

SKRIPSI

DANANG HASTUTI

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TETAP YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK**



OLEH

**DANANG HASTUTI
030010776 - U**

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

11/11/2015

11/11/2015 09:43:39

11/11/2015 09:43:39
11/11/2015 09:43:39
11/11/2015 09:43:39



11/11/2015 09:43:39
11/11/2015 09:43:39

11/11/2015 09:43:39
11/11/2015 09:43:39
11/11/2015 09:43:39

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TETAP YANG MENGALAMI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK**

SKRIPSI

**Telah Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat --
Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Pembimbing



Lanny Ranti, S.H., M.Hum

Nip. 131 878 388

Penyusun



Danang Hastuti

Nim. 030010776 U

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM MELAKUKAKAN
KEMERDEKAAN BERGASAL

SKRIPSI

oleh

DANANG HASTUTI

1998

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ...

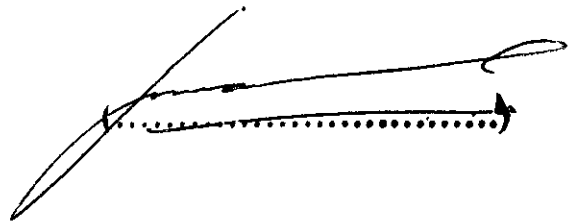
DANANG HASTUTI

**Skripsi Telah Diuji Dan Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Pada
Tanggal 22 Oktober 2003**

Tim Penguji Skripsi

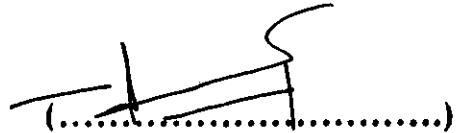
Ketua :

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

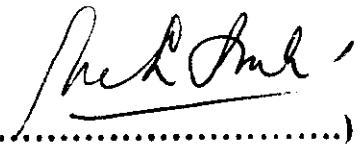


Anggota :

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



2. Dr Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S



PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ...
DANANG HASTUTI

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ...

Motto

*Bila Fakta Tidak Sesuai Dengan Teori, Ubahlah Fakta Itu
(Albert Einstein)*

Allah Ditaati Dengan Ilmu

abstrak

ABSTRAK

dan penelitian lainnya.

Persembahanku

**Untuk Papa Terchita H. Lilik Surasman
Serta Untuk Mama Terchita H. Nirlen Urifah
And Adikku terchita Nanda Fajar Indradil
Dan My Lovely Girl " Dorte Girl "**

11/2023/10/2023

11/2023/10/2023
11/2023/10/2023
11/2023/10/2023
11/2023/10/2023

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin.....Segala puji bagi Allah SWT, tanpa rahmat dan Hidayatnya telah membantu dalam pembuatan skripsi ini. Sholawat dan salam selaku penulis ditujukan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan pelajaran serta tauladan untuk bersikap dan berakhlak yang baik.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dibidang Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu pasti masih terdapat banyak kekurangan, tidak lepas dari sifat kekurangan tersebut, sehingga apa yang tertulis dari skripsi ini masih memerlukan /atau kritikan dari para pembaca sekalian yang sifatnya membangun.

Sembah sujud dan terimah kasih penulis ucapkan yang mendalam atau yang tidak mampu menandingi apa yang telah Engkau berikan kepada penulis. Untuk Papa, Mama, Kakek Nenek, Adikku Serta Kekasihku tercinta yang telah memberikan dukungan serta do'a – do'a untuk setiap langkah penulisan daripada skripsi ini.

Disamping itu penulis menyampaikan terima kasih kepada para pihak yang telah membanu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, yaitu :

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya,
2. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum, selaku dosen pembimbing dan dosen wali dari penulis skripsi yang telah memberikan bimbingan baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini,
3. Bapak Dr Marteen Lendert Souhoka, S.H., M.S., selaku tim penguji yang telah meluangkan sedikit waktu di tengah kesibukannya untuk menguji dan memberikan masukan yang berarti bagi penulis,

4. Papa (H. Liliek Surasman), Mama (Hj Ririen Urifah), Adikki (Nanda Fajar Indradi) Serta my lovely girl “ Dorie Girl “ yang mana telah memberikan semangat dan do’a bagi penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
5. Teman – teman kost di jalan karang menjangan gang 8 buntu no 7 surabaya (Adi Kurniawan, Surya (Koyang), dan seluruh penghuninya.
6. Bapak Dan Ibu Sigit di kost baru penulis (jl Sukodami II No 17 Surabaya) yang telah memberikan bantuan do’a dalam penyelesaian skripsi ini dan juga telah berkenan memberikan keringanan dalam pembayaran kost,
7. Seluruh teman – teman dari Fakultas Hukum Program Non Reguler Universitas Airlangga Surabaya yang juga memberikan semangat untuk penulis supaya dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
8. Bapak Hari Tjahyono dan juga Ibu Prihastuti yang mana orang tua dari Adinda Ririn Anggraini Ningrum yang telah banyak memberikan semangat baik secara mowil maupun spirituil untuk penulis dalam rangkah penyelesaian penulisan skripsi di fakultas Hukum Universitas Airlangga Program Non reguler,
9. “ Ceriwis Genk “ (Dian, Vicha, Dewi Dan Adinda Ririn), Penulis ucapkan beribu – ribua terimah kasih atas bantuan Do’anya.

Surabaya, 22 Oktober 2003

Penulis



Danang Hastuti

030010776 U

Daftar Isi

	Halaman
Bab I : Pendahuluan	
1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	7
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	10
5. Metodologi Penulisan	
5.1 Pendekatan Masalah	10
5.2 Sumber Data	11
5.3 Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data	11
5.4 Analisa Data	12
6. Pertanggungjawaban Sistematika	12
 Bab II : Pembentukan Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu	
1 Syarat – syarat Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu	15
2 Obyek dari Kesepakatan Kerja Tidak Tertentu	19
3 Isi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu	21
4 Tenggang Waktu Berlakunya Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu	23
5 Berakhirnya Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu	24

**Bab III : Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Waktu Tidak Tertentu
Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak**

1 Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha	27
2 Hak Dan Kewajiban Pengusaha Atau Majikan Sehubungan Dengan Pemutusan Hubungan Kerja	36
3 Penyelesaian Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak	42

Bab IV : Penutup

1. Kesimpulan	48
2. Saran	52

Daftar Pustaka

Lampiran

**BAB I
PENDAHULUAN**

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Pembangunan adalah usaha menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat oleh karena itu hasil – hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan bathin secara adil dan merata. Sebaliknya berhasilnya pembangunan tergantung pada partisipasi aktif seluruh rakyat yang berarti pembangunan harus dilaksanakan.

Berdasarkan ketentuan dari pasal 27 ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini berarti menjadi tugas negara yang dilaksanakan oleh pemerintah untuk mengusahakan agar setiap orang yang mau dan mampu bekerja dapat mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak, bagi si tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Usaha pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya tenaga kerja itu terbentur pada permasalahan kesempatan kerja, karena pada masa sekarang jumlah angkatan kerja mengalami peningkatan yang melebihi kesempatan yang ada, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pemerataan kesempatan kerja akan dapat tercapai apabila penciptaan lapangan kerja dan pelaksanaan kerja didasarkan pada hubungan kerja yang baik antara pemerintah, pengusaha dan pekerja itu sendiri.

Dalam setiap hubungan kerja, hubungan perburuhan atau hubungan industrial dinegara manapun atau penganut sistem hubungan industrial apapun didunia ini, senantiasa dikenal adanya hukum yang mengatur yang bersifat otonom dan heteronom¹. Di Indonesia hukum yang bersifat otonom mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dan menentukan penyelenggaraan hubungan kerja, putusnya hubungan kerja sera pasca hubungan kerja.

