembuka kejahatan dan penutup kebaikan.

Al. Hadist.

Muslim yang sejati adalah yang tak pernah ingkar janji.

Think to day and speak tomorrow (Berfikirlah hari ini dan berbuatlah hari esok)

Anything never fall, but the failure is the base to have success (tidak, tidak ada usaha yang gagal, tetapi kegagalan adalah bekal untuk mencapai kemenangan).

No one is too old to learn (tidak ada orang terlalu tua untuk belajar).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi yang berjudul PERBUATAN MELAWAN HUKUM DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, sengaja penulis susun dan dipersembahkan kepada :

1. Papa-mama, kakek-nenek, yang telah membesarkan diriku sehingga dapat tercapainya cita-citaku selama ini dan terima kasih yang tak terhingga nanda ucapkan.
2. Adikku, Anik dan Trina semoga apa yang kalian cita-citakan tercapai dan makasih atas perhatiannya.
3. Buat tante Tin, Om Jamal, Dik Ronny, wiwik ucapin terima kasih banyak telah banyak memberi dukungan dan bantuan selama ini.

KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Tuhan Yang Maha Esa dan dengan segala petunjuknya kepada penulis maka penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini, sekalipun penulis sadari bahwa masih banyak adanya kekurangan-kekurangan yang terdapat didalamnya. Namun untuk itu penulis sudah berusaha dengan segala kemampuan yang penulis miliki.

Penulisan Skripsi ini adalah menjadi tanggung jawab bagi Mahasiswa sebagai tugas akhir dalam masa perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Adapun judul Skripsi ini adalah “ **PERBUATAN MELAWAN HUKUM DALAM KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga semua pihak yang telah sudi memberi bantuan baik materiil maupun spirituil sehingga kesulitan dalam menyusun skripsi ini dapat teratasi.

Ucapan terima kasih itu terutama penulis ucapkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S. selaku Dosen pembimbing yang dengan kesabarannya telah banyak memberikan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., dan Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., M.S., sebagai tim penguji skripsi ini yang telah menguji dan memberikan masukan yang berarti.
3. Buat soni semoga dalam menjalankan tugas dimanapun berada selalu bahagia dan dalam lindungannya. Jangan lupa selalu berdoa.
4. Buat temen-temenku, mbak Tri, Arif, Nia, lekas donk selesaikan skripsinya, koko, mbak ratna makasih atas pinjaman bukunya, Nanda dan watik makasih udah sabar nemenin wiwik waktu ujian skripsi
5. Makasih atas pinjaman komputernya ditempat kerjaanku hingga terselesaikannya tugas akhir ini, dan rekan-rekan komputer semuanya yang bantu aku sekali lagi makasih ya. Juga buat kamu yang sempat memberi aku semangat dalam hidup, makasih sobat, walau mungkin kamu nggak pernah akan tau ini semua, aku doakan kamu selalu bahagia, dan semoga kamu dapatkan yang lebih baik dari apa yang telah kau dapatkan dulu. Tak kan pernah kulupakan.
6. Semua temen-temen dikampus, juga terima kasih ya, atas persahabatan selama ini yang semuanya pada baik sama wiwik.

Atas jasa dan budi baik beliau atau rekan-rekan tersebut penulis hanya dapat memohon kepada Allah SWT, semoga amal dan jasa baik yang diberikan kepada penulis akan mendapat imbalan yang setimpal dan menjadikan amal.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesempurnaan. Untuk itu penulis membuka dan mengharapkan saran-saran beserta kritik membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

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

Surabaya, Nopember 2003

Penulis

WIWIK SRIWIYATI

D A F T A R I S I

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	vii
 BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang asalah.....	1
2. Penjelasan Judul.....	8
3. Alasan Pemilihan Judul.....	9
4. Tujuan Penulisan.....	9
5. Metodologis.....	10
6. Pertanggung Jawaban Sistimatika.....	11
 BAB II : KRITERIA PEMUTUSAN KERJA SEBAGAI PERBUATAN MELAWAN HUKUM	
1. Pengertian Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	13
2. Unsur – unsur Perbuatan Melawan Hukum Dalam Kasus	

	Pemutusan Hubungan kerja.....	26
BAB III	: UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENJALANKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA	
	1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Khususnya memperoleh Hak-haknya dan Sanksi Hukum Bagi Pengusaha.....	37
	2. Penyelesaian Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Yang Melawan Hukum.....	44
BAB IV	: P E N U T U P	
	1. Kesimpulan.....	42
	2. Saran – saran.....	53
	DAFTAR PUSTAKA.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tanpa bekerja manusia tidak akan dapat mempertahankan hidupnya dengan baik. Bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna antara lain, yaitu :

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

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

- b. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja.

Tenaga kerja mendapatkan nafkahnya dari pemberian orang lain, yaitu majikannya yang biasanya merupakan upah / imbalan atas jerih payah pengerahan tenaganya untuk kepentingan orang lain yang memerintahkannya.

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja diatur dengan Hukum Perdata, yaitu Kitab Undang-undang Hukum Perdata Bab 7-a, Buku III Pasal 1601 sampai Pasal 1603, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala sesuatu yang dijalankan oleh tenaga kerja untuk pengusaha / majikannya dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.

Dengan demikian pelaksanaan pekerjaan atau bekerja adalah : Pengerahan tenaga kerja atas jasa seseorang yang telah terikat oleh suatu perjanjian dengan orang lain dengan tunduk kepada perintah-perintah dan kepentingan orang lain tersebut, dengan maksud memperoleh imbalan atau upah.

Hubungan kerja, jika dikaitkan dengan pengertian diatas, mempunyai arti : kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga / jasa seseorang, yaitu tenaga kerja secara terus-menerus dalam waktu tertentu dan secara teratur demi kepentingan orang yang memerintahkannya-majikan- sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Negara Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa Negara Indonesia berdasarkan atas hukum, dan cita-cita tersebut dapat dicapai dengan melaksanakan pembangunan di segala bidang. Hal itu dapat ditafsirkan bahwa setiap warga Negara dalam bertindak harus memperhatikan segala peraturan per Undang-Undangan yang berlaku.

Hubungan pekerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Hubungan kerja ini menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban majikan terhadap pekerja, hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian kontrak kerja antara kedua belah pihak yaitu pekerja dengan majikan dan tidak menghendaki adanya kebebasan atau tindakan yang sewenang-wenang dilakukan pihak satu dengan pihak lainnya, karena hal itu tercantum didalam perlindungan terhadap harkat dan

martabat perlindungan manusia yang khususnya kaum kecil dan berekonomi lemah juga.

Pasal 27 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : ¹

1. Segala warga Negara berhak atas bersama kedudukannya di dalam hukum dan pemerintah itu dengan tidak ada kecualinya..
2. Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan layak bagi kemanusiaan.

Untuk menciptakan kesejahteraan dan keseimbangan hidup manusia diperlukan adanya aktifitas yang dinamakan pekerjaan, pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan oleh manusia harus diwujudkan dalam suatu hubungan kerja yang baik setelah terjadinya adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah sebagai berikut :

“ Suatu perjanjian dimana pihak satu, pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak pengusaha, majikan yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan pekerja itu dengan membayar upah “

Dalam suatu hubungan kerja tidak dipungkiri adanya kemungkinan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha, baik berupa perselisihan hak ataupun perselisihan kepentingan yang sulit untuk dihindari.

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

Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja tidak memenuhi isi perjanjian, peraturan majikan ataupun per Undang-Undangan.

Sedangkan yang dimaksud dengan perselisihan kepentingan adalah adanya pertentangan antara majikan / pengusaha dengan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja ataupun keadaan perburuhan.

Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terus menerus meningkat dari tahun ketahun, maka posisi pekerja sendiri semakin melemah sehingga apabila terjadi perselisihan perburuhan maka pihak pekerja dengan segala kekurangannya berada pada pihak yang selalu dikalahkan oleh pihak pengusaha, disini dengan mudahnya menggantikan pekerja yang banyak menuntut sekalipun hak mereka telah diinjak-injak, karena diperoleh bukannya pemenuhan hak mereka melainkan pekerja akan diberhentikan dari pekerjaannya, maka hal itu akan menimbulkan suatu dampak terhadap pekerjaan, karena pihak pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan awal permulaan dari segala kesengsaraan hidupnya.

Dengan demikian untuk melindungi pekerja terhadap segala perilaku yang sewenang-wenang dari pihak pengusaha dalam rangka memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja sebagai pihak yang lemah maka, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan PerUndang-Undangan yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, serta Kepmenaker Nomor = 150 Tahun 2000, tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Jasa, dan Ganti Rugi.

Apabila ada pekerja yang merasakan ada tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku dari pihak pengusaha terhadap dirinya atau tindakan memperlakukan pekerja dengan tindakan yang sewenang-wenang atau pihak pengusaha tidak memenuhi hak-hak pekerjaan secara baik dan benar, maka pekerja dapat menuntut sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.

Salah satu contoh kasus pemutusan hubungan kerja sepihak dapat kita lihat di Bandung yaitu konflik di PT Dirgantara Indonesia bermula ketika pihak manajemen secara mengejutkan memPHK sekitar 6.000 karyawannya. Keputusan tersebut tentu saja ditentang oleh para karyawan. Maka sejak awal Juli 2003 lalu, karyawan yang tergabung dalam forum Serikat Pekerja PT Dirgantara Indonesia terus-menerus melakukan aksi demo. Namun kisruh PT Dirgantara Indonesia tak kunjung usai, bahkan semakin rumit. Kisruh PT Dirgantara Indonesia sebenarnya sudah berlangsung lama. Namun gemanya masih ibarat api dalam sekam. Barulah sejak keluar Surat Keputusan bernomor SKEP/0598/030.02/PTD/UT000/07/03, bom waktu itu meledak hebat.

Pasalnya Direksi PT Dirgantara Indonesia secara mendadak dan tiba-tiba , langsung merumahkan sekitar 9.670 karyawannya. Bahkan 3 jajaran direksi PT Dirgantara Indonesia pun ikut dirumahkan. Jumlah itu tentu saja meliputi seluruh karyawan perusahaan pembuat pesawat milik Negara tersebut. Karena sama sekali tidak menguntungkan karyawan dan dinilai mengandung cacat hukum, keputusan tersebut mendapat protes keras. Sejak sabtu (12/7/2003) lalu, gelombang demo karyawan PT Dirgantara Indonesia terjadi. Bahkan beberapa kali wakil-wakil

karyawan PT Dirgantara Indonesia meluncur ke Jakarta menemui orang-orang penting disana. Sejumlah menteri terkait didatangi, namun penyelesaian tak kunjung ditemui. Bahkan kisruh semakin parah. Pekan lalu, ribuan karyawan PT Dirgantara Indonesia kembali menggelar aksi demo.

Menurut jajaran komisaris PT Dirgantara Indonesia, rasionalisasi diperusahaan tersebut memang harus ditempuh. tujuannya untuk melakukan penghematan sebesar Rp. 1,8 miliar per bulan. Langkah tersebut dinilai dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi PT Dirgantara Indonesia ditingkat regional, tuturnya dia juga beralasan dengan jumlah karyawan yang mencapai 9.673 orang, maka pengeluaran sama sekali tidak efisien. Akibatnya, lanjut Chappy, keuangan perusahaan jadi berat, sehingga PT Dirgantara Indonesia menjadi tidak bankable, Tapi alasan tersebut dibantah oleh para karyawannya. Menurut Ketua SPFKK PT Dirgantara Indonesia tidak lain akibat ulah dan kesalahan manajemen PT Dirgantara Indonesia sendiri. Banyaknya mark up yang dilakukan oleh para petinggi ini dianggap sebagai biang dari kesulitan keuangan perusahaan. Akibatnya perusahaan sulit mendapat modal kerja yang berakhir pada (pendarahan) neraca keuangan perusahaan. Hal itu jelas bukan kesalahan karyawan. Itu semua karena salah urus perusahaan yang dilakukan oleh pengelola, yakni direksi, komisaris, dan pemegang saham.

Selama satu tahun ini, Direktur Utama Edwin Soedarmo telah melakukan berbagai kecurangan dan pelanggaran hukum dalam menentukan hak-hak normative karyawan. Contohnya pembayaran iuran Jamsostek yang terbengkalai, penentuan

dana pensiun yang tidak sesuai aturan, menyalagunakan dana pensiun untuk keperluan lain, tidak diberikannya hak cuti besar dan merosotnya pelayanan kesehatan karyawan. Upaya manajemen melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai upaya penghematan Rp. 1,8 miliar per bulan patut dipertanyakan kembali. Kalau dibilang ada penghematan Rp. 1,8 miliar per bulan akibat rasionalisasi, itu hanya analisa yang sangat dangkal. Soalnya ada pos-pos yang tidak efisien sehingga membuat perusahaan bleeding (pendarahan) kata arif.

Untuk pengeluaran gaji tiap bulan, lanjutnya, PT Dirgantara Indonesia harus mengalokasikan dana Rp. 24 miliar sampai Rp. 25 miliar per bulan. Selain itu PT Dirgantara Indonesia juga harus mengalokasikan biaya operasional lainnya sebesar Rp. 20 miliar per bulan. Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan manajemen tidak manusiawi. Para pekerja tidak takut di PHK asal sesuai prosedur dan tidak melanggar Undang-Undang Tenaga Kerja. Apalagi dilakukan tanpa pemberitahuan terlebih dulu dengan serikat pekerja. Tindakan pengrumahan telah melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak manajemen selama ini tidak pernah melakukan perundingan, padahal selalu ada langkah kompromi untuk menyelesaikan setiap masalah.

Berdasarkan uraian fakta yang telah dikemukakan diatas maka, yang perlu dipermasalahkan dalam skripsi ini antara lain sebagai berikut :

1. Kapan pemutusan hubungan kerja itu dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum ?

2. Upaya hukum apa yang dapat dipakai bagi pekerja yang menjalankan pemutusan hubungan kerja yang melanggar hukum ?

Pembahasan selanjutnya dititikberatkan pada suatu usaha untuk mencapai penyelesaian atas kedua permasalahan tersebut.

2. Penjelasan Judul

Berdasarkan judul yang saya ajukan, yakni : Perbuatan Melawan Hukum Dalam Kasus Pemutusan Hubungan kerja. Dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Perbuatan Melawan Hukum , istilah perbuatan dimaksudkan “ kelakuan “, dalam hal ini kelalaian dapat juga mengakibatkan perbuatan melawan hukum H. R 31 Januari 1919, 161 (Lindebaum-Cohen) ialah suatu perbuatan atau kelakuan yang apakah mengurangi hak orang lain atau melanggar kewajiban hukum orang yang berbuat, apakah bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan sikap hati-hati, yang pantas didalam lalu lintas masyarakat terhadap orang lain atau barangnya.
- Pemutusan Hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 4 Kepmenaker No 150/Men/2000 adalah Pengakiran hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul skripsi **Perbuatan Melawan Hukum Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja** sebagai judul penulisan skripsi didasarkan atas alasan sebagai berikut :

1. Judul tersebut dimaksudkan untuk dijadikan sarana sosialisasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang didasarkan kesalahan yang selama ini sering dibicarakan namun jarang untuk dibahas didalam tulisan dalam penulisan ini akan dibahas secara khusus
2. Judul ini merupakan pencerminan dengan adanya kecenderungan Perbuatan Melawan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja yang sering dilakukan oleh Pengusaha.

