

SKRIPSI

AGUS DARMAWAN

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA
DI PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

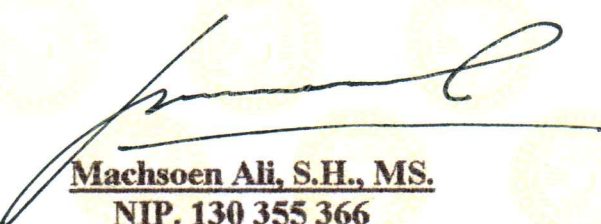
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA
DI PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES**

SKRIPSI

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

Pembimbing,

Penyusun,



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



Agus Darmawan
NIM. 039514239

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

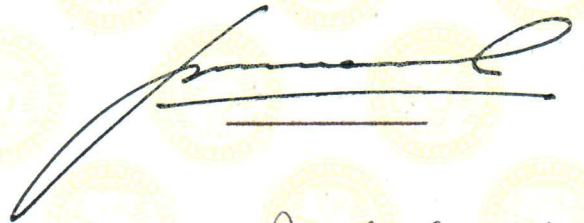
Pada tanggal 24 Januari 2000

Panitia Penguji Skripsi :

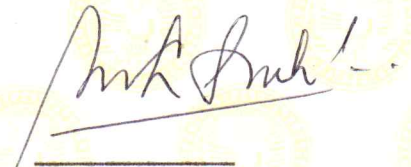
1. Ketua : R. Indiarso, S.H.



2. Anggota : - Machsoen Ali, S.H., MS.



- Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., MS.



- Lanny Ramli, S.H., MHum.



KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur Kekhadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya sehingga penyusunan Skripsi dengan Judul “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Di PT. Keramik Diamond Industries” ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam Penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Airlangga, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi Civitas Akademika Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Machsoen Ali, S.H., MS, Dekan Fakultas Hukum dan sekaligus Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Tim Penguji Ujian Skripsi (R. Indiarso, S.H., Machsoen Ali, S.H., MS., Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., MS., Lanny Ramli, S.H., Mhum) yang telah meluangkan waktu dan masukan berupa pemikiran dalam Ujian Skripsi , sehingga Skripsi ini bisa berguna bagi Fakultas Hukum Unair dan Masyarakat secara luas.
4. Dosen Fakultas Hukum Unair, yang telah membimbing dan memberikan ilmunya selama menempuh pendidikan di Almamater tercinta.
5. Karyawan Fakultas Hukum Unair, yang telah membantu proses perkuliahan di Kampus tercinta.
6. Ayahanda dan Ibunda Tercinta serta Saudaraku (Teuh Lina, Aa' Johan, Aa' Budi, dan Ade'ku Ega), Mbak Inna, Kang Adeng, Usan, Fabian, yang telah menuntun dan memberi semangat sehingga Penulis dapat menyelesaikan Perkuliahan di Fakultas Hukum Unair.

7. Teman Seperjuanganku Elise Indriyatmi (My Honey), Agung, Erwin, Eka, Jamil, Dedi, Wawan, Iwan, Huda, Dado, Kepet, Cahyo, Gama, Caca, Angga, Ella, Reri, Recia, Erina, Weni, Rido', Helmi, Monica, Teman Kost, Temen Basket, dan semua temanku FH '95, Mesin ITS, yang telah berjuang bersamaku.
8. PT. Keramik Diamond Industries, yang telah mengijinkan mengadakan penelitian dan Survey sehingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Beasiswa dari berbagai pihak yang telah membantu meringankan biaya perkuliahanku.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini sangat kami harapkan.

Surabaya, Januari 2000

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iv
Daftar Isi.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....	1
1.2. Penjelasan Judul	6
1.3. Alasan Pemilihan Judul	8
1.4. Tujuan Penulisan.....	9
1.5. Metodologi Penelitian.....	9
1.5.1. Pendekatan Masalah.....	9
1.5.2. Sumber Data.....	10
1.5.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	10
1.6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	10
BAB II PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU	12
2.1. Pelaksanaan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	12
2.2. Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.....	27
2.3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin	34
2.4. Penyelesaian Perselisihan Perburuan Secara Tripartite	35
BAB III IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA DAN PEMERINTAH.....	39
3.1. Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Oleh Pengusaha Sebagai Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja .	39

3.2. Pemerintah Sebagai Pengawas Dalam Proses Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja	44
BAB IV PENUTUP.....	45
4.1. Kesimpulan.....	45
4.2. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48

This Paper is Didicated To **My Mom, Dad, and My Honey**

**SESUNGGUHNYA ALLAH TIDAK AKAN MENGUBAH NASIB
UMATNYA
SEHINGGA MEREKA MENGUBAH NASIBNYA SENDIRI**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Dalam usahanya untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, Bangsa Indonesia melakukan pembangunan di segala bidang. Pembangunan tersebut dilakukan dalam berbagai sektor kehidupan, yang meliputi pembangunan di bidang ekonomi, bidang sosial, bidang hukum, bidang budaya maupun di bidang pertahanan dan keamanan. Dari berbagai sektor tersebut, sektor ekonomi memperoleh prioritas utama, hal ini berkaitan dengan upaya modernisasi yang bertumpu pada persoalan peningkatan kekuatan ekonomi nasional, baik dalam rekayasa industrialisasi maupun teknologi.

Pembangunan bidang ekonomi yang salah satu perwujudannya dilakukan melalui pengembangan industri; baik industri kecil, industri menengah, maupun industri besar, berkembang cukup pesat. Pengembangan industri yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan dalam negeri maupun untuk kepentingan ekspor terus ditingkatkan, sehingga penyerapan jumlah tenaga kerja dan penyediaan lapangan kerja terus meningkat.

Pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia yang cukup tinggi terutama di pulau Jawa dan Madura yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia menyebabkan meningkatnya jumlah pencari kerja yang tidak bisa ditampung dalam dunia industri, akibatnya akan menimbulkan suatu masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dengan

lapangan pekerjaan yang tersedia tersebut mengakibatkan sering terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Di satu pihak pekerja yang secara sosiologis mempunyai kedudukan yang lemah, karena keterikatan dan dorongan ekonomi yang kuat terkadang tidak bisa berbuat apa-apa jika hak-hak pekerja tersebut tidak dipenuhi, sementara pengusaha yang mempunyai kedudukan yang lebih baik dari pekerja karena status sosial dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali melakukan perampasan hak-hak pekerja. Bertitik tolak dari permasalahan inilah perlu adanya perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja dari tindakan pengusaha yang sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab.

Masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi saat ini adalah adanya pemutusan hubungan kerja. Potret perekonomian Indonesia yang dalam beberapa tahun terakhir ini tampaknya kurang menggembirakan bahkan boleh dikatakan suram. Badai krisis moneter yang melanda negara-negara di kawasan Asia Tenggara, bahkan dunia, ternyata merembet juga ke negara Indonesia. Nilai kurs rupiah terhadap dollar AS yang terus merosot menyebabkan guncangan yang cukup serius terhadap fundamental perekonomian nasional yang selama ini dianggap kokoh.

Badai krisis moneter ini akhirnya merembet ke sektor lain, mulai perbankan sampai dunia usaha, di antaranya sektor properti, manufaktur yang mengalami kelesuan serta ambruknya perusahaan-perusahaan yang komponen produksinya sangat tergantung pada bahan baku import. Pemutusan hubungan kerja sebagai konsekuensi menurunnya produksi perusahaanpun tidak dapat dielakkan lagi, akibatnya angka pengangguran tinggi.

Pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi pekerja, bahkan yang terpenting bagi pekerja dalam masalah ketenagakerjaan, karena pengakhiran atau pemutusan hubungan kerja bagi pekerja merupakan permulaan dari segala kesengsaraan. Dengan diputusnya hubungan kerja oleh pengusaha berarti pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang merupakan kesejahteraan bagi dirinya beserta keluarganya dan juga akan merupakan beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran, sebagaimana yang disebutkan oleh Imam Soepomo:

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anaknya dan sebagainya.¹

Berdasar teori yang ada, memang pekerja berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha. Akan tetapi dalam prakteknya pemutusan hubungan kerja itu selalu datang dari pihak pengusaha. Kepentingan pekerja sebagai pihak yang lemah dalam pemutusan hubungan kerja tidak terlindungi, karena pemutusan hubungan kerja dengan pengusaha yang satu belum menjamin ia dapat pekerjaan baru. Oleh karena, sekarang ini lapangan kerja tidak seimbang dengan pencari kerja. Berdasarkan alasan ekonomi, pengusaha menghendaki kebebasan yang maksimum dalam memberhentikan pekerjanya, jika ia tidak puas dengan pekerja itu atau keadaan perusahaannya membutuhkan pengurangan pekerja untuk mempertahankan keseimbangan keuangan perusahaannya.

¹ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Cetakan VIII, Djambatan, Jakarta, 1994, h. 145

Biasanya pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja-pekerjanya yang kritis, di mana pekerja berani menanyakan hak-haknya. Salah satu cara yang dilakukan pengusaha adalah mengadakan mutasi ke bagian lain yang tidak menguntungkan bagi pekerja tersebut dengan alasan bagian lain membutuhkan tenaga baru.

Apabila pekerja tidak menyetujuinya, pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan pekerja tidak mentaati perintah. Berdasarkan pada alasan ini, pemerintah menetapkan berlakunya Undang-Undang no. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 03/MEN/1996 tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta dengan maksud untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang sewenang-wenang dan tidak bertanggung jawab.

Pada prinsipnya, pemerintah tidak menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya. Apabila tetap dilakukan pemutusan hubungan kerja, maka pemutusan kerja tersebut merupakan upaya terakhir. Jika terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerjanya, maka pemerintah telah menganjurkannya bahwa dalam Hubungan Industrial Pancasila, sistem musyawarah untuk mencapai mufakat harus dimanfaatkan dan diperhatikan oleh pihak-pihak yang sedang mengalami perselisihan supaya diadakan perundingan-perundingan secara kekeluargaan demi terselesainya permasalahan dengan tenang dan baik. Apabila dalam pelaksanaan jalan musyawarah belum dapat titik penyelesaian, hendaknya menyerahkan perselisihan mereka secara

sukarela kepada juru pemisah untuk diselesaikan secara arbitrase dan/atau kepada pegawai perantara (Departemen Tenaga Kerja) untuk mendamaikannya sehingga masing-masing pihak akan merasa puas yang selanjutnya gangguan-gangguan terhadap pekerjaan di perusahaan baik pekerja maupun pengusaha tidak akan terhambat.

Tetapi apabila setelah diadakan segala usaha untuk mengatasi perselisihan perburuhan/industrial yang berakibat putusanya hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi, untuk ini pengusaha harus merundingkan tentang maksud pemutusan hubungan kerja tersebut dengan organisasi pekerja (Serikat Pekerja/buruh) bagi mereka yang masuk menjadi anggota Serikat Pekerja/Buruh atau dengan pekerja/buruh sendiri bagi mereka yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Buruh (pasal 2 dan 3 Undang-Undang No. 12 tahun 1964). Dan selanjutnya pemutusan hubungan kerja baru dapat dilaksanakan setelah mendapat izin dari P-4 Daerah bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja perseorangan dan izin P-4 Pusat bagi penyelesaian pemutusan hubungan kerja besar-besaran (10 orang lebih), yang dimasukkan kategori perseorangan adalah berjumlah kurang dari 10 orang.

Meskipun masalah pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang no. 12 tahun 1964 dengan jelas dan disertai bentuk sanksi yang tegas, tetapi dalam kenyataan banyak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan prosedur. Selain itu, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, tidak mendapat pesangon, atau diberi pesangon

yang tidak layak atau tidak memenuhi ketentuan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 03/MEN/1996.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan pada “Perlindungan Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha di PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES” adalah:

1. Apakah tata cara dan prosedur pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha di PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES berdasarkan perundang-undangan yang berlaku?
2. Bagaimana tindak lanjut pengusaha di PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES dan pemerintah dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja?