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dalam hal ini perusahaan dalam segala bidang akan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya dimana pihak pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dalam suatu hubungan kerja selalu didasari dengan adanya suatu perjanjian kerja antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pengertian perjanjian antara pekerja dan pengusaha seringkali didasarkan pada ketentuan dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata pasal 1313 yaitu “ Perjanjian adalah Suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih “

Dalam suatu perjanjian terdapat syarat – syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dapat dikatakan sah. Syarat sahnya suatu perjanjian itus endiri diatur dalam Kitab Undang – Undang Hukum Perdata pada pasal 1320, yaitu :

¹ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, Cet IX, 1990, h.5

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya. Maksudnya adalah antara perusahaan dan pekerja telah mengadakan perjanjian yang dikehendaki oleh perusahaan dan juga oleh pekerja itu sendiri.
- b. Kecakapan yang dimaksud dengan kecakapan disini adalah pihak – pihak yang melakukan perjanjian harus cakap hukum. Cakap menurut hukum diatur dalam pasal 330 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, yaitu : mereka yang telah mencapai umur 21 tahun atau sudah pernah kawin. Cakap dalam hukum juga tidak selalu mengenai umur tetapi juga mengenai pihak – pihak yang berwenang untuk melakukan perjanjian. Hal ini berkaitan dengan bentuk dari perusahaan. Apabila perusahaan berbentuk perseroan, maka yang berwenang untuk melakukan perjanjian adalah Direksi.
- c. Hal tertentu, yang dimaksud dengan hal tertentu adalah Sudah jelas obyeknya. Kedua belah pihak sudah mengetahui obyek yang dimaksud, baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja.
- d. Sebab yang halal. Yang dimaksud dengan sebab yang halal disini adalah perjanjian yang dilakukan tidak bertentangan dengan hukum dan tidak bertentangan dengan norma – norma kesusilaan serta ketertiban umum. Keempat syarat tersebut berlaku secara kumulatif yang berarti semua syarat tersebut harus dipenuhi. Apabila syarat a dan syarat b tersebut diatas tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dinyatakan tidak sah dan dapat dibatalkan melalui proses pengadilan. Jika syarat c dan d tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum.

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang diatur dalam Permenaker nomor : Per – 02 / Men /1993 memiliki syarat – syarat yang harus dipenuhi. Pengaturan tersebut terdapat dalam pasal 4 ayat 1 dan 2 dari Permenaker nomor : Per-02/Men /1993, sebagaimana tersebut dibawah ini :

Pasal 4 ayat (1) :

- a. “ Kesepakatan dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak
- b. adanya kemampuan dan atau kecakapan pihak – pihak untuk membuat suatu kesepakatan
- c. adanya pekerjaan tertentu
- d. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum atau kesusilaan”.

Pasal 4 ayat (2) : “ Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat 1 huruf a atau b dapat dibatalkan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat 1 huruf c dan d adalah batal demi hukum.

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan perburuhan atau industrial yang timbul antara pekerja atau buruh dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat berbagai tipe manusia yang bekerja diperusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai aktifitas yang sangat memuaskan tetapi dilain pihak akan dirasakan sebagai aktifitas yang kurang memuaskan.

Sehubungan dengan hal tersebut, meski bagaimanapun juga baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja dan pengusaha, maka masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindarkan. Menyadari akibat – akibat yang akan terjadi dikemudian hari yang dapat merugikan berbagai pihak, maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan perburuhan industrial.

Putusnya hubungan kerja bagi pekerja berarti merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari – harinya, baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak – anaknya dan sebagainya.

Ada 4 istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu :²

1. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesai atau berakhirnya kontrak kerja.
2. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.
3. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.
4. retrechment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.

² Sendjoen H. Manulang, *Op.Cit.*, h.64

Bagi suatu perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja antara pihak perusahaannya dengan para pekerjanya itu sebenarnya merupakan suatu kerugian, karena harus melepas tenaga kerjanya yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan ongkos yang banyak dan sudah mengetahui cara – cara kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak akan merugikan pihak pekerja, diantaranya :³

- a. pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya.
- b. Dalam hal mencari pekerjaan lagi, maka ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar – masuk perusahaan), biaya surat – surat lamaran, fotokopi surat dan lain – lain.
- c. Biaya hidup dirinya beserta keluarga selama ia belum mendapatkan pekerjaan gantinya.
- d. Menambah beban pemerintah, dengan bertambahnya banyak pengangguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan rakyat, bangsa dan Negara.

³ Hartono Widodo, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Rajawali, Jakarta. Cet II, 1992, h.30

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah yang digunakan sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pembentukan kesepakatan kerja antara pekerja tetap dengan perusahaan?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat ditempuh oleh para pekerja tetap jika mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak?

2. Penjelasan Judul

Skripsi ini berjudul “ **Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak** “ maka penjelasan dari judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

Menurut Philipus Mandiri Hadjon, perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada 2 kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap para pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah)⁴.

⁴ Hadjon Philipus Mandiri, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia (sebuah studi tentang prinsip – prinsipnya, penanganannya oleh pengadilan dalam lingkungan peradilan umum dan pembentukan peradilan administrasi negara)*, Bina ilmu, surabaya, 1987.

Menurut pasal 1 angka 2 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut pasal 1 angka 25 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha”.

Perjanjian kerja sendiri menurut pasal 56 ayat (1) UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dibagi menjadi 2 yaitu “

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Dengan adanya pembagian kerja tersebut dengan sendirinya status pekerja juga mengikuti perjanjian kerjanya, sehingga akan terdapatnya pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu.

Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa skripsi ini berusaha menerangkan mengenai perlindungan hukum terhadap hak – hak pekerja tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha tempat dimana mereka bekerja yang mana berdasarkan pada ketentuan peraturan per undang – undangan yang berlaku dan supaya kita dapat mengetahui upaya hukum apa yang dapat ditempuh oleh para pekerja tetap yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

3. Alasan Pemilihan Judul

Dewasa ini penggunaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau bisa juga disebut sebagai pegawai atau karyawan tetap tetapi walaupun dalam konsep Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangganya sudah jelas, tetapi dalam penyelenggaraan pelaksanaan perusahaan tetap saja dijumpai pelanggaran yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja tetap.

Baik diketahui atau tidak oleh pekerja dan pihak perusahaan, sistem kerja dengan cara mencari pekerja tetap itu telah banyak yang telah menyimpang dari aturan yang ada yaitu UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Contohnya banyak perusahaan yang mempekerjakan karyawan tetapnya tetapi ketentuan mengenai gaji atau upah yang akan diterima pekerja tersebut masih dibawah standart upah minimum regional.

Banyak pekerja yang tidak mengetahui keberadaan UU No 13 tahun 2003, hal ini perlu diperhatikan karena apabila perjanjian tersebut dinyatakan tidak sah dan dinyatakan batal demi hukum maka pekerja akan menghadapi pemutusan hubungan kerja.

Atas dasar alasan tersebut diatas maka saya memilih judul “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak ”.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi ini mempunyai 2 tujuan yaitu : tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis adalah bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Program Non Reguler Universitas Airlangga (Unair) Surabaya.

Adapun tujuan praktisnya adalah untuk menambah khasanah kepustakaan dibidang Hukum Perburuhan, khususnya dalam hal perlindungan hukum bagi pekerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dimana analisa dan data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran didalam pemilihan jalur hukum yang mana yang harus ditempuh pekerja dalam menyelesaikan perselisihan dengan pihak pengusaha dibidang perburuhan.