4. Tujuan Penulisan

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

1. Ikut memberikan sumbangan pikiran dalam masalah memecahkan masalah hukum yang timbul dalam prakteknya, yaitu tentang masalah Hukum Perburuhan terutama masalah Perbuatan Melawan Hukum Dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja serta memberikan sumbangan terhadap masyarakat pada umumnya dan juga bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum.

2. Sebagai pelajaran yang sangat berharga bagi diri penulis sebelum melangkah kedalam masyarakat, karena dengan adanya penulisan ini maka penulis dan pembaca dapat melihat serta mengambil hikmah dari pelajaran tentang penerapan teori penulisan tentang kenyataan yang ada didalam prakteknya.²

5. Metodologis

a. Pendekatan Masalah.

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

- Pembahasan dilakukan berdasarkan praktek yang ada didalam kenyataan.
- Pendekatan masalah didasarkan peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku dan informasi yang didapat dari literature.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penulisan skripsi ini didapat dari studi kepustakaan yang terdiri dari buku bacaan dan karya tulis ilmiah atau media lain yang mampu menunjang untuk keberhasilan dalam penulisan skripsi

c. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Data.

Pengumpulan dapat dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang terdiri dari buku bacaan atau literature berbagai penulis, peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku.

² Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, cet. VII, 1990, hal. 1, 52

Data diperoleh dari hasil wawancara yang kemudian diklasifikasikan menurut jenis dan golongan yang sesuai kebutuhan penulis dan hasilnya dibandingkan dengan para sarjana dan ketentuan Undang-Undang

d. **Analisa Data.**

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisa dengan menggunakan metode diskripsi-analisa yang artinya data yang memberikan gambaran secara jelas dan sistimatis mengenai fakta serta gejala yang ditimbulkan didalam hubungan antara ketentuan Undang-Undang dengan data yang diperoleh dari lapangan sehingga dapat dijadikan bahan perbandingan guna mendapatkan suatu hasil yang objektif.

6. Pertanggungjawaban Sistematika.

Agar skripsi ini mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca dan pihak yang berkepentingan, dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan sistematika yang terbagi menjadi empat bab.

Bab I, yaitu tentang Pendahuluan yang berisi pokok-pokok bahasan yang terdiri dari latar belakang masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi, dan pertanggungjawaban sistematika. Jadi bab pertama berisikan tentang garis besar permasalahan dan pembahasan dengan maksud agar diketahui apa yang ditulis dan apa tujuan penulisan skripsi ini.

Bab II menganalisa tentang pemutusan hubungan kerja sebagai perbuatan melawan hukum, mengenai pengertian tentang pemutusan hubungan kerja, unsur-unsur perbuatan melawan hukum dalam pemutusan hubungan kerja.

Bab III merupakan upaya hukum bagi pekerja yang menjalankan pemutusan hubungan kerja yang melawan hukum, mengenai perlindungan hukum bagi pekerja khususnya memperoleh hak-haknya dan sanksi hukum bagi pengusaha, dan sub kedua mengenai penyelesaian hukum akibat pemutusan hubungan kerja yang melawan hukum.

Bab IV merupakan bab penutup dari skripsi ini, yang berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisikan inti dari pembahasan. Permasalahan pokok yang akan diuraikan dalam bab-bab uraian. Sedangkan saran merupakan pendapat yang patut dipertimbangkan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini dan mungkin dapat bermanfaat untuk memberikan perlindungan terhadap pihak yang lemah, khususnya dalam hal ini pekerja, dari kesewenang-wenangan pengusaha atau majikan.

BAB II

KRITERIA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI PERBUATAN MELAWAN HUKUM

1. Pengertian Tentang Pemutusan Hubungan

Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori dalam prakteknya berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya pengusaha / majikanlah yang mengakhirinya sehingga pengakhiran tersebut merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak pengusaha / majikan.³

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 4 Kepmenaker Nomor Kep-150/Men/2000 adalah pengakhiran kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pemutusan hubungan kerja berarti suatu keadaan dimana si pekerja berhenti bekerja dari pengusaha / majikannya. Hakekat pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi pekerja permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya.

³ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Loc Cit. hal. 26

Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964). Ijin dari Panitia Daerah / P4D apabila pemutusan hubungan kerja perorangan dan ijin dari panitia pusat / P4P apabila pemutusan hubungan kerja massal. Pengertian pemutusan hubungan kerja massal atau secara besar-besaran adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 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 (pasal 1 angka 5 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000).

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya ada ijin, kecuali dalam hal tertentu yaitu : pekerja dalam masa percobaan; pekerja mengajukan pengundurandiri, pekerja meninggal dunia (pasal 2 ayat 2 Kepmenaker No. Kep -150/Men/2000)

Batasan pemberian ijin pemutusan hubungan kerja digantungkan pada alasannya, yaitu ijin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat 3 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, apabila :

- a. Ada kaitannya dengan hak berserikat dalam serikat pekerja,
- b. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan Negara,
- c. Paham, agama aliran, suku golongan atau jenis kelamin.

Berdasarkan ketentuan pasal 2 ayat 4 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 Pemutusan Hubungan kerja apabila :

1. Pekerja sakit dalam waktu 12 bulan terus-menerus,

2. Pekerja memenuhi kewajiban negara,
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah
4. Pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau gugur kandungan,
5. Karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perundangan,
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan.⁴

Pada dasarnya cara terjadinya pemutusan hubungan kerja ada 4 macam yaitu :

a. Pemutusan hubungan kerja demi hukum :

Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum. Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu telah lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya tidak diisyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Untuk menjaga agar pekerja tidak sekonyong-konyong menghadapi kenyataan tidak mempunyai pekerjaan lagi, ada baiknya dimintakan pada pihak pengusaha / majikan agar sebelumnya dalam waktu yang layak, memberitahukan akan berakhirnya hubungan kerja itu kepada pekerja. Di dunia

⁴ Asni Wijayanti, Perlindungan Hukum bagi buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta, Dosen tetap Universitas 17 Agustus Surabaya, vol 2 no. 2 November 2002, hal 2-3.

pelayaran kita mengenal perjanjian kerja untuk satu pelayaran tertentu. Dengan selesainya pelayaran atau perjalanan itu, hubungan kerja putus demi hukum. Hubungan kerja putus demi hukum pula bila pekerja meninggal dunia. Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya pengusaha / majikan, kecuali bila watak hubungan kerja atau perjanjian kerja itu sendiri menghendaki sebaliknya. Ketentuan bahwa meninggalnya pengusaha / majikan tidak memutuskan hubungan kerja sebenarnya hanya merupakan cetusan dari prinsip yang lebih tinggi, yaitu pemindahtanganan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan.

Ketentuan tersebut diatas ini diperlemah oleh ketentaun yang lainnya yang memberi wewenang kepada ahli waris untuk setelah menerima penerusan hubungan kerja itu mengakhiri hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu menurut cara dan syarat seolah-olah hubungan kerja itu diadakan untuk waktu tidak tentu. Wewenang ahli waris ini dengan adanya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sangat dibatasi, karena ahli waris itu bagaimanapun juga harus minta izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan perburuhan untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja :

Menurut teori pekerja berhak pula untuk memutuskan hubungan kerja. Teori ini merupakan akibat dari pandangan dunia barat bahwa kepada pekerja harus pula diberikan hak yang sama dalam hukum. Jika pengusaha / majikan mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja, maka pekerja harus diberi hak yang sama pula

untuk mengakhiri hubungan kerja. Dengan demikian untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya.

Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu yang tidak ditentukan atau sampai dinyatakan berakhir, pekerja berhak mengakhirinya dengan pernyataan pengakhiran.

Pernyataan pengakhiran ini hanya boleh dilakukan menjelang hari terakhir bulan takwin. Dalam pernyataan perjanjian tertulis atau dalam peraturan majikan dapat ditetapkan bahwa hubungan kerja pada waktu pernyataan pengakhiran itu telah berlangsung sedikit-dikitnya dua tahun terus-menerus.