1.2. Penjelasan Judul

Penjelasan dari skripsi saya yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha di PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES” adalah sebagai berikut:

Pengertian Perlindungan Hukum menurut Philipus Mandiri Hadjon adalah sebagai berikut ini :

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan 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 pengusaha, bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).²

Istilah pekerja menurut pasal 1 huruf c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/1996 adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Sedangkan istilah pengusaha menurut pasal 1 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/1996 adalah:

1. Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan miliknya sendiri,
2. Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana di maksud pada angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selanjutnya istilah pemutusan hubungan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/1996 pasal 1 huruf d adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan ijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.

Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha memberi pengertian yaitu melindungi hak pekerja sebagai pihak yang lemah terhadap kebijaksanaan pengusaha sebagai pihak yang mempunyai

² P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, Disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nopember 1994

kedudukan lebih kuat dalam proses pemutusan hubungan kerja agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

1.3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan utama untuk membahas masalah perlindungan hukumbagi pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, karena kondisi Indonesia yang dilanda krisis ekonomi mengakibatkan banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Tindakan ini membawa dampak negatif, sebab semakin banyaknya pemutusan hubungan kerja akan menambah jumlah pengangguran. Hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Pekerja yang pada dasarnya mempunyai posisi lemah secara ekonomi dan sosiologis dibandingkan dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan ekonomi lebih kuat. Di sini tidak dapat dipungkiri apabila pengusaha mempunyai kekuatan untuk berbuat apa saja terhadap pekerjanya, termasuk melaksanakan pemutusan kerja yang sewenang-wenang. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha selalu membawa dampak pada pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya karena kehilangan sumber pendapatan. Seringkali pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa seijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dan bahkan pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tidak diberi pesangon atau diberi pesangon tetapi tidak layak.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan merata baik materiil maupun spirituil seharusnya pemutusan hubungan kerja itu tidak perlu terjadi.

1.4. Tujuan Penulisan

Tujuan disusunnya skripsi ini antara lain:

- Tujuan akademis, yaitu untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Tujuan praktis, yaitu untuk menyumbangkan sekecil mungkin pengetahuan pada pekerja tentang pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedua tujuan tersebut tidak lain akan menambah perbendaharaan kepustakaan Universitas Airlangga di Fakultas Hukum khususnya di bidang hukum perburuhan.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan praktis yuridis. Pendekatan masalah dengan mendasarkan pada fakta yang ada dalam praktek dengan dikaitkan pada faktor yuridisnya, yaitu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam skripsi ini adalah sumber data sekunder. Sumber data sekunder meliputi bahan primer dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan hukum sekunder dari literatur dan bahan kuliah yang menyangkut permasalahan yang dibahas dengan materi yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

Selain sumber data sekunder tersebut sebagai penunjang dalam penyusunan skripsi ini, saya juga melakukan studi lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES, yaitu melalui wawancara yang mencoba mendapatkan wawancara lisan.

1.5.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam menganalisa data digunakan suatu metode analitis empirik, bahwa untuk memperoleh kejelasan mengenai permasalahan yang terjadi dalam praktek diperlukan suatu analisa supaya dapat menarik kesimpulan atas pembahasan skripsi ini. Metode deskriptis yaitu dengan jalan memaparkan dan menafsirkan data.

1.6. Pertanggungjawaban Sistematika

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terbagi menjadi 4 (empat) bab dan masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab sebagai berikut:

Bab I, Pendahuluan yang disajikan untuk memberikan gambaran tentang garis besar skripsi pada bab-bab berikutnya. Pada Bab I berisikan latar belakang dipilihnya masalah, penjelasan judul dimaksudkan untuk memberikan batasan dalam pembahasan, serta alasan pemilihan judul, metodologi penelitian dan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, Pemutusan Hubungan Kerja berdasar Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Bab ini merupakan landasan teoritis, yang menjadi pembahasan tentang prosedur pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan yang dapat dijadikan sebagai dasar pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa seijin dari pihak yang berwenang.

Bab III, dalam bab ini dibahas tentang implementasi pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dan pemerintah. Dalam bab ini diharapkan akan dapat dibahas mengenai tindakan pengusaha dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Selain itu, dalam bab ini akan dibahas tindak lanjut pemerintah dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Kesimpulan dan saran sesuai masalah yang dijadikan obyek, merupakan bagian akhir dari skripsi ini, yaitu pada Bab IV.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

2.1. Pelaksanaan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja sebagai salah satu masalah yang besar pengaruhnya bagi pekerja beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Selain itu juga mempunyai pengaruh bagi perusahaan itu sendiri, karena pekerja adalah manusia yang termasuk bagian dari sumber daya alam yang memiliki hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dalam setiap kegiatan pembangunan alam. Tenaga kerja dan modal merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Tetapi komponen tenaga kerja menduduki posisi yang lebih menonjol dari pada komponen yang lainnya, karena bagaimanapun besarnya modal dan suburnya alam tanpa didukung keefektifan tenaga kerja, maka usaha untuk mencapai keberhasilan akan mengalami hambatan atau bahkan gagal.

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan, pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap setiap persoalan yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Pengusaha menghendaki jalannya perusahaan, pengusaha menghendaki kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya, jika dianggap pekerja tidak proaktif atau terlalu banyak menuntut. Meskipun demikian, terjadinya pemutusan hubungan kerja sebisa mungkin untuk dihindari. Pengusaha yang akan melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja diperusahaannya, harus didasari alasan-alasan

yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang no 12 tahun 1964.