Yang mana nantinya dengan penulisan skripsi ini diharapkan untuk dapat mengetahui secara mendalam bagaimana pembentukan Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu, mengenai sejauh mana upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja waktu tidak tertentu yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

5. Metodologi

5.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan secara yuridis – normatis yaitu pendekatan masalah yang didasarkan pada penerapan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna menyelesaikan

permasalahan hukum (legal Issue) yang menjadi pokok pembahasan. Penggunaan pendekatan yuridis – normatif dalam skripsi ini lebih diarahkan pada pendekatan konsep (Conceptual Approach) yaitu pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan hukum (legal Issue) melalui pembahasan konsep yang dianut oleh peraturan perundang-undangan.

5.2 Sumber Data

Data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari segala peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini. Sedangkan data sekunder adalah berupa literatur dari buku berbagai sarjana, hasil wawancara dengan pihak – pihak terkait dan catatan – catatan yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bahan – bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini, terutama berhubungan dengan pengaturan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu serta penyelesaian perselisihan perburuhan.

5.3 Teknik Pengumpulan dan Pengolaha Data

Untuk memperoleh data yang lengkap, pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan studi kepustakaan dan wawancara dilapangan. Langkah pertama yang dilakukan adalah studi kepustakaan dengan mengumpulkan bahan – bahan dari literatur serta berbagai peraturan yang berkaitan dengan masalah yang sedang dibahas. Kemudian dikelompokkan untuk selanjutnya dianalisa dan diikuti seperlunya. Langkah berikutnya adalah mengadakan wawancara langsung pada institusi yang terkait, dari pihak tersebut dikumpulkanketerangan langsung mengenai masalah yang sedang dibahas.

5.4 Analisa data

Seluruh data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder kemudian dianalisa dengan metode kualitatif, yaitu data dan fakta yang ada tersebut digambarkan sedemikian rupa dan dianalisa dengan mencari keterkaitan antara data dan fakta yang ada dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang kemudian dikaji dengan menggunakan teori-teori hukum yang ada, kemudia ditarik suatu jawaban dari permasalahan yang ada, sehingga akan dapat disajikan kesimpulan yang sesuai dengan rumusan masalah.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi secara keseluruhan terdiri dari 4 bab dan masing – masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

Bab pertama meliputi pendahuluan yang didalamnya diuraikan sebagai berikut : pertama, latar belakang dan perumusan masalah tentang bagaimana mekanisme pembentukan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu antara perusahaan dengan pekerja serta bagaimana upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja waktu tidak tertentu apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Kedua, dikemukakan penjelasan judul dari skripsi ini yang secara keseluruhan berupa penyelesaian perselisihan perburuhan dalam kaitannya dengan adanya kesepakatan kerja waktu tidak tertentu.

Ketiga, dikemukakan alasan pemilihan judul diatas.

Keempat, didalam metodologi penulisan dibagi menjadi 4 bagian yaitu pendekatan masalah yang dalam skripsi ini digunakan secara yuridis normatif, sumber data yang menjelaskan dari mana penulis memperoleh data untuk

penulisan skripsi ini, teknik pengumpulan dan pengolahan bahan hukum yang menjelaskan langkah – langkah yang diambil untuk mengolah bahan hukum yang telah diperoleh dan yang terakhir adalah analisa data berupa evaluasi bahan hukum yang diperoleh hingga sampai pada suatu kesimpulan.

Keenam, diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

Bab kedua, sebagai awalan pembahasan akan dijelaskan mengenai pembentukan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu. Bab ini terdiri atas 5 sub bab, yakni : pertama, didalamnya berisi penjelasan mengenai syarat – syarat pembentukan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu.

Kedua, menjelaskan tentang obyek dari kesepakatan kerja waktu tidak tertentu,

Ketiga, menguraikan tentang isi dari kesepakatan kerja waktu tidak tertentu.

Keempat, membahas tentang tenggang waktu berlakunya kesepakatan kerja waktu tidak tertentu.

Kelima, didalamnya menjelaskan tentang bagaimana berakhirnya kesepakatan kerja waktu tidak tertentu tersebut.

Bab ketiga akan menjelaskan tentang upaya hukum apa saja yang dapat ditempuh oleh pekerja tetap apabila terjadi pemutusan kerja secara sepihak. Dalam bab III ini terdiri dari 3 sub bab. Sub bab yang pertama membahas tentang pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak pengusaha, sedangkan sub bab yang kedua menjelaskan tentang hak dan kewajiban pengusaha atau majikan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja dan sub bab yang ketiga

menguraikan tentang bagaimana penyelesaian hukum akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Bab keempat yang merupakan bab penutup dari skripsi yang berjudul “**Perlindungan Hukum Pekerja Tetap Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak**” berisi tentang kesimpulan dari seluruh uraian – uraian yang telah dibahas pada bab – bab sebelumnya. Yang disusun sedemikian rupa hingga menjadi suatu ringkasan yang utuh dan singkat. Dalam bab keempat ini juga disampaikan beberapa saran. Saran disini merupakan solusi dan masukan yang dapat diberikan terhadap kesimpulan dari semua yang telah diuraikan, yang diharapkan dapat membantu memberi masukan yang berguna dalam hal penegakan Hukum perburuhan.

Bab II

Pembentukan Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu

Bab II

Pembentukan Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu

1. Syarat – syarat Kesepakatan Kerja Waktu Tidak tertentu

Yang dinamakan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian undang – undang ataupun dalam kebiasaan. Penggunaan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Dalam setiap hubungan kerja selalu didasari dengan adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja sendiri menurut pasal 1 angka 15 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah “. Sedangkan menurut Imam Soepomo dalam bukunya “ Pengantar Hukum Perburuhan “, “ Hubungan kerja itu adalah hubungan antara buruh dengan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh tersebut dengan membayar upah.⁵

Jadi dengan demikian ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu .⁶

1. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan
2. Adanya perintah yang harus dilakukan

⁵ Imam Soepomo, Op .Cit., h. 52

⁶ Sendjon H. Manulang, Op.Cit., h. 64

3. Adanya Upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Menurut pasal 1602 KUH Perdata ada 3 jenis perjanjian untuk melakukan pekerjaan, yaitu :⁷

1. Perjanjian untuk melaksanakan kerja tertentu. Di mana salah satu pihak menghendaki pihak lainnya agar melakukan sesuatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah.
2. Perjanjian pemborongan pekerjaan. Di mana salah satu pihak (pemborong) mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan harta tertentu, untuk pihak lainnya.
3. Perjanjian Perburuhan. **Perjanjian perburuhan** itu adalah : perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri di bawah perintah pihak lainnya (majikan atau pengusaha) selama waktu tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah sesuai dengan pekerjaannya.

Sedangkan perjanjian kerjanya mempunyai beberapa pengertian. Menurut pasal 1601 (a) KUH Perdata, “ **Perjanjian kerja** adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu si buruh mengikatkan dirinya utuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. **Perjanjian kerja** adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat, hak dan kewajiban para pihak , Imam Soepomo berpendapat⁸ **Bahwa perjanjian kerja** adalah “ Suatu perjanjian di

⁷ Imam Soepomo., Op.Cit., h.56

⁸ 5. Imam Soepomo., Op .Cit., h.56

mana pihak ke satu buruh, mengikatkan diri untuk berkerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni Pengusaha, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar “ upah “. **Perjanjian Kerja menurut Darwin Prinst⁹** adalah Suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha dengan obyeknya adalah “ pekerjaan “. Dalam perjanjian itu dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak.