Pekerja dapat juga mengakhiri hubungan kerja itu tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, tetapi pekerja yang berbuat demikian tanpa persetujuan pihak majikan, bertindak berlawanan dengan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum itu, pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau pekerja mengakhiri hubungan kerja dengan alasan mendesak yang seketika itu juga harus diberhentikan kepada pengusaha / majikan . Ganti rugi itu adalah sebesar satu bulan upah. Jika pemutusan hubungan kerja itu terjadi dalam keadaan yang sedemikian rupa sehingga kerugian yang diderita tidak dapat dipandang terganti oleh ganti rugi yang diterima itu, maka pihak pengusaha / majikan dapat menuntut ganti rugi lagi dimuka Pengadilan Negeri.

Alasan mendesak tersebut adalah keadaan yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan bahwa dari pihak pekerja adalah tidak layak mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja. Alasan mendesak itu antara lain :

1. Apabila melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan pihak pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga, pekerja, atau membiarkan tindakan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan pengusaha / majikan
2. Apabila pengusaha / majikan membujuk atau mencoba membujuk pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang atau dengan tata susila atau membiarkan pembujukan atau percobaan pembujukan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan pengusaha / majikan.
3. Apabila pengusaha / majikan tidak membayar upah pada waktunya.
4. Apabila pengusaha / majikan tidak memenuhi secara layak makan dan pemondokan seperti yang dijanjikan.
5. Apabila pengusaha / majikan tidak memberi cukup pekerjaan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
6. Apabila pengusaha / majikan tidak memberi atau cukup memberi bantuan yang diperjanjikan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
7. Apabila pengusaha / majikan dengan jalan lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian.

8. Apabila pengusaha / majikan dalam hal hubungan kerja tidak mencakupnya, menyuruh pekerja meskipun telah ditolak, untuk melakukan pekerjaan diperusahaan seorang pengusaha / majikan yang lain.
9. Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja bagi pekerja dapat menimbulkan bahaya besar yang mengancam jiwa, kesehatan, kesusilaan atau nama baiknya yang tidak terlihat pada waktu pembuatan perjanjian kerja.
10. Apabila pekerja karena sakit atau alasan lain diluar kesalahannya, menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

Jika alasan mendesak yang digunakan pekerja untuk memutuskan hubungan kerja itu, diberikan oleh pihak pengusaha / majikan dengan sengaja atau karena kesalahannya, maka pihak pengusaha / majikanlah yang harus membayar ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

Sebagai kelanjutan dari prinsip bahwa pekerja tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak menghendakinya, diadakan ketentuan pekerja dapat mengakhiri hubungan kerja yang diadakan untuk waktu lebih lama dari lima tahun atau untuk selama hidup seseorang, sejak saat lewatnya lima tahun dari permulaan hubungan kerja, dengan mengindahkan tenggang waktu enam bulan.

c. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha / majikan :

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

penghematan (*lay-off*) mempengaruhi kepentingan vital dari pengusaha / majikan dan tenaga kerja.

Pengusaha itu bertanggung jawab atas berjalannya baik dan efektif dari perusahaannya sehingga pengusaha / majikan ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasan sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan tentang soal-soal yang mempengaruhi berjalan baik perusahaan itu. Pengusaha / majikan ingin mengelakkan tiap kewajiban untuk menuruti suatu cara yang akan merugikan berjalan baik perusahaannya. Hal ini tidak hanya mengenai soal produksi, permodalan, penjualan dan sebagainya, tetapi juga mengenai jumlah pekerja yang diperkerjakan dan soal memilih pekerja satu per satu. Berdasarkan alasan ekonomis itu, pengusaha / majikan menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memberhentikan pekerja, jika pengusaha / majikan tidak puas dengan pekerjaan pekerja itu atau keadaan perusahaannya membenarkan pengurangan pekerja. Jelaslah bahwa pengusaha / majikan diharuskan untuk menahan sejumlah pekerja yang lebih besar dari seperlunya, pengusaha / majikan mungkin tidak lagi mampu untuk mempertahankan keseimbangan keuangan dalam perusahaannya.

Pekerja melihat soal pengakhiran ini dari sudut yang berlainan. Pekerja mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap mempunyai pekerjaan, yang acap kali merupakan satu-satunya sumber pendapatan (mata pencaharian) baginya dan keluarganya. Pekerja itu mungkin mendapatkan pekerjaan lain yang sama lumayan upahnya, pertimbangan non ekonomis seperti usia, letak rumah, kepuasan yang didapat dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi dia untuk lebih menyukai

pekerjaan yang lama. Karena alasan-alasan inilah, pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja (*job security*).

Prosedur pemberhentian dan penghematan dengan sendirinya harus dilihat latar belakang ekonomi umumnya dari Negara yang bersangkutan. Akibat pengakhiran hubungan kerja adalah sangat berbeda-beda berhubung dengan adanya cukup lapang pekerjaan atau sebaliknya dengan berkurangnya lapangan pekerjaan atau pengangguran. Disini tidak akan dipersoalkan usaha memajukan penempatan tenaga. Uraian ini hanya mempersoalkan masalah pekerja kehilangan pekerjaan dan bukan masalah apakah pekerja akan mendapat atau tidaknya pekerjaan lain.

Soal pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (*income security*) bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Sepanjang pendapatan yang terjamin itu berdasarkan pada aturan yang uangnya langsung dibayar oleh majikan seperti pesangon, pembayaran semacam itu dapat dipandang sebagai suatu aspek dari hubungan kerja itu sendiri.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha / majikan dapat terjadi Karena alasan apabila pekerja tidak lulus masa percobaan, apabila pengusaha / majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila pekerja melakukan kesalahan.

Lamanya masa percobaan maksimal adalah 3 bulan, dengan syarat adanya masa percobaan dinyatakan dengan tegas oleh pengusaha / majikan pada saat hubungan kerja dimulai, apabila tidak maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Ketentuan lainnya apabila pengusaha / majikan menerapkan adanya training maka masa percobaan tidak boleh dilakukan

Pengusaha yang mengalami kerugian dapat mem PHK pekerjanya apabila :

1. Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai dengan bukti keuangan yang telah diaudit oleh akuntan public paling sedikit 2 tahun terakhir, atau keadaan memaksa (*force majeure*)
(pasal 27 ayat 2 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000).
2. Pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup karena alasan perusahaan melakukan efisiensi (pasal 27 ayat 3 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000).
3. 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 melakukan hubungan kerja (pasal 28 ayat 1 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000).
4. Pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja diperusahaannya dengan alasan apapun. (pasal 28 ayat 2 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000)

Selanjutnya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha / majikan dapat terjadi karena adanya kesalahan dari pekerja. Kesalahan pekerja ada dua macam yaitu

kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan tidak diatur dalam Kepmenaker No. Kep-150/Men/1986 yaitu :

1. Setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja, KKB atau peraturan perusahaan.
2. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
4. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan kerja bersama, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Selanjutnya pengusaha / majikan dapat memPHK pekerja apabila pekerja melakukan kesalahan berat. Hal ini diatur dalam pasal 18 ayat 1 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, yaitu :

1. Penipuan, pencurian, dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha atau ;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan Negara atau;
3. Mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalagunakan obat-obatan terlarang atau perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan ditempat kerja dan ditempat-tempat yang ditetapkan perusahaan atau;

4. Melakukan perbuatan asusila, atau melakukan perjudian ditempat kerja, atau ;
5. Menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan atau ;
6. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja atau ;
7. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau sesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku atau ;
8. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha atau ;
9. Dengan ceroboh atau sengaja merusak merugikan atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya atau ;
10. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau ;
11. Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

d. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan :

Masing-masing pihak, yaitu pihak majikan dan pekerja setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan

permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri ditempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.

Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak adalah juga perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga layak untuk segera atau dalam waktu pendek diputuskan hubungan kerja itu. Pengadilan meluluskan permintaan itu hanya setelah mendengar atau memanggil secara sah pihak lainnya. Jika Pengadilan meluluskan permintaan tersebut, Pengadilan menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pengadilan atas permintaan pihak pengusaha / majikan dengan sendirinya tidak memerlukan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Demikian juga halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan untuk kepentingan pengusaha / majikan yang dinyatakan pailit dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Perwakilan Indonesia di luar negeri untuk kepentingan pengusaha kapal.

Terhadap putusan pengadilan negeri tersebut tidak ada jalan untuk melawannya, dengan tidak mengurangi wewenang Jaksa Agung untuk semata-mata demi kepentingan Undang-Undang, mengajukan permintaan kasasi terhadap putusan tersebut. Pemutusan hubungan kerja ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antara pekerja dan pengusaha / majikan yang berlanjut sampai ke proses peradilan. Datangnya perkara dapat dari pekerja atau dapat dari pengusaha / majikan.

Apakah dalam bentuk gugat ganti rugi atau hanya mohon untuk dapat dilaksanakannya putusan P4 Daerah atau P4 Pusat (mohon fiat eksekusi).⁵

2. Unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan kerja.

perbuatan melawan hukum dalam BW kita diatur dalam pasal 1365 sampai dengan pasal 1380. Dalam perundang-undangan kita istilah setiap perbuatan itu terlalu luas, oleh karenanya pasal 1365 menuliskan demikian : “ Setiap perbuatan onrechtmatig yang mengakibatkan kerugian kepada orang lain mewajibkan orang karena salahnya menerbitkan itu mengganti kerugian tersebut”.

Dari pengertian tersebut kita dapat menentukan bahwa unsur-unsur perbuatan melawan hukum menurut pasal 1365 ialah :

- a. Perbuatan yang menimbulkan kerugian itu bersifat melanggar hukum.
- b. Kerugian itu timbul sebagai akibat perbuatan tersebut (hubungan causal).
- c. Pelaku tersebut bermasalah (kesalahan).
- d. Norma yang dilanggar mempunyai “strekking’ untuk mengelakkan timbulnya kerugian (relativitas).

Perbuatan melawan hukum, kesalahan, hubungan causal, relativitas, masing-masing merupakan syarat yang perlu (noodzakelijk), dan secara bersama-sama

⁵ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Loc Cit. hal. 27, 36-39

merupakan syarat yang cukup (*voldoende*) untuk tanggung gugat berdasarkan pasal 1365 BW.

Perbuatan melawan hukum sejak 1919 (FR 31-1-1919, nj 1919, 161 ; Lindenbaum / Cohen) yang diartikan dengan perbuatan melawan hukum adalah :

Berbuat atau tidak berbuat yang :

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

Istilah perbuatan dimaksudkan " kelakuan ", dalam hal ini kelalaian dapat juga mengakibatkan perbuatan melawan hukum menurut H.R 31 Januari 1919, 161 (Lindebaum-Cohen) ialah suatu perbuatan atau kelakuan yang apakah mengurangi hak orang lain atau melanggar kewajiban hukum orang yang berbuat, apakah bertentangan dengan kesusilaan atau bertentangan dengan sikap hati-hati, yang pantas didalam lalu lintas masyarakat terhadap orang lain atau barangnya.

Sedangkan yang dimaksud dengan kesalahan adalah suatu penilaian. Untuk menetapkan adanya persyaratan salah hanyalah diisyaratkan bilamana perbuatan melawan hukum dari pelaku dapat dipertanggungjawabkan (mampu bertanggungjawab) dan perbuatan itu dapat diduga sebelumnya bersifat melawan

causal. Tanpa adanya hubungan causal, seorang yang melakukan perbuatan tidak dapat bertanggung gugat atas kerugian.⁶

Ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang dilanggar dan disalahgunakan pengusaha / majikan adalah :

Telah melakukan PHK terhadap para pekerja meskipun belum didahului dengan proses perselisihan perburuhan yang telah dibawa ke meja perundingan antara pengusaha / majikan dengan para pekerja sehingga melanggar ketentuan pasal 2.

- a. Juga belum pernah ada perselisihan antara pengusaha / majikan dengan pekerja yang disampaikan pada P4 untuk diminta penyelesaian sehingga melanggar ketentuan pasal 3.
- b. Tidak terbukti bahwa pengusaha / majikan pernah mengajukan permohonan ijin kepada P4D untuk melakukan PHK terhadap para pekerja. Lagi pula seandainya pun benar pengusaha / majikan ada mengajukan permohonan ijin PHK kepada P4, pengusaha / majikan harus menaati ketentuan pasal 11, yakni selama ijin PHK belum diberikan pengusaha / majikan dilarang mengambil tindakan apapun terhadap pekerja.

Dalam kasus tersebut unsur pertama dari perbuatan melawan hukum telah terpenuhi yaitu adanya suatu perbuatan. Perbuatan pemutusan hubungan kerja telah terjadi apabila seorang pekerja dengan cara apapun oleh pengusaha / majikan telah dibebastugaskan dari pekerjaannya sehari-hari dan dia tidak diperbolehkan masuk

⁶ Pokok-pokok Hukum Perikatan Terjemahan Djasadin Saragih, S.H, II, hal.118-119

kerja lagi dan tidak diberi pekerjaan lagi serta tidak diberikan hak-haknya yang biasanya ia terima.

Seperti kita ketahui bahwa tata cara pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang benar adalah sangat penting untuk diketahui, karena berkaitan dengan keabsahan dari tindakan untuk memutuskan hubungan kerja dan apabila kita kaitkan dengan ada dan tidaknya unsur dari perbuatan yang melanggar hukum dalam tindakan pemutusan hubungan kerja.

Seorang yang baik dan bertanggungjawab dalam hal pengelolaan perusahaannya, maka mereka akan mematuhi terhadap segala ketentuan hukum yang berlaku dan juga peraturan per Undang-Undangan yang berlaku juga sesuai dengan reputasi dan tanggung jawabnya, sehingga pihak pengusaha tersebut tidak melakukan tindakan penyelewengan dari ketentuan hukum maupun peraturan per Undang-Undangan yang berlaku, dengan demikian dalam masalah pemutusan hubungan kerja pemerintah mengharapkan pada para pengusaha selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap kaum pekerja.

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

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

Dengan akibat yang ditimbulkan oleh pemutusan hubungan kerja tersebut, maka menimbulkan dampak yang buruk terutama bagi pihak pekerja yang sudah berkeluarga dan juga apabila dipandang dari sudut ekonomis pihak pekerja adalah yang berkedudukan paling lemah bila dibandingkan dengan pihak pengusaha, yaitu pihak pekerja akan kehilangan penghasilan hidupnya serta akan mendapatkan kesulitan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja merupakan alternative terakhir untuk mengatasi masalah yang terjadi antara pihak pekerja dan pihak pengusaha / majikan, maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak boleh menyimpang dari peraturan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, dimana dalam Undang-Undang tersebut memuat tujuh pokok pikiran yang harus diperhatikan benar-benar oleh suatu perusahaan dalam rangka untuk melakukan hubungan kerja antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja tersebut dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Karena yang dihasilkan perundingan antara pihak yang berselisih pemecahannya sering kali lebih diterima oleh pihak yang bersangkutan dari pada penyelesaian

3. Bila jalan perundingan tidak berhasil untuk mendekatkan kedua belah pihak, barulah pemerintah capur tangan dalam hubungan pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus dapat izin dari instansi yang berwenang dalam hal ini adalah pemerintah.
4. Pengawasan preventif ini diserahkan kepada panitia pengawasan perburuhan daerah
5. Dalam Undang-Undang ini diadakan ketentuan yang bersifat formil, tentang tata cara permohonan izin, meminta banding terhadap penolakan permohonan izin dan seterusnya.
6. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan pengusaha, pemerintah akan berusaha meringankan beban kaum tenaga kerja itu dan akan diusahakan penilaian mereka pada perusahaan atau tempat lain.
7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi yang disetujui oleh pemerintah yang mendapat perhatian dari pemerintah sepenuhnya dengan jalan pengusahakan secara efisien pengeluaran sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara efektif penyaluran tenaga kerja itu pada perusahaan lain.