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

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

- a. Adanya pemutusan hubungan kerja berakibat pekerja telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.
- c. Untuk mencari pekerjaan baru sebagai penggantinya harus banyak melakukan pengeluaran biaya.³

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi secara perorangan dan secara besar-besaran. Pemutusan hubungan kerja secara perorangan terjadi apabila tidak melebihi 10 orang, sedangkan secara besar-besaran dilakukan terhadap sepuluh orang atau lebih secara berturut-turut dalam waktu 1 (satu) bulan pada sebuah

³ Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XI, Djambatan Jakarta, 1995,

perusahaan seperti yang tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang no 12 tahun 1964.

Masalah yang harus diperhatikan adalah jaminan pendapatan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, agar tidak merugikan kepentingan pekerja dan tentu juga tidak merugikan kepentingan pengusaha, serta mengadakan penyelesaian secara baik dan dijiwai oleh nilai-nilai luhur Pancasila.

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

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha haruslah didasari dengan alasan-alasan yang dapat digolongkan dalam tiga golongan, yaitu:

- a. Alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja atau yang melekat pada pribadi pekerja, misalnya tidak cakap atau tidak mampu.
- b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja, misalnya tidak memnuhi kewajiban, melanggar disiplin.
- c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

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

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

Sedangkan untuk pemerintah, dengan adanya pemutusan hubungan kerja berarti menambah jumlah pengangguran yang akan menjadi beban pemerintah dalam menanggulangi pengangguran tersebut. Banyaknya pengangguran otomatis akan menimbulkan kriminalitas, sehingga dapat mengganggu stabilitas nasional.

Dengan demikian, pemerintah berharap agar pemutusan hubungan kerja di perusahaan-perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Harapan ini tercantum dalam pasal 1 Undang-Undang no 12 tahun 1964.

Pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha diatur dalam Undang-Undang no 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta. Undang-Undang ini diadakan untuk membebaskan pekerja dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena atau berusaha sedapat mungkin meniadakan atau mengurangi pemutusan hubungan kerja, khususnya di perusahaan swasta. Menurut pertimbangannya, undang-undang ini diadakan untuk menjamin ketentraman kepastian hidup bagi pekerja. Pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam Undang-Undang no 12 tahun 1964, garis besarnya adalah:

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang;
2. Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan dari pada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem undang-undang ini penempuhan jalan perundingan merupakan suatu kewajiban;
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil/ tidak tercapai untuk mendekatkan kedua pihak, barulah pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif, yaitu tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan ijin dari instansi pemerintah;
4. Pengawasan preventif ini diserahkan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P);
5. Dalam undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil, tentang cara memohon ijin, meminta banding terhadap penolakan permohonan ijin, dan seterusnya;
6. Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum tenaga kerja itu akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/tempat kerja yang lain;

7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi yang disetujui pemerintah mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran tenaga kerja itu ke perusahaan/proyek lain.⁴

Pengusaha yang baik, yang benar-benar bertanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan, ia akan tunduk terhadap segala ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan reputasi dan tanggung jawabnya, yang bersangkutan tidak mau melakukan penyelewengan-penyelewengan dari ketentuan-ketentuan hukum dan perundang-undangan dalam hal pemutusan hubungan kerja.

Suatu perusahaan dalam melakukan pemutusan kerja dengan pekerjanya harus berdasarkan pada prosedur yang resmi atau prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang no 12 tahun 1964. Demikian halnya pada perusahaan keramik Diamond Industries dalam melakukan pemutusan hubungan kerja.

Adapun prosedur pemutusan hubungan kerja ini adalah sebagai berikut:

- a. Pertama-tama pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- b. Apabila setelah dilakukan segala usaha di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja nya dengan organisasi pekerja yang bersangkutan/yang ada di perusahaan tersebut atau dengan karyawan/ tenaga kerja/pekerja sendiri dalam hal tenaga kerja tersebut tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja;
- c. Bila perundingan tersebut nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan tenaga kerja setelah memperoleh ijin dari P4D bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan P4P bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran;
- d. P4 Daerah dan P4 Pusat menyelesaikan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Cetakan II, Rineka Cipta, Jakarta, 1995, h.107-108

- e. Dalam hal P4 Daerah dan P4 Pusat memberikan ijin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada tenaga kerja/karyawan yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya;
- f. Terhadap penolakan pemberian ijin oleh P4 Daerah atau pemberian ijin dengan syarat, dalam waktu 14 hari setelah keputusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusahayang bersangkutan dapat meminta banding kepada P4 Pusat;
- g. P4 Pusat menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.⁵

Pengusaha dalam melakukan kegiatan perusahaan bila mengetahui ada penyimpangan yang dilakukan oleh pekerjanya, pengusaha diharapkan atau berusaha untuk tidak langsung seketika melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut. Pemerintah berharap kepada pengusaha agar mereka selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerjanya.

Pada PT. Keramik Diamond Industries selalu dilakukan upaya untuk tidak terjadi pemutusan hubungan kerja apabila telah diketahui bahwa pekerja tersebut telah melakukan penyimpangan. Daya upaya atau cara yang dilakukan oleh PT. Keramik Diamond Industries adalah dengan melakukan pembinaan dengan memberikan peringatan pada pekerja tersebut.⁶

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/11996 pasal 6 menyebutkan bahwa:

Pengusaha dengan segala daya upayanya 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.

⁵ *Ibid.* h. 109-110

⁶ Wawancara dengan Manager Personalia & GA PT. Keramik Diamond Industries, tanggal 1 November 1999

Daya upaya pengusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan melakukan pembinaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/11996 pasal 7, adalah sebagai berikut:

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-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 ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Daya upaya atau cara untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerjanya adalah dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan dan penghematan antara lain:

- a. Mengurangi shift
- b. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur
- c. Mengurangi jam kerja
- d. Peningkatan usaha-usaha: peningkatan efisiensi dan penghematan lainnya, antara lain seperti pensiun, dan sebagainya
- e. Meliburkan karyawan untuk sementara.⁷

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa pemerintah sangat mengharapkan kepada para pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, akan tetapi kalau daya upaya pengusaha tidak berhasil, maka menurut pasal 2 Undang-Undang No. 12 tahun 1964, pihak pengusaha harus menjelaskan terlebih dahulu tentang maksud pemutusan

⁷ Sendjun H. Manulang, *op. Cit.*, h.117

hubungan kerjanya, dengan maksud menyadarkan pekerja tersebut, akan tetapi kalau pekerja yang bersangkutan adalah anggota organisasi pekerja hendaknya merundingkan dahulu tentang jalan terakhir yang akan ditempuhnya itu dengan organisasi pekerja. Dengan demikian setiap kehendak melakukan pemutusan hubungan kerja yang langsung disampaikan kepada Departemen Tenaga Kerja akan ditolak atau dikembalikan.