Bahwa untuk menciptakan agar suatu perjanjian kerja yang mana kehadirannya dalam batas kewajaran dan ditentukan mengenai upaya – upaya perlindungan, antara lain ditentukan sebagai berikut :¹⁰

1. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis
2. perjanjian kerja bisa dalam bentuk sesuatu peraturan perusahaan dengan catatan harus pada pernyataan tertulis yang berisikan persetujuan atas peraturan perusahaan tersebut.
3. Perjanjian kerja harus dibuat oleh orang dewasa
4. Jika oleh si pekerja, perjanjian kerja tersebut harus dirasa sangat membatasi dalam batas kewajaran manakalah hubungan kerja telah berakhir kepada sipekerja diberi hak untuk mengajukan keberatan – keberatan tersebut, dianjurkan melalui gugatan antara lain berisi keberatan atas isi dari perjanjian persaingan dan memohon kepada Hakim untuk membatalkan isi dari perjanjian persaingan tersebut.

⁹ Darwin prins, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, Cet.11 2006, h. 63

¹⁰ Djumadi. Ibid.,

Dalam Undang – undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja itu diatur dalam pasal 1 angka 14 adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kuasa yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya diatur pula dalam pasal 50 sampai dengan pasal 66 Undang – undang no 13 tahun 2003. Dalam pasal 50 dinyatakan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Pasal 51 mengatur mengenai perjanjian kerja tertulis dan lisan :

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Berdasarkan pada pasal 60 dari Undang – undang No 13 tahun 2003, maka :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan,
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada.

2.Obyek dari Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu

Yang dinamakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja di mana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang – undang ataupun dalam kebiasaan. Penggunaan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pada pekerjaan waktu tidak tertentu itu baru dapat dilaksanakan jika :

1. Pekerjaan itu mempunyai sifat terus – menerus
2. Diperkirakan akan memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikannya
3. Merupakan suatu kegiatan pada suatu perusahaan

Untuk pekerjaan waktu tidak tertentu, maka sebelum pekerja menjadi pekerja untuk waktu tidak tertentu, suatu perjanjian kerja akan dirasa sangatlah penting karena untuk melindungi hak – hak bagi pekerja itu nantinya. Selanjutnya Djumadi mengemukakan bahwa untuk menciptakan agar suatu perjanjian kerja persaingan kehadirannya dalam batas kewajaran dan ditentukan mengenai upaya – upaya perlindungan, antara lain ditentukan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis
2. Perjanjian kerja bisa dalam bentuk sesuatu peraturan perusahaan, dengan catatan harus ada pernyataan tertulis yang berisikan persetujuan atas peraturan perusahaan tersebut.
3. Perjanjian kerja harus dibuat oleh orang dewasa
4. Jika oleh I pekerja, perjanjian kerja tersebut dirasa sangat membatasi dalam batas kewajaran manakala hubungan kerja telah berakhir kepada

si pekerja diberi hak untuk mengajukan keberatan – keberatan tersebut diajukan melalui gugatan antara lain berisikan keberatan atas isi dari perjanjian persaingan dan memohon kepada Hakim untuk membatalkan isi dari perjanjian persaingan tersebut.

Pada pekerja yang termasuk pekerja tetap, maka pasal 51 dan pasal 52 Undang – undang No 13 tahun 2003 itulah yang menjadi dasar hukumnya tentang pengadaan perjanjian kerja.

Pada pekerjaan tetap, pihak majikan bisa menetapkan masa percobaan bagi pekerjanya yang mana waktu masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, hal ini sudah sesuai dengan pasal 60 Undang – undang no 13 tahun 2003, yaitu :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan
2. Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

3. Isi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berbicara tentang isi dari kesepakatan kerja waktu tidak tertentu maka sebelumnya kita harus juga mengetahui bahwa tentang perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu itu adalah perjanjian kerja, dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang – undang ataupun dalam kebiasaan. Penggunaan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pada saat seorang pekerja tetap hendak mengadakan perjanjian kerja dengan pihak pengusaha (yang memerlukan pekerja tetap)itu, maka berdasar pada pasal 52 UU No 13 tahun 2003 itu adalah :

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat **dibatalkan**.

(3) Perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d **batal demi hukum**

Seperti diketahui bahwa istilah lain daripada pekerja untuk waktu tidak tertentu itu adalah pekerja tetap, maka berdasarkan pada pasal 63 UU No 13 tahun 2003 maka ayat (1) dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Ayat (2) Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang – kurangnya memuat keterangan :

2.2 Nama dan alamat pekerja atau buruh

2.3 Tanggal mulai kerja

2.4 Jenis pekerjaan

2.5 Besarnya upah

Setelah prosedur pengangkatan pekerja tetap berdasar pasal 63 UU No 13 tahun 2003 itu terlaksana, maka secara otomatis seseorang itu sudah menjadi pekerja tetap diperusahaan tersebut. Perusahaan tempat ia bekerja itu bisa melakukan masa percobaan kerja atau tidak pada pekerja yang baru masuk tadi, jika pihak pengusaha melakukan prosedur masa percobaan bagi pekerja barunya itu maka pada pasal 60 UU No 13 tahun 2003 yaitu :

2.5.1 Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan

2.5.2 Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

4. Tenggang Waktu Berlakunya Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Seperti kita ketahui bahwa pekerja waktu tidak tertentu itu lebih dikenal dengan istilah “ pekerja tetap “, maka sebagai pekerja tetap yang mana tidak ada batas waktu berakhirnya pekerjaan yang dilakukannya sesuai perjanjian kerja maka secara otomatis waktu bekerjanya pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak tertentu itu sangatlah berbeda karena pekerja waktu tertentu itu ada batas waktu ia harus melaksanakan pekerjaan yang dibebankan ke pekerja waktu tidak tertentu, yang mana untuk pekerja waktu tertentu itu ada batas waktunya itu dapat bekerja pada perusahaan tempat dimana ia bekerja dengan status pekerja waktu tertentu yang mana lamanya ia bekerja itu sesuai dengan yang sudah diperjanjikan dalam perjanjian kerja.

Pada pasal 59 ayat 3 sampai dengan ayat 6 UU No 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa :

Ayat (3) perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui

Ayat (4) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Ayat (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun.

Pada pasal 59 ayat 3 sampai dengan ayat 6 UU no 13 tahun 2003 merupakan pasal yang menyebutkan tenggang waktu bagi pekerja waktu tertentu, sedangkan untuk tenggang waktu bagi pekerja waktu tidak tertentu itu adalah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati karena pekerja waktu tidak tertentu merupakan pekerja tetap sampai batas pensiun (berdasar pada pasal 163 undang – undang No 13 tahun 2003) bagi pekerja tetap sehingga tidak dibatasi oleh waktu tertentu yang sudah disebutkan dalam pasal 59 ayat 3 sampai ayat 6 UU No 13 tahun 2003 untuk pekerja waktu tertentu.

5. Berakhirnya Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu

Untuk semua bentuk perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu maka hal ini tidak disyaratkan apakah tertulis atau tidak, cumakalau harus tertulis, maka segala biaya yang terjadi akibat dibuatnya perjanjian kerja itu harus dibebankan kepada majikan. Demikian pula apabila dilakukan secara tertulis, maka dalam perjanjian itu harus berisi syarat – syaratnya antara lain sebagai berikut :

- a. harus menyebutkan macam pekerjaan yang dijanjikan
- b. waktu berlangsungnya perjanjian kerja
- c. upah buruh yang berupa uang diberikan setiap bulan

- d. saat istirahat bagi buruh yang dilakukan didalam dan kalau perlu keluar Indonesia serta upah selama istirahat itu
- e. bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak buruh

Setelah kita mengetahui prosedur dari proses pengangkatan kerja bagi pekerja untuk waktu tidak tertentu, maka kita juga perlu tahu tentang berakhirnya status pekerja waktu tidak tertentu itu akan berakhir? Berdasar pada pasal 61 UU No 13 tahun 2003 :

- (1) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a. pekerja meninggal dunia
 - b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - c. adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau
 - d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.
- (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak – hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha

baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak – hak pekerja atau buruh.