Apabila timbul perselisihan paham antara majikan dan pekerja, diupayakan mencari penyelesaian secara damai melalui perundingan, sesuai dengan tatacara yang

diatur dan digariskan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Apabila tidak tercapai perdamaian melalui perundingan disampaikan kepada pihak yang berwenang dalam hal ini kepada P4D yang memperoleh ijin tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam pasal 5 yaitu pengajuan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada P4D dibuat secara tertulis dan permohonan ijin hanya dapat diterima oleh P4, apabila ternyata maksud Pemutusan Hubungan Kerja telah dirundingkan tetapi tidak menghasilkan persesuaian paham. Selanjutnya pasal 11 telah memperingatkan dengan keras, selama ijin Pemutusan Hubungan Kerja belum diberikan oleh P4D, maka baik pekerja maupun Pengusaha/majikan harus tetap memenuhi segala kewajibannya sebagaimana yang berjalan sebelumnya. Disini Pimpinan telah melanggar kewajibannya khususnya dalam hal tata cara pemutusan hubungan kerja.

Tindakan pengusaha / majikan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan sewenang-wenang tidak mencerminkan adanya hubungan Industrial Pancasila serta tidak memjunjung program pemerintah, khususnya dalam penyediaan lapangan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja yang sewenang-wenang juga tidak selaras dengan bunyi pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dimana setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.⁷

Pada tahun 1974 pemerintah telah mengambil kebijaksanaan dalam bidang ketenagakerjaan mengenai dasar falsafah hubungan Industrial Pancasila. Hal yang paling mendasar dalam system ini adalah terciptanya suatu suasana hubungan yang

⁷ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1987, hal. 102.

serasi antara pekerja dengan pengusaha, berdasarkan manifestasi sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Hubungan Industrial Pancasila merupakan system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dikeseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kebudayaan Nasional Indonesia.

Dalam hubungan Industrial Pancasila yang mengenai pihak-pihak atau pelaku dalam proses produksi barang dan jasa bukan hanya pekerjaan dan pengusaha saja, tetapi juga Pemerintah sebagai pihak yang memiliki kepentingan umum. Pekerja perlu dilindungi dari tindakan sewenang-wenang dari Pengusaha, begitu juga sebaliknya Pengusaha perlu dilindungi dari tuntutan pekerja yang tidak masuk akal, sehingga dalam rangka hubungan Industrial Pancasila ini pelaksanaan kegiatan proses produksi dalam suatu perusahaan akan selalu ada pengaturan, perlindungan serta pengawasan dari pihak Pemerintah.

Pihak pemerintah, dalam hal ini menempati posisi dan menjalankan peranan sebagai pengasuh, pembimbing, pelindung, pendamai, yang secara singkat berperan sebagai pengayom umumnya dan pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi pada khususnya.

Serikat buruh bukan saja sebagai penyalur aspirasi kaum pekerja dengan hak-haknya, tetapi juga berkewajiban membimbing dan membawa kaum pekerja agar secara nyata dapat mewujudkan peran sertanya dalam tugas-tugas pembangunan

nasional dengan cara meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan, sehubungan dengan peranan perusahaan sebagai penunjang yang paling penting terhadap keberhasilan pembangunan ekonomi Negara.

Pihak Pengusaha disamping diakui hak-haknya, seyogyanya menyadari pula bahwa dirinya adalah pejuang yang berperan serta dalam menyukseskan pembangunan ekonomi, dengan demikian berkewajiban memperhatikan nasib para pekerja sehingga dari mereka dapat diharapkan timbulnya prestasi kerja dan kesatuan juang untuk mewujudkan peran sertanya dalam menunjang keberhasilan pembangunan ekonomi demi kesejahteraan masyarakat, bangsa dan Negara.

Hubungan Industrial Pancasila menghendaki agar para pihak yang terlibat didalam melakukan suatu tindakan apapun hrs sesuai dengan nilai Pancasila, atau jelasnya Hubungan Industrial Pancasila adalah Hubungan Industrial yang dijiwai oleh kelima sila Pancasila :

1. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas asas Ketuhanan Yang Maha Esa, yaitu suatu hubungan perburuhan yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian yang mengakui dan meyakini kerja sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan sesama manusia.
2. Suatu hubungan perburuhan yang berdasarkan kemanusiaan yang adil dan beradab, tidak menganggap pekerja sekedar sebagai factor produksi tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
3. Suatu hubungan perburuhan yang didalam dirinya mengandung asas yang dapat mendorong kearah persatuan Indonesia, tidak membedakan golongan,

perbedaan keyakinan, politik, paham, aliran, agama, suku bangsa maupun kelamin

4. Suatu hubungan perburuhan yang didasarkan atas prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat, berusaha menghilangkan perbedaan dan mencari persamaan-persamaan kearah persetujuan antara pekerja dan pengusaha.
5. Suatu hubungan perburuhan yang mendorong kearah tercapainya keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasilnya upaya Bangsa khususnya didalam Pembangunan ekonomi hasil dapat dinikmati bersama secara serasi, seimbang dan merata. Serasi dan seimbang dalam arti bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasi para pelakunya.

Untuk membuktikan apakah ada unsur kesalahan dari pemutusan hubungan kerja tersebut dapat kita lihat dari unsur-unsur kesalahan yaitu dapatkah pimpinan perusahaan bertanggungjawab dan dapatnya perbuatan pemutusan hubungan kerja itu diduga sebelumnya bersifat onrechtmatig dan menimbulkan kerugian. Suatu badan hukum dapat dikenakan tanggung gugat oleh perbuatan melawan hukum yang dilakukan organ-organnya dalam melakukan kewajibannya dalam lingkungan formil daripada kewenangannya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Dirgantara Indonesia jelas telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964.

Pimpinan perusahaan tentunya telah mengetahui bahwa untuk melakukan pemutusan hubungan kerja telah ada prosedurnya dalam Undang-Undang. Kalau dia melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan perundangan

yang berlaku, tentunya dia sadar bahwa perbuatannya itu melawan hukum dan akan menimbulkan kerugian dengan demikian pimpinan PT Dirgantara Indonesia mempunyai kesalahan atas pemutusan hubungan kerja dilakukan terhadap pekerja.

Sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja tersebut pekerja mengalami penderitaan lahir batin karena kehilangan pekerjaannya sebagai sumber penghidupan seluruh keluarganya. Demikian juga pengumuman pemutusan hubungan kerja tersebut sangat merugikan harga diri dan mengundang tekanan psikis yang sangat menyiksa.

Suatu kerugian dipandang sebagai kaitan terakhir didalam rangkaian kejadian-kejadian yang berurutan, pihak perusahaan belum melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku misalnya, perusahaan tidak memberikan santunan atas adanya kecelakaan kerja, perusahaan tidak menyediakan pelayanan kesehatan bagi pekerja .

Dengan demikian jelas telah ada hubungan kausal antara kerugian yang diderita dengan perbuatan yang telah dilakukan, yaitu telah terjadi perbuatan melawan hukum karena semua unsur-unsur perbuatan melawan hukum dalam pasal 1365 KUH Perdata telah terpenuhi.