Menurut pasal 10 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/11996, perundingan tersebut dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditanda tangani kedua belah pihak. Risalah tersebut memuat seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/11996 pasal 10 ayat (4) yang menyebutkan:

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

1. Nama dan alamat pekerja
2. Nama dan alamat Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja
3. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
4. Tanggal dan tempat perundingan
5. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja
6. Pendirian para pihak
7. Kesimpulan perundingan
8. Tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan

Perundingan yang telah mencapai perdamaian harus dituangkan dalam suatu kesepakatan bersama atau persetujuan bersama yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Kemudian pengusaha mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan atau kepada Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan Pusat untuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran melalui Departemen Tenaga Kerja dengan dilampiri risalah dan persetujuan bersama atau kesepakatan bersama untuk disahkan.

Pada PT. Keramik Diamond Industries, apabila daya upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja di PT. Keramik Diamond Industries tidak berhasil, maka dengan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Dalam hal ini pengusaha merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya itu sendiri. Biasanya pada perundingan ini antara pengusaha dengan pekerja tercapai persetujuan atas pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini pekerja menerima pemutusan hubungan kerjanya dan mendapatkan uang pesangon sesuai dengan kesepakatan bersama, yaitu antara pengusaha dan pekerja.⁸

Perundingan yang tidak mencapai perdamaian atau persetujuan, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara dengan dilampiri risalah perundingan. Pegawai Perantara dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan perantaraan diterima Departemen Tenaga Kerja harus sudah melakukan perantaraan. Proses perantaraan harus telah selesai dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari. Apabila pegawai perantara berhasil mendamaikan kedua belah pihak, maka dibuatlah persetujuan bersama atas kesepakatan bersama yang ditanda tangani oleh pengusaha dan pekerja dan diketahui pegawai perantara. Pemerantaraan berhasil atau tidak, pegawai perantara harus menyampaikan berkas

⁸ Wawancara dengan Manager Personalia & GA PT. Keramik Diamond Industries, Tanggal 8 November 1999

penyelesaian pemerantaraan serta data-data secara lengkap kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk memutuskan hubungan kerja secara besar-besaran.

Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tidak mengenal pegawai perantara sebagai tingkat kedua dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja. Dalam 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, pegawai perantara sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 dari Undang-Undang No. 12 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan justru diberi peranan yang dominan dalam upaya menyelesaikan pemutusan hubungan kerja sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Prosedur selanjutnya yang sangat penting adalah permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan atau kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat bagi pemutusan hubungan kerja massal. Permohonan ini diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 pasal 3 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

Bila perundingan tersebut dalam pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh, setelah memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Pusat), termasuk pada pasal 5 Undang-Undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan(Lembaran Negara tahun 1957 No.42) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, dan dari Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat) termasuk pada pasal 12 Undang-Undang di atas bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 pasal 2 ayat (2), ada beberapa hal pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya tidak memerlukan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Pusat adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja dalam masa percobaan.
- 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. Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu karena masa berlakunya berakhir atau karena pekerjaan yang telah diperjanjikan telah selesai.

Pemberian ijin atau penolakannya akan dipertimbangkan dengan matang dan seadil-adilnya dalam persidangan P-4 daerah bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, sedang pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran setelah melalui persidangan P-4 Pusat di Jakarta. Oleh karena itulah pihak pengusaha harus menyiapkan keterangan-keterangan yang benar dan dokumen-dokumen yang dapat memperkuat permintaan perijinannya, serta keterangan-keterangan atau bukti-bukti bahwa pengusaha sebelumnya telah melakukan berbagai daya upaya

dan perundingan, baik secara langsung dengan pekerjanya maupun dengan organisasi pekerja.⁹

Permintaan ijin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasar, harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4-D) yang wilayah kekuasaannya meliputi kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan, sedang pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran harus ditujukan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 12 tahun 1964).

Hal-hal yang harus dimuat dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah:

- 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 kerja 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.

⁹ G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cetakan IV, Sinar Grafika, 1994, h.298.

- 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. Hal-hal lain yang dianggap perlu.
- n. Permohonan ijin harus dibuat di atas kertas bermeterai.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dalam menyelesaikan permohonan ijin dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan (pasal 6 Undang-Undang No. 12 tahun 1964). Dalam mengambil keputusan, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan pekerja maupun perusahaan.¹⁰

Dalam pemberian ijin pemutusan hubungan kerja tidak dilarang untuk mencantumkan syarat pada surat pemberhentian ijin, misalnya supaya pada pekerja diberikan surat keterangan masa kerja dan macam pekerjaannya yang tidak boleh memuat hal-hal yang merugikan pekerja, atau dalam hal pemutusan hubungan kerja karena tenaga pekerja tidak diperlukan lagi, mensyaratkan pekerja yang dilepas, diutamakan setelah itu memerlukan pekerja lagi.¹¹

Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, maka dalam waktu 14 (empat

¹⁰ FX. Djumialji, Pemutusan Hubungan Kerja, Cetakan III, Rineka Cipta, Jakarta, 1992, h.12

¹¹ Ibid, h.25

belas) hari setelah putusan diterima pihak-pihak yang bersangkutan, baik pekerja dan pengusaha maupun organisasi pekerja atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Dalam menyelesaikan banding, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dalam tingkat banding. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat merupakan putusan terakhir yang mengikat serta tidak ada kemungkinan untuk minta banding lagi atau kasasi pada instansi lain.