- (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja atau buruh.
- (5) Dalam hal pekerja atau buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak mendapat hak – haknya yang telah diutus dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Pada pasal 61 UU No 13 tahun 2003 telah kita ketahui bahwa pasal tersebut merupakan pasal dari UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan tentang berakhirnya perjanjian kerja, yang diakibatkan oleh pihak pekerja atau pengusaha, sedangkan pasal 62 UU No 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa “ Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktunya berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

BAB III

Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Tetap Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

BAB III

Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Pekerja Tetap Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

1. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha

Dalam kehidupan sehari – hari pemutusan hubungan kerja antara buruh dengan majikan (pengusaha) lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pemutusan hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lainnya. Dalam beberapa literatur hukum perburuhan tidak ataupun kita jumpai rumusan atau definisi tentang pemutusan hubungan kerja, namun dari uraian di atas dapat diartikan bahwa, pemutusan hubungan kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Dalam praktek, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak 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 buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha, karena

pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh buruh, maka buruh itu dapat dipastikan kehilangan mata pencahariannya sehari – hari ;
- b. Buruh pasti akan mengeluarkan banyak biaya ketika ia harus mencari pekerjaan baru lagi;
- c. Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja akan kesulitan untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk dirinya sendiri dan keluarganya sebelum ia mendapatkan sumber mata pencaharian yang baru.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Imam Soepomo menyatakan sebagai berikut :

“ Pemutusan Hubungan Kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari – hari bagi diri dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak – anak dan sebagainya”.¹¹

Karena itulah pemutusan hubungan kerja ini harus dihindari terjadinya bahkan jika mungkin ditiadakan sama sekali. Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan atau

¹¹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan kerja, cet V, Djambatan, 1983 (Selanjutnya disebut Imam Soepomo III hlm. 115 - 116

pengakhiran hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Menurut teori memang pekerja berhak pula mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam prakteknya majikanlah yang mengakhiri hubungan kerja.

Pasal 153 UU No 13 tahun 2003, melarang pengusaha memutuskan hubungan kerja dalam hal :

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus – menerus;
- b. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku;
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja atau buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja atau buruh mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja atau serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan

kegiatan serikat pekerja atau buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan.

Pemutusan hubungan kerja itu dapat dibagi dalam 4 (empat) golongan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja demi hukum
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak buruh
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan – kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

Untuk itulah pemerintah telah mengundangkan undang - undang No 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja diperusahaan swasta serta peraturan – peraturan pelaksanaannya. Kehadiran undang - undang ini dimaksudkan untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi buruh dengan jalan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja bahkan dalam beberapa hal dilarang, hal ini ditegaskan dalam penjelasan umum dari undang - undang No 12 tahun 1964 yaitu sebagai berikut :

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja ini dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.
2. Majikan harus merundingkan dengan buruh yang bersangkutan dengan organisasi buruh bila buruh itu menjadi anggota dari organisasi tersebut, pemberhentian yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak – pihak

yang bersangkutan seringkali lebih dapat diterima oleh mereka daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pihak lain;

3. Jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh majikan. Campur tangan ini berupa pemberian izin.

Menurut ketentuan pasal 18 ayat (1)Peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER – 03 / MEN / 1996 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan swasta, maka pengusaha dapat mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dengan minta izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Perselisihan Perburuhan karena kesalahan berat berarti akibat perbuatan kerja sebagai berikut :

- a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara.
- c. Mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang obat-obatan perangsang lainnya di tempatnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.

- e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang, baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha.
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- k. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.
- l. Hal-hal lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Sebaliknya dalam beberapa hal pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan tanpa memerlukan izin dari panitia penyelesaian perburuhan, antara lain :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja dengan persetujuan organisasi buruh;
- b. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 4 UU No 12 tahun 1964);
- c. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan untuk waktu tertentu, karena hubungan kerja itu putus dari hukum
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena peraturan pensiun, yakni buruh sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan;
- e. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan karena alasan penting

Seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan bila perlu pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerjasama yang berwenang memeriksa dan mengambil keputusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian, pekerja juga berhak atas terus tetap pada pekerjaannya, kecuali bila ada alasan yang membenarkan pemberhentiannya. Pemberhentian dapat dipandang sebagai jelas tidak layak, apabila :

- a. Jika tidak menyebutkan alasannya
- b. Jika alasannya dicari – cari atau alasan palsu
- c. Jika akibat pemberhentiannya itu bagi pekerja lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan

- d. Jika pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam UU atau kebiasaan mengenai susunan staf dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan – ketentuan itu.

Sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, majikan harus terlebih dahulu minta izin dengan mengajukan alasan – alasannya kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk 1 sampai dengan 9, untuk 10 orang atau lebih harus minta izin ke P₄P. Pada umumnya izin dapat diberikan jika alasan – alasan pemberhentian itu adalah karena tenaga kerja telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha Atau Majikan Sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja

Seperti telah dikemukakan bahwa dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa yang sulit bagi buruh dan keluarganya, oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja, maka UU mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana yang dimaksud oleh pasal 7 ayat (2) undang - undang No 12 tahun 1964, yakni :

“ Dalam hal panitia daerah atau pusat memberikan izin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberika kepada buruh yang bersangkutan untuk pesangon jasa dan ganti rugi “.

Yang dimaksud dengan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi menurut peraturan perundang – undangan tentang Pemutusan Hubungan Kerja itu tidak ada yang mengaturnya, namun dalam beberapa literatur dijumpai pengertiannya sebagai berikut : Dalam bukunya A. Ridwan Halim, mengenai uang pesangon dijelaskan bahwa :¹²

“ **Uang pesangon** adalah uang yang diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadinya PHK oleh pihak majikan atau perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh perusahaan yang bersangkutan dan besarnya imbalan perjam (cq, gajinya tiap bulan)”.

¹² A. Ridwan Halim, Op.Cit., hlm.148

Mengena uang jasa Wiwoho Soedjono, mengemukakan sebagai berikut :¹³

Uang jasa adalah : “pemberian uang yang diberikan bukan karena buruh telah berjasa, tapi kalau buruh telah bekerja lebih dari 5 tahun dan terjadi PHK, maka buruh tersebut selain diberi uang pesangon juga mendapatkan uang jasa”.

Adapun besarnya uang pesangon dan uang jasa ini menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER – 150 / MEN / 2000 adalah :

Uang Pesangon

- masa kerja kurang dari 1 tahun	= 1 bulan upah
- masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun	= 2 bulan upah
- masa kerja 2 tahun atau lebih tapi 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

Uang Jasa

a. masa kerja 5 tahun atau lebih tapi kurang dari 10 tahun	= 1 bulan upah
b. masa kerja 10 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun	= 2 bulan upah
c. masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 20 tahun	= 3 bulan upah
d. masa kerja 20 tahun atau lebih tapi kurang dari 25 tahun	= 4 bulan upah
e. masa kerja 25 tahun atau lebih	= 5 bulan upah

(pasal 15 Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor PER – 04 / MEN / 1986)

¹³ Wiwoho Soedjono, *op.cit.*, hlm.28

Sedangkan ganti kerugian menurut pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150 / Men / 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, meliputi :

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahun yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja itu diterima bekerja;
- d. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e. Hal – hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Sebagai pedoman dari P₄D atau P₄P dalam memberikan keputusan dalam kaitannya dengan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian ini maka Menteri Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, yaitu pada pasal 18 :

1. Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha;
 - b. atau memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
 - c. 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
 - 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
 - e. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
 - f. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau

- g. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan
 - h. hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
2. Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.
 3. Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
 4. Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian
 5. Pekerja yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan mendapat uang pesangon uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
 6. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan Kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak

mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus perseratus)

Yang termasuk kesalahan – kesalahan dari buruh untuk mana diberi peringatan – peringatan adalah alasan yang berhubungan dengan pribadi buruh yang bersangkutan, yakni tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dimana – mana.