BAB III

UPAYA HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENJALANKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG MELAWAN HUKUM

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Khususnya Memperoleh Hak-Haknya dan Sanksi Hukum bagi Pengusaha.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya diatur dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja sebagai konsekuensi dari Indonesia sebagai negara hukum. Ciri-ciri negara hukum Pancasila adalah :

1. Keserasian hubungan antara pemerintah dan rakyat berdasarkan asas kerukunan,
2. Hubungan fungsional yang proporsional antar kekuasaan negara,
3. Prinsip penyelesaian sengketa secara musyawarah dan peradilan merupakan sarana terakhir, dan
4. Keseimbangan antara hak dan kewajiban (pasal 1365 WB)

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Perlindungan hukum bagi pekerja dari kekuasaan pengusaha / majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha / majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-bener dilaksanakan semua pihak karena

keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (zainal asikin, 1993 ; 5)

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang kena pemutusan hubungan kerja dapat ditemukan dalam aturan-aturan hukum. Aturan hukum itu dapat dibagi dalam penggolongan yaitu :

1. Batasan mengenai pemutusan hubungan kerja :

Batasan pemutusan hubungan kerja ditentukan Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 yaitu tentang alasan-alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan pemutusan hubungan kerja yang dapat dibagi dalam dua kelompok yaitu alasan yang diijinkan untuk di PHK. Alasan yang diijinkan oleh Panitia Daerah / Panitia Pusat tertuang dalam ketentuan pasal 2 ayat 2 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 yang telah disebutkan diatas. Sedangkan alasan yang tidak diberikan ijin oleh P4D / P4P tertuang dalam ketentuan pasal 2 ayat 3 dan pasal 2 ayat 3 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 yaitu tentang adanya alasan-alasan yang tidak dibenarkan untuk di PHK dan alasan-alasan yang dilarang untuk di PHK.

2. Pihak yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja :

Bentuk perlindungan hukum dibidang pemutusan hubungan yang kedua adalah penetapan pihak yang berwenang memberikan ijin pemutusan hubungan kerja. Ditetapkan dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Daerah (P4D) bagi pemutusan hubungan kerja

perorangan, dimana P4D berkedudukan ditingkat propinsi. Sedangkan pihak yang berwenang kedua adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Pusat (P4P) yang berkedudukan di Jakarta untuk pemutusan hubungan kerja massal. Hal ini penting agar tujuan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 dapat tercapai, serta mencegah pengusaha / majikan untuk berbuat sewenang-wenang dengan mem-PHK pekerjanya.

3. Kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja :

Bentuk perlindungan hukum dibidang pemutusan hubungan kerja yang ketiga adalah adanya kebenaran alasan pemutusan hubungan kerja. Hal ini untuk menjaga kemurnian alasan penjatuhan pemutusan hubungan kerja dari rekayasa pengusaha / majikan. Mengingat kebenaran alasan sangat berpengaruh terhadap hak yang nantinya dapat diterima oleh pekerja pasca ijin pemutusan hubungan kerja turun. Kebenaran alasan ini maksudnya dikaitkan dengan cara terjadinya pemutusan hubungan kerja.

a. Kebenaran alasan dari pihak pekerja.

Kebenaran alasan yang berasal dari cara terjadinya pemutusan hubungan kerja yang datangnya dari pekerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu karena alasan pekerja mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja tidak dapat melanjutkan hubungannya.

Alasan mengundurkan diri dari pekerja harus benar karena jangan sampai terdapat kebohongan didalam alasan tersebut. Pengunduran diri itu harus benar-benar

murni atas inisiatif pekerja sendiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Pihak lain disini dapat dari pengusaha / majikan atau dari pihak ketiga. Dalam praktek alasan mengundurkan diri banyak dipakai oleh personalia atau HRD suatu perusahaan tentang keluarnya seorang pekerja dari hubungan kerja. Meskipun sebenarnya pengunduran diri itu hanya rekayasa pengusaha / majikan supaya hak yang diperoleh pekerja lebih kecil dari pada yang seharusnya. Atau kenyataan dalam prakteknya sebenarnya pemutusan hubungan kerja tersebut atas inisiatif majikan tapi direkayasa menjadi pemutusan hubungan kerja karena pengunduran diri. Jadi alasan mengundurkan diri dari pihak pekerja secara sukarela harus benar-benar ditelusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dari pengusaha / majikan.

b. Kebenaran alasan dari pengusaha / majikan.

Kebenaran alasan yang berasal dari pengusaha majikan dapat dikategorikan dalam dua hal yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan pekerja. Penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang diderita oleh pengusaha / majikan terus menerus harus dibuktikan kebenarannya. Jangan sampai itu hanya kebohongan atau kelicikan pengusaha / majikan untuk membuka usaha baru setelah usaha yang lamanya dinyatakan pailit dan semua pekerjanya telah di PHK. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik paling sedikit selama dua tahun terakhir berturut-turut. Perkembangan selanjutnya penutupan usaha ini diperluas oleh Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 menjadi penutupan usaha karena adanya force majeure (misalnya tempat usaha terkena bencana alam yang tidak

memungkinkan untuk dilanjutkan hubungan kerja itu). Selain itu ada perluasan pengertian kerugian dengan adanya efisiensi sehingga akan ada pengurangan pekerja yang di PHK atau adanya perubahan status atau perubahan kepemilikan atau adanya perubahan lokasi tempat kerja. Apabila terjadi hal ini, maka pihak pengusaha / majikan harus bersikap terbuka dengan memberikan informasi yang benar, supaya tidak terjadi perbuatan yang mengarah kepada pengrusakan dari pihak pekerja.

4. Kebenaran status pekerja dalam perusahaan :

Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan pekerja didalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan.

Mengenai komponen upah, berdasarkan surat edaran Menaker No. SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan upah, upah dibagi dalam dua kelompok yaitu upah dan pendapatan non upah. Komponen upah meliputi upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Sedangkan komponen pendapatan non upah terdiri dari komponen fasilitas, bonus, junjangan hari raya (THR). Yang dimaksud dengan fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata / natura yang diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus / peningkatan kesejahteraan pekerja. Sedangkan bonus adalah hasil keuntungan perusahaan / adanya hasil karena melebihi target produksi atau adanya peningkatan produktivitas.

Tindakan lanjut dari seorang pengusaha seandainya ada putusan yang menyatakan adanya pemutusan hubungan kerja dari pemerintah terhadap pekerjanya, maka kewajiban pengusaha untuk segera menjalankan putusan tersebut yaitu dengan memberikan hak-haknya dari pihak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut dengan memberikan uang pesangon, uang jasa, maupun ganti kerugian yang mana telah diatur di Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, khususnya dalam pasal 7 ayat 2 yang menyatakan sebagaiberikut :

“ Dalam hal ini Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan yaitu uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian lainnya”

Adapun Peraturan Menteri Perburuhan yang dimaksud adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian, yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Besarnya uang pesangon berdasarkan ketentuan pasal 22 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

- | | |
|---|--------------|
| - Masa kerja kurang dari 1 tahun | 1 bulan upah |
| - Masa kerja 1 tahun/lebih tapi kurang dari 2 tahun | 2 bulan upah |
| - Masa kerja 2 tahun/lebih tapi kurang dari 3 tahun | 3 bulan upah |
| - Masa kerja 3 tahun/lebih tapi kurang dari 4 tahun | 4 bulan upah |
| - Masa kerja 4 tahun/lebih tapi kurang dari 5 tahun | 5 bulan upah |
| - Masa kerja 5 tahun/lebih tapi kurang dari 6 tahun | 6 bulan upah |

- Masa kerja 6 tahun atau lebih 7 bulan upah

Besarnya uang penghargaan masa kerja berdasarkan ketentuan pasal 23

Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 ditetapkan sebagai berikut :

- Masa kerja 3 tahun/lebih tapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun/lebih tapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah
- Masa kerja 9 tahun/lebih tapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah
- Masa kerja 12 tahun/lebih tapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah
- Masa kerja 15 tahun/lebih tapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah
- Masa kerja 18 tahun/lebih tapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah
- Masa kerja 21 tahun/lebih tapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah
- Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 24 Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, ganti kerugian meliputi :

- Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur ;
- Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana diperusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang ;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja ;

- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja⁸

2. Penyelesaian Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang Melawan Hukum

Penyelesaian perburuhan menurut perumusan Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sendiri adalah pertentangan antara pengusaha / majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu, maka mengenai perselisihan perburuhan dibeda-bedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan pengusaha / majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Mengenai perselisihan hak dibidang perburuhan ada dua badan atau Instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Namun dalam hal itu ada dua perbedaan yang pokok yaitu:

⁸ Asri Wijayanti, Perlindungan hukum bagi buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta, Loc Cit, hal 6-

1. Yang dapat menuntut dimuka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah pengusaha / majikan dan organisasi pekerja tidak perseorangan, sedang dimuka Pengadilan Negeri pekerja dapat mengajukan tuntutan
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata-mata sanksi perdata, sedang pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu.

Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi dituntutkan pada pihak pengusaha / majikan atau menurut perumusan diatas " pertentangan berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan ". Perselisihan kepentingan ini hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak kepada Pengadilan Negeri. Memang maksud Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah untuk menampung perselisihan kepentingan tersebut, yang sebelumnya bahkan masih terdapat dinegara lain, terserah kepada adu kekuatan (*free fight*) antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan senjata : pemogokan (*strike*), memperlambat pekerjaan (*slow-down*) dan penutupan perusahaan (*lok out*). Perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri baik tanpa maupun dengan bantuan pihak ketiga atau secara tidak damai diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (selanjutnya disebut panitia).

1. Penyelesaian Secara Sukarela :

Perselisihan perburuhan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi pekerja kepada pihak pengusaha / majikan mengenai misalnya kenaikan upah. Tuntutan ini pertama-tama harus diselesaikan oleh kedua belah pihak dengan jalan perundingan. Hasil perundingan, bila merupakan persetujuan, dapat disusun menjadi satu perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Perjanjian Perburuhan. Jika dalam perundingan tersebut oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh persesuaian paham, maka sebetulnya barulah terjadi suatu perselisihan perburuhan, yaitu pertentangan antara pengusaha / majikan dengan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja.

Bagi yang berselisih itu hanya ada dua jalan yang dapat ditempuh, yaitu :

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

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

1. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan ;
2. Nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan majikan serta tempat kedudukan mereka ;

3. Siapa yang ditunjuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya ;
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah atau dewan pemisah ;
5. Hal-hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah, demikian pula mengenai tata cara pemisahan, terserah kepada persetujuan kedua belah pihak.

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

Dalam praktek acapkali Panitia Daerah ditunjuk sebagai dewan pemisah karena dengan demikian pihak-pihak yang berselisih tidak usah mengeluarkan biaya pemisahan itu.

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

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

4. Putusan pokok.

Putusan harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat putusan itu diambil dan ditandatangani oleh juru pemisah atau anggota-anggota dewan pemisah. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang. Terhadap putusan juru pemisah atau dewan pemisah dapat dimintakan pengesahan dari Panitia Daerah dan Panitia Pusat ini harus memberi pengesahannya, kecuali ;

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

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

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

2. *Penyelesaian Secara Wajib :*

Tiap perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh pihak yang berselisih tidak diserahkan kepada juru atau dewan pemisah. Oleh pihak

tertentu atau oleh salah satu dari mereka harus diberitahukan dengan surat kepada pegawai perburuhan, yaitu pegawai kementerian perburuhan yang oleh Menteri Perburuhan ditunjuk untuk memberi perantara dalam perselisihan perburuhan. Pemberitahuan wajib ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perburuhan untuk memberi perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut.

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

Panitia Daerah pertama-tama juga memberi perantaraan, yaitu segera setelah menerima penyerahan perselisihan, mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih. Jika perundingan itu menghasilkan persetujuan, persetujuan ini juga mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Jika perundingan tidak menghasilkan persetujuan, Panitia Daerah bersiap-siap untuk mengambil putusan. Panitia Daerah menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang

ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Putusan Panitia Daerah dapat bersifat anjuran, yaitu menganjurkan kepada pihak-pihak yang bersangkutan agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Jika Panitia Daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang berupa anjuran, maka Panitia Daerah memberi putusan yang bersifat mengikat.

Salinan surat putusan itu segera disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selebar. Putusan yang bersifat mengikat ini, jika terhadapnya dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan kepada Panitia Pusat, dapat mulai dilaksanakan. Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri itu, putusan dilaksanakan menurut aturan yang untuk menjalankan putusan perdata.

Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat itu, dalam waktu 14 hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat minta pemeriksaan ulangan kepada Panitia Pusat, kecuali bila menurut pendapat Panitia Pusat putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal. Menurut Panitia Pusat, soal khusus bersifat lokal ialah yang tidak mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Soal yang meliputi lebih dari satu wilayah Panitia Daerah ;
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah diperusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah (*aardolie*), timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara riil ;
3. Perselisihan mengenai pemberhentian massal (lebih dari 9 orang)
4. Perselisihan mengenai pembentukan / perubahan peraturan pensiun / jaminan hari tua dan jaminan sakit ;
5. Semua putusan Panitia Daerah yang bertentangan dengan Undang-Undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Selain menerima permintaan pemeriksaan ulangan, Panitia Pusat dapat pula menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai atau Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan itu menurut pendapatnya dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum. Bahkan dalam praktek Panitia Pusat acap kali menarik putusan Panitia Daerah yang berupa anjuran yang oleh salah satu pihak ditolak atau salah satu pihak tidak menyatakan pendiriannya menerima atau menolak anjuran itu.⁹

⁹ Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Loc Cit, hal. 39

BAB IV

PENUTUP

a. Kesimpulan :

1. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja maupun pengusaha / majikan) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

- Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya.
- Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

2. Pekerja berhak mendapatkan perlindungan hukum apabila ia di putus hubungan kerjanya yang berupa adanya hak-hak (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan dan perawatan) yang disesuaikan dengan ketentuan yang terdapat di Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000 beserta prosedur Pemutusan hubungan kerja yang memenuhi tahap-tahap tertentu.

Apabila pekerja merasa ada kebohongan dalam alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja atau ada hak-hak buruh yang tidak diterima dengan semestinya maka dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri, atau melalui upaya administratif mulai dari Bipartit, mohon anjuran Pegawai Perantara P4D atau P4P Hak veto Menteri Tenaga kerja selanjutnya fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri supaya putusan dapat dijalankan.

b. Saran-saran :

1. Mengingat seringnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha dengan tata cara yang tidak semestinya maka perlu disosialisasikan peraturan per Undang-Undangan perburuhan, umumnya pada masyarakat luas dan khususnya pada mereka yang terikat dalam ketenagakerjaan melalui penyuluhan-penyuluhan hukum dengan adanya sosialisasi tersebut diharapkan semua yang terlibat dalam hubungan kerja bisa memahami hal-hal yang menjadi hak dan kewajibannya sehingga Pemutusan Hubungan Kerja bisa dihindari.

2. Bahwa pemerintah dalam hal penyusunan peraturan per Undang-Undang tentang ketenagakerjaan lebih memperhatikan hak-hak dari pekerja tanpa merugikan pengusaha karena dari peraturan mengenai per Undang-Undang tersebut diharapkan dapat memberikan suatu kepastian dan perlindungan hukum pada pekerja dari pengusaha yang memanfaatkan kedudukan sosial, ekonomi dari pekerja.

DAFTAR BACAAN

BUKU :

Asri Wijayanti, Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta, Dosen tetap Universitas 17 Agustus Surabaya, vol 2, No 2 Noverber 2002.

Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, cet vii 1990

Kitab Undang-undang Hukum Perdata, pradnya Paramita, Jakarta 1980.

Lanny Ramli, Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya 1998

Undang – undang Republik Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya.

Undang – undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang – undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan

Undang – undag dasar 1945.

Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

Tabloit Berita Mingguan Gugat
Nomor 248 Tahun V 15 – 21 September 2003

Majalah gatra
26 Juli 2003