Perlu ditegaskan pula bahwa selama perijinan belum diperoleh mengenai pemutusan hubungan kerja ini atau selama keputusan banding sehubungan adanya permintaan ulang pemeriksaan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atas keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah belum diperoleh, maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan harus tetap melakukan kewajibannya masing-masing. Pekerja harus tetap melakukan pekerjaan, sedangkan pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja tersebut.

Apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing, maka selama ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat belum diberikan, bagi pekerja yang terkena skorsing tetap berhak mendapatkan upah serendah-rendahnya 50% (lima puluh persen). Masa skorsing berlaku paling lama 6 (enam) bulan dan setelah masa

skorsing berakhir, pekerja atau tenaga kerja yang bersangkutan tidak lagi mendapatkan upah.

2.2. Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan, pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap masalah yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Pengusaha menghendaki kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjaannya, jika pengusaha tidak puas dengan pekerjaan pekerja atau keadaan perusahaan yang membutuhkan pengurangan pekerja.

Pengusaha yang hendak melaksanakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di perusahaan harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta jo 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. Undang-Undang ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dari perlakuan yang tidak adil. Perlindungan hukum yang diberikan pemerintah terhadap pekerja dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja melalui Undang-Undang No. 12 tahun 1964 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 yaitu dengan cara:

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

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

bahwa seorang buruh yang diperhatikan harus berhak menentang pemberhentiannya atas dasar bahwa pemberhentiannya itu tidak beralasan, melalui cara pengaduan dan jika perlu melalui pengadilan, badan arbitrase atau badan lainnya yang tak memihak atau badan kerja dan kerja sama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap soal yang dijadikan alasan pemberhentian.¹²

Demikian halnya pada PT. Keramik Diamond Industries sebagai perusahaan yang mempunyai tanggung jawab terhadap hak-hak pekerjanya, dalam melakukan pemutusan hubungan kerja selalu berdasarkan pada alasan-alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Walaupun pemerintah telah mencegah adanya pemutusan hubungan kerja, akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya. Pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan dengan para pekerjanya dikarenakan adanya masalah-masalah yang

¹² Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XI, Djambatan, Jakarta, 1995, h.69

dihadapi oleh pengusaha, baik karena sifat mental dari pekerja maupun menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangan dan produktivitasnya.

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

1. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja.
2. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkat laku pekerja.
3. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.¹³

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

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

Yang dimaksud dengan kesalahan kecil adalah, kesalahan-kesalahan akibat kurang pengetahuan, kurang kemampuan atau kurang tanggapan pekerja.

¹³ Sendjun H Manulang, *op. Cit*, h. 121

Kesalahan-kesalahan demikian timbulnya bukan karena itikad buruk dan masih dapat dibina agar pekerja yang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahan-kesalahan itu. Misalnya menempatkan alat kerja tidak pada tempatnya, mengerjakan pekerjaan di luar ketentuan yang berlaku, selalu bingung kalau menghadapi pekerjaan dan lain-lain.¹⁴

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

Adapun kesalahan sedang meliputi perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

- a. Sering melakukan penolakan-penolakan atas perintah kerja yang layak.
- b. Sering melalikan kewajiban-kewajibannya atau bertindak serampangan dalam menangani pekerjaannya dan tidak memperdulikan atas petunjuk-petunjuk yang baik.
- c. Sering bekerja sambil berbincang-bincang atau memancing pekerja lainnya agar sambil mengerjakan pekerjaannya mau diajak berbincang-bincang olehnya.

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

¹⁴ G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra, *op. Cit.*, h.290.

Sedangkan kesalahan besar, atau kesalahan berat, yaitu kesalahan atau perbuatan pekerja yang negatif, yang sulit untuk dimaafkan sehubungan dengan akibat-akibatnya demikian merugikan perusahaan atau perbuatan-perbuatan yang akan dapat membahayakan pekerja-pekerja lainnya dalam perusahaan tersebut. Pengusaha mempunyai alasan-alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang demikian. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 pasal 18 ayat (1) menyebutkan bahwa: 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 pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara.
- c. Mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya 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 maupun di luar perusahaan.
- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan 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 sekerja dalam keadaan bahaya.
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- k. Melakukan kesalahan-kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.
- l. Hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pihak pengusaha lazim pula melakukan penelitian-penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang disangka melakukan kesalahan-kesalahan berat, selama penelitian ini berlangsung, kepada pekerja yang bersangkutan dilakukan pemberhentian sementara (skorsing). Cara demikian adalah lebih baik sebab apabila pekerja tersebut ternyata terkena hanya fitnah atau kesalahannya hanya merupakan ketidaksengajaan. Sedang pekerja untuk selanjutnya menyatakan di muka pengusaha dan serikat pekerja bahwa tidak akan mengulangi kesalahannya, maka kepada pekerja yang bersangkutan diberi kesempatan untuk melakukan hubungan kerja.¹⁵

Sebagai alasan ketiga adalah alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan ada yang timbul langsung dari aturan yang berhubungan dengan jalannya perusahaan seperti modernisasi, automatisasi, mekanisasi dan rasionalisasi, perubahan hasil produksi atau perubahan cara produksi dan dalam keahlian yang diperlukan, penutupan bagian-bagian dan lain-lain. Selain itu juga dapat diakibatkan karena faktor dari luar perusahaan, misalnya kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan atau bahan mentah, menurunnya permintaan, kebijaksanaan pemerintah, meningkatnya persaingan dan sebagainya.

Selain alasan-alasan yang telah disebutkan di atas pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pekerja mungkir.

¹⁵ *Ibid*, h.292.

Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 pasal 15 ayat (1) yang menyatakan bahwa:

Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha, pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.