3. Penyelesaian Hukum Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Penyelesaian perburuhan menurut perumusan UU tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sendiri adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan syarat – syarat kerja adan atau keadaan perburuhan. Sehubungan dengan perumusan itu maka mengenai perselisihan perburuhan dibeda – bedakan antara perselisihan han 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 majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Mengenai perselisihan hak “ Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der Justite in Indonesia “ (Ro. Stbl. 1847 No 23) menetapkan pada pasal 1169 bahwa penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlah uangnya dan tidak melihat golongan warga negara di pihak – phak yang bersangkutan, pada tingkat pertama diadili oleh hakim residen itu (UU Darurat No 1 tahun 1951, LN 1951 No 9), sekarang soal perselisihan hak masuk Pengadilan Negeri. Bagi perselisihan hak tersebut, diberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, untuk menyelesaikannya. “ tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja “ adalah tidak lain dari perselisihan hak. Dengan demikian maka mengenai perselisihan hak dibidang perburuhan ada 2 badan atau instansi yang berwenang menyelesaikannya, yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Namun dalam hal itu ada 2 perbedaan yang pokok, yaitu :¹⁴

- a. Yang dapat menuntut di muka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanyalah majikan dan organisasi pekerja tidak perseorangan, sedangkan dimuka Pengadilan Negeri pekerja dapat mengajukan tuntutannya
- b. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata – mata sanksi perdata, yang mana gugatan buruh di Pengadilan Negeri itu nantinya berdasarkan pada pasal 1365 KUH Perdata, sedangkan pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selama – lamanya 3 bulan atau denda setinggi – tingginya sepuluh ribu rupiah.

Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat – syarat perburuhan yang oleh organisasi dituntut pada pihak 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 adalah untuk menampung perselisihan kepentingan tersebut, yang sebelumnya bahkan masih terdapat di negara lain, terserah kepada adu kekuatan (free fight) antara pihak – pihak yang bersangkutan dengan senjata : pemogokan (lock out). Perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara damai oleh mereka yang berselisih sendiri baik tanpa maupun

¹⁴ Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Loc Cit. h.97.

dengan bantuan pihak ketiga atau secara tidak damai diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Penyelesaian Secara Sukarela

Perselisihan perburuhan biasanya dimulai dengan tuntutan dari pihak organisasi pekerja kepada pihak 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 majikan dengan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat – syarat kerja”.

Bagi yang berselisih itu hanya ada 2 jalan yang daapat ditempuh, yaitu :¹⁵

- a. Menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan atau dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase atau;
- b. 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 itu diterangkan :

¹⁵ Ibid.,h.98.

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 tatacara 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 acap kali 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 harus memuat :¹⁶

1. hal – hal yang termuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut diatas;
2. ikhtiar tuntutan, balasan dan penjelasan lebih lanjut oleh kedua belah pihak;
3. pertimbangan 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 Pusat dan Panitia Pusat ini harus memberi pengesahannya, kecuali :

- a. jika ternyata putusan itu melampaui kekuasaan juru atau dewan pemisah;
- b. di dalamnya terdapat hal – hal yang bertentangan dengan Undang Undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila;
- c. 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 :

¹⁶ F.X. Djumaldi dan Wiwoho Soedjomo.Loc.Cit.h.44.

- a. 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;
- b. pihak yang tidak tunduk pada putusan itu diancam dengan pidana kurungan selama – lamnya tiga bulan atau denda setinggi – tingginya sepuluh ribu rupiah.

BAB IV

Penutup

BAB IV

Penutup

1. Kesimpulan

Dari uraian pada bab II, aka dapat ditarik suatu kesimpulan, yaitu :

- A Dalam pembentukan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu terdapat syarat – syarat yang harus dipenuhi. Syarat – syarat tersebut adalah sebagai berikut :
- a. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
 - b. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka pengusaha diberi hak untuk mengadakan masa percobaan bagi pekerja barunya itu;
 - c. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak untuk membuat kesepakatan kerja waktu tidak tertentu;
 - d. Adanya kecakapan kedua belah pihak dalam membuat kesepakatan kerja waktu tidak tertentu;
 - e. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah bersifat :
 1. pekerjaan itu mempunyai sifat terus menerus
 2. pekerjaan itu diperkirakan akan memerlukan waktu yang lama untuk menyelesaikannya;
 3. merupakan suatu kegiatan pokok dari suatu perusahaan
 - f. Pekerjaan yang diperjanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang beraku.

Syarat – syarat tersebut harus dipenuhi agar pekerja waktu tidak tertentu dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

B. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja tetap apabila pengusaha meakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja tetap adalah pekerja tetap tersebut dapat menuntut pemenuhan ganti rugi dari pengusaha. Pengusaha diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Mengenai perselisihan hak dibidang perburuhan itu ada 2 badan atau instansi yang berwenang untuk menyelesaikannya, yaitu : Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Namun dalam hal itu ada 2 perbedaan yang pokok, yaitu :

1. Yang dapat menuntut di muka Panitia Penyelesaian Perseisihan Perburuhan itu hanyalah majikan dan organisasi pekerja itu tidak perseorangan, sedang di muka Pengadilan Negeri pekerja dapat mengajukan tuntutan;
2. Sanksi putusan Pengadilan Negeri adalah semata – mata sanksi perdata, sedangkan pihak yang tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat pula dikenakan pidana kurungan selama – lamanya 3 bulan atau denda setinggi – tingginya sepuluh ribu rupiah.

Bagi yang berseisih itu hanya ada 2 jalan yang dapat ditempuh yaitu :

- a. menyerahkan perselisihan mereka secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan atau dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase atau;

- b. menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai perburuhan.

Penyerahan perselisihan kepada juru atau dewan pemisah itu harus dilakukan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak yang mana dalam surat perjanjian itu 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 untuk menjadi juru atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru atau dewan pemisah;
5. Hal – hal yang perlu untuk melancarkan pemisahan.

Putusan dewan atau juru pemisah harus memuat :

- a. hal – hal yang termuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut diatas ;
- b. ikhtiar tuntutan, balasan dan penjelasan lebih lanjut leh kedua belah pihak;
- c. pertimbangan yang menjadi putusan itu;
- d. putusan pokok.

Terhadap putusan juru atau dewan pemisah dapat dimintakan pengesahan dari Panitia Pusat ini harus memberi pengesahan, 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 ihtikad yang tidak baik atau buruk..