Pada PT. Keramik Diamond Industries, alasan-alasan yang sering kali dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja adalah pekerja tersebut melakukan perbuatan pidana. Tindakan yang demikian sulit dimaafkan pengusaha sehubungan dengan akibat-akibatnya yang merugikan perusahaan. Dalam hal ini PT. Keramik Diamond Industries terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja. Selain itu alasan-alasan yang dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja adalah pekerja telah melakukan pekerjaan di luar perintah pengusaha. Dalam hal ini apabila pekerja telah diperingatkan sampai tiga kali dan tidak ada perubahan yang positif maka terpaksa dilakukan pemutusan hubungan kerja.¹⁶

Selanjutnya dalam hal tertentu pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya, yaitu:

- a. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memnuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan Undang-Undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.

¹⁶ Wawancara dengan Manager Personalia & GA PT. Keramik Diamond Industries, Tanggal 8 November 1999.

- c. Karena alasan menikah, hamil atau melahirkan bagi pekerja wanita.
- d. 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 atas ijin tertulis pengusaha atau yang di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama.
- e. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar Peraturan Negara.
- f. Paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

Alasan-alasan yang disebutkan di atas bukanlah alasan-alasan yang pokok untuk dapat melakukan pemutusan. Dalam memeriksa soal demi soal, alasan-alasan yang dipertimbangkan dalam hubungannya dengan semua kejadian di sekitarnya dan pemberhentian pada umumnya hanya dipandang beralasan, juga dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan yang wajar baik dari pekerja dan dari perusahaan.

2.3. Konsekuensi Hukum Bagi Pengusaha Yang Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Ijin

Pihak pengusaha dalam pemutusan hubungan terhadap pekerjanya, hendaknya benar-benar memperhatikan ketentuan hukum dan perundang-undangan serta peraturan pelaksanaannya yang berlaku. Apabila pengusaha mengabaikan ketentuan hukum dan perundang-undangan, walaupun misalnya

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di perusahaannya itu telah berhasil dilaksanakan dengan mengabaikan ketentuan tentang keharusan memperoleh perijinan untuk pemutusan hubungan kerja, jika suatu waktu ada di antara pekerja yang telah terkena pemutusan hubungan kerja itu melakukan gugatan, tentunya karena pihak pengusaha dalam hal ini yang salah, maka pengusaha tersebut akan terkena sanksi “harus terus membayar upah pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja”, karena menurut pasal 10 Undang-Undang No. 12 tahun 1964 yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja seperti tersebut pada pasal 3 adalah batal karena hukum”.

Pemutusan pekerja tanpa ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dan tidak termasuk pengecualian pemutusan hubungan kerja tanpa ijin dapat berakibat hubungan kerja belum putus, pemutusan hubungan kerja adalah batal karena hukum, pengusaha dapat dikenakan sanksi. Dalam hal ini, pengusaha dan pekerja dianggap masih mempunyai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

2.4. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Secara Tripartite

Pengertian penyelesaian Perburuhan/Industrial secara Tripartite yaitu bahwa perselisihan tersebut terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat diselesaikan secara Bipartite, maka upaya selanjutnya diselesaikan melalui forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil pekerja/buruh (SPSI) dan wakil Pemerintah c.q. Departemen Tenaga Kerja.

Penyelesaian ini di tingkat Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dipimpin oleh pegawai perantara, begitu pula di tingkat P-4 Daerah dan di Tingkat P-4 Pusat, semuanya adalah termasuk dalam pengertian penyelesaian secara Tripartite.

Menurut pasal 4 Undang-Undang No.22 tahun 1957 bahwa setelah menerima surat pemberitahuan dari perusahaan tentang pernyataan bahwa telah diadakan perundingan yang langsung antara keduanya tidak memberikan hasil dan mereka tidak bermaksud menyerahkan perselisihannya kepada juru/Dewan Pemisah, maka pegawai perantara yang ditunjuk oleh Mentri Tenaga Kerja mengadakan penyelidikan tentang duduknya perkara perselisihan dan mengenai sebab-sebabnya, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung dari tanggal penerimaan surat pemberitahuan harus sudah diperantarai. Apabila pegawai perantara belum dapat menyelesaikan persoalannya, maka persoalannya diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P-4 D) dengan memberitahukan kepada pihak-pihak yang berselisih.

P-4 Daerah memberikan perantaraan dengan segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan dari pegawai perantaraan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat dan oleh P-4 Daerah para pihak dipanggil untuk menghadiri sidang pada hari dan tanggal yang telah ditentukan. Panitia Daerah dalam usaha menyelesaikan suatu perkara perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.

Panitia Daerah berhak memberikan keputusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu, disamping itu Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat bilamana suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran (pasal 8 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957) dan putusan ini diserahkan kepada mereka yang berselisih dengan melalui surat pos tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan P-4 Daerah.

Keputusan P-4 Daerah yang bersifat mengikat segera dilaksanakan setelah 14 hari dari tanggal pemberian putusan, hal ini apabila tidak dimintakan pemeriksaannya ulang kepada P-4 Pusat untuk mengadakan pemeriksaan lagi atas putusan P-4 Daerah, yang bersangkutan dapat mengajukan melalui P-4 Daerah yang akan diteruskan ke P-4 Pusat, sedangkan P-4 Pusat akan mengbulkan pemeriksaan ulang sepanjang perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dapat membahayakan kepentingan Negara dan kepentingan umum (pasal 13 Undang-Undang No.22 Tahun 1957).

Putusan P-4 Pusat bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan 14 hari setelah putusan itu dikeluarkan tidak ada perintah pembatalan atau penundaan pelaksanaan dari Menteri Tenaga Kerja. Jika perlu untuk menjalankan putusan tersebut pihak-pihak yang bersangkutan dapat meminta kepada Pengadilan Negeri setempat supaya putusan dijalankan.

Adapun putusan P-4 Pusat oleh Menteri Tenaga Kerja dapat dibatalkan atau penundaan pelaksanaan keputusan jika itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara, mengenai pembatalan ini

dilaksanakan setelah berunding dengan Menteri-Menteri yang mewakili duduk di dalam P-4 Pusat.