2. Saran – saran

Dari pembahasan permasalahan dan kesimpulan, maka dapat diajukan saran – saran sebagai berikut :

- A. Agar kesepakatan kerja waktu tidak tertentu dapat berjalan dengan baik, maka yang perlu diperhatikan adalah melaksanakan seluruh persyaratan yang disyaratkan dalam undang – undang N 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Persyaratan tersebut harus dipenuhi baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja, serta dengan mensosialisasikan undang – undang n 13 tahun 2003 agar setiap pekerja mengetahui apa yang menjadi haknya dan agar tidak mudah diperdaya leh pengusaha Hal ini yang perlu diperhatikan adalah diberakukannya sanksi kepada pengusaha yang secara jelas tidak mematuhi undang – undang no 13 tahun 2003 Mengingat sering terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan tata cara yang tidak semestinya , maka peru disosialisasikan peraturan perundang – undangan perburuhan, umumnya pada masyarakat luas dan khususnya pada mereka yang terlibat dalam ketenagakerjaan melalui penyuluhan – penyuluhan hukum sehingga dengan adanya sosialisasi tersebut diharapkan semua yang terlibat dalam hubungan kerja bisa memahami hall – hal yang menjadi hak dan kewajibannya sehingga pemutusan hubungan kerja bisa dihindari.
- B. Setelah berakhirnya kesepakatan kerja untuk waktu tidak tertentu maka pengusaha seharusnya memperhatikan nasib pekerjanya itu secara

lebih seksama, supaya dengan sudah tidak bekerja pada perusahaannya lagi, nasib pekerjanya itu masih dalam kondisi kehidupan yang layak. Untuk mewujudkan itu berdasar pada Kep – 150 / Men / 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian di Perusahaan, maka pengusaha harus memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang sesuai supaya pekerja dan keluarganya tersebut dapat hidup yang layak walaupun dirinya tidak bekerja lagi dan juga supaya masih bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup untuk diri dan keluarganya demi mendapatkan kehidupan masa depan yang baik.

Daftar Pustaka

Buku - Buku

Daftar Pustaka

Buku - Buku

- Asikin, Zainal, **Dasar – dasar Hukum Perburuhan**, Jakarta, 1990.
- F.X. Djumaldji, **Perjanjian Kerja**, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Hadjon Phillipus Mandiri, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia (Sebuah Studi Tentang Prinsip – prinsipnya Penanganannya oleh Pengadilan Daam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara)**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Hartono Widodo, Judiantoro. **Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**, Rajawali, Jakarta, 1992.
- Husni, Lalu, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Kosidin, Koko, **Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan Dan Peraturan Perusahaan**, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Prinst, Darwin, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, citra aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Ramli, Lanny, **Pengaturan Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Airlangga University Press, Surabaya, 1988.
- Sendjun H Manulang, **Pokok – pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, RiNeka Cipta, Jakarta, 2001.
- Soepomo, Imam, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 2001.

Peraturan Perundang – undangan

- Undang – undang Dasar 1945 yang sudah di amandemen
- Burgelijk Wetbek (B.W.)
- Undang – undang No : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan..
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep – 78 / Men / 2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasa Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep – 150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Yang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan

Lampiran

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA
Nomor : Kep-150 / Men / 2000
TENTANG
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN
MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN**

Dan

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP- 78/MEN/2001
TENTANG
PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON,
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN DI
PERUSAHAAN**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA
Nomor : Kep-150 / Men / 2000
TENTANG
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN
MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN**

MENTERI TENAGA KERJA,

Menimbang :

- a. bahwa untuk lebih menjamin adanya keterliban, 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 perlu 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 1964 No. 93, Tambahan Lembaran Negara No. 2686);
3. Keputusan Presiden No. 355/M Tahun 1 999 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. BAB I
KETENTUAN UMUM**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
2. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
1. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah,
2. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
3. 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.
4. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
5. 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.
6. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang, ketempat dimana , pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
7. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja.
8. Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
9. 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;
10. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g pengusaha Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
11. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

PHK

1. Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah. untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.
2. Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia ,Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :
 - a. pekerja dalam masa percobaan kerja;
 - b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
 - c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
 - d. atau berakhimya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - e. pekerja meninggal dunia.
3. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja di dasarkan atas :
 - a. hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja;

- b. di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
- c. pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara; paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.
4. Pemutusan hubungan kerja dilarang :
 - 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;
5. Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4)huruf a meliputi
 - a. sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan, pekerjaannya secara terus-menerus;
 - b. setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat 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

Masa Percobaan

1. Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.
2. Lamanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan kerja.
3. Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau job training di perusahaannya atau di perusahaan yang ditunjuk oleh pengusaha yang bersangkutan tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja.
4. Ketentuan adanya masa percobaan kerja tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu

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 peringatan 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 atau kesepakatan 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:

- a. 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.
- b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- d. 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 ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 10

1. 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.
2. Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.
3. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyakbanyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.
4. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain:
 - a. nama dan alamat pekerja;
 - b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
 - c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
 - d. tanggal dan tempat perundingan;
 - e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
 - f. pendirian para pihak;
 - g. kesimpulan perundingan;
 - h. dan tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

5. 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.
6. Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
7. Dalam hal perundingan mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.
8. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin 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.
9. Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 11

1. Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (6) dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. 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.
3. Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 12

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara.
5. 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 menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut.
6. 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 tambusan 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

Bentuk Permohonan PHK

1. Setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat di atas kertas bermeterai cukup sesuai, dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:
 - a. nama dan tempat kedudukan perusahaan/pemohon.
 - b. nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan.
 - c. nama, jabatan dan alamat pekerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja.
 - d. umur dan jumlah keluarga dari pekerja.
 - e. masa kerja dan tanggal mulai bekerja.
 - f. tempat pekerja pertama kali diterima bekerja.
 - g. rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma.
 - h. upah terakhir yang diterima pekerja.
 - i. alasan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci.
 - j. bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
 - k. tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
 - l. tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan;
 - m. dan hal-hal lain yang dianggap perlu.
2. Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menggunakan bentuk formulir sebagaimana contoh dalam lampiran Keputusan Menteri ini.

Pasal 15

Tentang Mangkir

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

Pasal 16

Skorsing

1. Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau 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;

2. Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri;
3. Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan;
4. 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

1. Sebelum ijin 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,
2. 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 sebesar 100% (seratus per seratus).
3. Dalam hal pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri; maka pengusaha tidak wajib memberikan upah pekerja selama dalam proses.
4. 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

1. Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
 - a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha;
 - b. atau memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
 - c. 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
 - 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
 - e. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
 - f. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
 - g. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan
 - h. hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
2. Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.
3. Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

4. Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian
5. Pekerja yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan mendapat uang pesangon uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
6. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan Kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus perseratus)

Pasal 19

1. Pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan.
2. Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), permohonan ijin dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwim.
3. 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 :
 - a. untuk 1 orang tanggungan : 25% dari upah
 - b. untuk 2 orang tanggungan : 35% dari upah
 - c. untuk 3 orang tanggungan : 45% dari upah
 - d. untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50% dari upah
4. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
5. Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
6. Dalam hal pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan.
7. Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diputuskan oleh Pengadilan Negeri terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 20

1. Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila pengusaha :
 - a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja; membujuk dan atau menyuruh pekerja.
 - b. untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
 - c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
 - d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
 - e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
 - f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

- g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.
2. Pemutusan hubungan kerja 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 ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22

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

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

Pasal 23

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

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun 2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun 3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun 4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun 6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun 7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun 8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

Pasal 24

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi :

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

Pasal 25

1. Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
 - c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.
2. 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.
3. Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.
4. 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 pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 26

Dalam hal ini 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

1. 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.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan 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.
3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai 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 dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusai 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.
2. 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 ijin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

Pasal 30

1. Apabila dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
2. 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

1. 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.
2. 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 dimaksud 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

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

2. 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 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 Keputusan Menteri ini harus dengan sendirinya penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian didasarkan kepada Keputusan Menteri ini.

Pasal 36

Dengan ditetapkannya keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tanaga 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 R.I
H BOMER PASARIBU**

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP- 78/MEN/2001
TENTANG
PERUBAHAN ATAS BEBERAPA PASAL KEPUTUSAN MENTERI TENAGA
KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON,
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN DI
PERUSAHAAN**

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang :

- a. bahwa dalam pelaksanaannya beberapa pasal dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan memerlukan penyempurnaan sehingga beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 perlu diubah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227);
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686);
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 234/M Tahun 2000;
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja, dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Memperhatikan : Hasil Sidang Kabinet Paripurna tanggal 25 Januari 2001

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

**KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK
INDONESIA TENTANG PERUBAHAN ATAS SEBERAPA PASAL**

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA NOMOR KEP-150/MEN/2000 TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA, DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, diubah menjadi sebagai berikut :

1. *Penulisan dan penyebutan Istilah "pakerja" diubah menjadi "pekerja/buruh", istilah "serikat pekerja" diubah menjadi "serikat pekerja/serikat buruh", istilah "terdaftar" diubah menjadi "tercatat", istilah "Menteri Tenaga Kerja" diubah menjadi "Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi", istilah "Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan", istilah "Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Propinsi", istilah "Kantor Departemen Tenaga Kerja" diubah menjadi "Kantor Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota", dan istilah "kesepakatan kerja bersama" diubah menjadi "perjanjian kerja bersama".*
2. *Ketentuan Pasal 1 setelah disempurnakan selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan

1. Perusahaan adalah :
 - a. setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak; atau
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali Usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
2. Pengusaha adalah
 - a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri; atau
 - b. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ; atau

- c. 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.
1. Pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
 2. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
 3. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh atau lebih pada satu permohonan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
 4. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
 5. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
 6. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai penggantian Istirahat tahunan, Istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
 7. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja/buruh secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.
 8. Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 9. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 10. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
 11. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

3. Ketentuan Pasal 15 diubah dan ditambah satu ayat yang menjadi ayat (3) baru, sehingga Pasal 15 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 15

1. Dalam hal pekerja/buruh mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja/buruh tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri secara tidak baik dan pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal pekerja/buruh, tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja/buruh tidak dapat dinyatakan sebagai mangkir.
3. Dalam hal pekerja/buruh tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pekerja/buruh dinyatakan sebagai mangkir".

4. *Ketentuan Pasal 16 diubah, sehingga Pasal 16 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 16

1. Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja/buruh dengan ketentuan skorsing telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Dalam hal pengusaha melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha wajib membayar upah selama skorsing paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja/buruh.
3. Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri.
4. Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
5. Setelah masa skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir, maka pengusaha tidak berkewajiban membayar upah, kecuali ditetapkan lain oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat".

5. *Diantara Pasal 17 dan Pasal 18 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 17 A, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 17A

1. Dalam hal pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) tetapi tidak melakukan skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (1), maka selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pekerja/buruh harus tetap melakukan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah pekerja/buruh selama proses 100% (seratus perseratus).
2. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) dan pemutusan hubungan kerja tersebut menjadi perselisihan, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja/buruh selanjutnya proses dibayar 100% (seratus perseratus)".

6. Ketentuan Pasal 18 disempurnakan menjadi 5 (lima) ayat sehingga Pasal 18 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 18

(1) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- 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. 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
- d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
- e. menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar 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 sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- h. dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha; atau

- i. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; atau
 - j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
 - k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja.
 3. Terhadap kesalahan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dengan ketentuan skorsing tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
 4. Pekerja/buruh yang diputus hubungannya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 tetapi berhak atas ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 B.
 5. Pekerja/buruh yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputus hubungannya dengan mendapat uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24".
7. *Ketentuan Pasal 26 diubah dan ditambah menjadi 4 (empat) ayat, sehingga Pasal 26 selengkapnya berbunyi sebagai berikut*

"Pasal 26

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja/buruh berhak atas ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 B.
2. Pengunduran diri secara baik sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat :
 - a. pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis dengan disertai alasannya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
 - c. pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas.

1. Pengusaha harus memberikan jawaban atas permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a paling lambat dalam waktu 14 (empat belas) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
2. Dalam hal pengusaha tidak memberi jawaban dalam batas waktu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pengusaha dianggap telah menyetujui pengunduran diri secara baik tersebut".

8. Diantara Pasal 26 dan Pasal 27 disisipkan dua Pasal baru yang menjadi Pasal 26 A dan Pasal 26 B, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 26 A

1. Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dapat membatasi jumlah pekerja/buruh yang dapat mengundurkan diri secara baik dalam periode tertentu pada unit kerja yang sama di perusahaan.
2. Dalam hal di perusahaan belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, pembatasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan pengusaha bersama dengan wakil pekerja/buruh."

"Pasal 26 B

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (4) dan Pasal 26 ayat (1) meliputi

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja/buruh belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja/buruh dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- d. penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari upah :
 1. 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun;
 2. 2 (dua) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun;
 3. 3 (tiga) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun;
 4. 6 (enam) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;
 5. 7 (tujuh) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun;
 6. 8 (delapan) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun;

7. 10 (sepuluh) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun;
8. 11 (sebelas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun;
9. 12 (dua belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun;
10. 13 (tiga belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun;
11. 14 (empat belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun;
12. 15 (lima belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun;
13. 17 (tujuh belas) bulan bagi pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih;
- a. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat".

9. *Ketentuan Pasal 27 diubah redaksinya, sehingga Pasal 27 selengkapnya berbunyi sebagai berikut*

"Pasal 27

1. Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja/buruh tetapi pekerja/buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon paling sedikit sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan 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*), maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam, ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian 1 (satu)

kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain".

10. *Ketentuan Pasal 28 diubah, sehingga Pasal 28 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 28

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dengan nilai syarat kerja yang baru minimal sama dengan nilai syarat kerja yang lama dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24.
2. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
3. 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".

11. *Ketentuan Pasal 31 diubah dan ditambah satu ayat yang menjadi ayat (2) baru, sehingga Pasal 31 selengkapnya berbunyi sebagai berikut :*

"Pasal 31

1. Dalam hal pekerja/buruh putus hubungan kerjanya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c, dan pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 huruf d, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22 dan uang

- penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24 huruf d, maka selisihnya dibayar pengusaha.
3. Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain".

12. Ketentuan Pasal 32 diubah, sehingga Pasal 32 selengkapnya berbunyi sebagai berikut

"Pasal 32

Dalam hal pekerja/buruh putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja/buruh yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian 1 (satu) kali ketentuan Pasal 24".

13. Diantara Pasal 32 dan Pasal 33 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 32 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 32 A

1. Dalam hal pekerja/buruh yang putus hubungan kerjanya, tetapi belum mencapai usia pensiun namun pekerja/buruh tersebut telah diikutkan dalam program pensiun dan telah berhak menerima jaminan atau manfaat pensiun, maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (5), Pasal 20 ayat (2), Pasal 27, Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 32.
2. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil dari jumlah uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 23, maka selisihnya dibayar pengusaha.
3. (3) Bagi pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perhitungan ganti kerugian yang diatur dalam Pasal 24 huruf d hanya dikaitkan dengan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22".

14. Diantara Pasal 34 dan Pasal 35 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 34 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 34 A

1. Setiap putusan Panitia Daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkannya Keputusan Menteri ini, maka Panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000.,
2. Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diadakan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut Menteri tetap mendasarkan keputusannya kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000".

15. Diantara Pasal 35 dan Pasal 36 disisipkan satu Pasal baru yang menjadi Pasal 35 A, yang berbunyi sebagai berikut :

"Pasal 35 A

Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menetapkan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-150/MEN/2000, maka sejak berlakunya Keputusan Menteri ini harus dengan sendirinya penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian didasarkan kepada Keputusan Menteri ini".

Pasal II

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
Ditetapkan di Jakarta pada tanggal 4 Mei 2001

**MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,**

ALHILAL HAMDI