Keanggotaan kepanitiaan yang duduk di dalam P-4 Daerah dan Pusat berdasarkan pasal 5 ayat (2) dan pasal 12 ayat (1) Undang-Undang No. 22 tahun 1957 terdiri dari :

- Seorang wakil Kementrian Tenaga Kerja sebagai ketua merangkap anggota.
- Seorang wakil dari Kementrian Perindustrian
- Seorang wakil dari Kementrian Keuangan
- Seorang wakil dari Kementrian Perhubungan
- Seorang wakil dari Kementrian Pertanian
- Lima orang dari kalangan pekerja/Buruh (SPSI) dan
- Lima orang dari wakil pihak untuk pengusaha (Apindo-Kadin) sebagai anggota

Untuk setiap anggota ditunjuk sebagai pengganti seorang dan kesemuanyaini baik Ketua, anggota serta anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh Menteri dengan surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja.

BAB III

IMPLEMENTASI PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA

YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

OLEH PENGUSAHA DAN PEMERINTAH

3.1. Pemenuhan Hak-hak Pekerja Oleh Pengusaha Sebagai Wujud Tanggung Jawab Setelah Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, maka dimulailah masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Pekerjaan yang dimiliki pekerja tersebut seringkali merupakan satu-satunya sumber pendapatan atau mata pencaharian baginya dan keluarganya, sehingga dengan terjadinya pemutusan hubungan kerjanya dengan pengusaha maka hilanglah sumber pendapatan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban pekerja yang diputus hubungannya mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja tersebut.

Tindak lanjut pengusaha apabila sudah ada putusan yang menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya, pengusaha mempunyai kewajiban untuk melaksanakan dengan segera isi putusan tersebut, khususnya mengenai hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan. Hak-hak pekerja tersebut adalah mendapat uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Mengenai kewajiban pengusaha memberi uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian pada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja tersebut diatur dalam Undang-

Undang No.12 tahun 1964 pasal 7 ayat (2) yang berbunyi “Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian”.

Pesangon tersebut harus diberikan pada yang berhak dengan seadil-adilnya, untuk itu Menteri Tenaga Kerja telah mengeluarkan suatu peraturan tentang besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian tersebut sehubungan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang diijinkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Peraturan ini ialah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 sebagai pelaksanaan pasal 7 ayat (3) dan pasal 13 Undang-Undang No.12 tahun 1964.

Pembayaran uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian bukanlah suatu hukuman yang dijatuhkan kepada pengusaha karena tindakan pengusaha yang salah dalam pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi pembayaran uang oleh pengusaha sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja karena ia telah diberhentikan setelah bekerja pada pengusaha tersebut selama waktu tertentu. Besarnya uang pesangon itu biasanya seimbang dengan lamanya hubungan kerja atau yang biasanya disebut masa kerja dari masa kerja yang bersangkutan.

Dengan demikian setiap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam penerimaan uang pesangon tidaklah sama satu sama lain. Hal ini disesuaikan dengan masa kerjanya masing-masing pekerja.

Menurut pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya 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 tahun3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih.....5 bulan upah

Uang jasa bukanlah uang yang diberikan karena pekerja lebih berjasa, tetapi diberikan karena pekerja telah bekerja lebih dari lima tahun. Pekerja yang telah bekerja selama lima tahun kurang atau meskipun telah banyak jasanya tidak diberi uang jasa.

Besarnya uang jasa seperti yang telah ditetapkan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 adalah sebagai berikut:

- a. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun.....2 bulan upah
- b. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun.....3 bulan upah
- c. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun.....4 bulan upah
- d. Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun.....5 bulan upah
- e. Masa kerja 25 tahun atau lebih6 bulan upah

Adapun tentang ganti kerugian yang sering pula diharuskan pemberiannya oleh pihak pengusaha yang telah memutuskan hubungan kerjanya yang siijin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, dapat meliputi:

- a. Ganti istirahat tahunan yang belum diambil dan yang belum gugur

- b. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku 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 untuk pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja
- d. Penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa
- e. Penggantian fasilitas perumahan yang diberikan pengusaha secara cuma-cuma, besarnya ditetapkan 10% (sepuluh persen) dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapat uang jasa
- f. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Tentang pengertian upah untuk pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya, ialah:

- 1. Upah pokok
- 2. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja dan keluarganya
- 3. Harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma, apabila pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian masing-masing pekerja tidaklah sama. Pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti

kerugian juga didasarkan pada alasan-alasan pemutusan hubungan kerja tersebut. Pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian pada pemutusan hubungan kerja karena sikap mental pekerja tentunya berbeda dengan pemutusan hubungan kerja karena berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 pasal 18 ayat (4), pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan berat tidak berhak mendapatkan uang pesangon, tetapi berhak mendapatkan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa dan ganti kerugian. Sedangkan pada ayat (5) pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan di luar kesalahan berat berhak mendapatkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja atau karena efisiensi perusahaan, maka pekerja tersebut mendapatkan 2 (dua) kali besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.

Demikian halnya dengan PT. Keramik Diamond Industries, dalam memberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian pada pekerja, pemutusan hubungan kerja selalu didasarkan pada alasan-alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja tersebut, selain itu didasarkan pada masa kerja masing-masing pekerja.

3.2. Pemerintah Sebagai Pengawas Dalam Proses Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Setelah Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Tindak lanjut dari pemerintah dalam hal ini adalah sebagai pengawas sehubungan dengan putusan panitia daerah atau panitia pusat mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di PT. Keramik Diamond Industries.

Maksud dari pengawasan di sini adalah mengawasi pelaksanaan putusan panitia daerah yang mengikat dan putusan panitia pusat yang mengikat serta pelaksanaan putusan pengadilan negeri yang membenarkan eksekusi, maka pelaksanaan eksekusi diawasi oleh pegawai pengawas sesuai dengan pasal 30 Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial. Dengan demikian peran pemerintah sebagai pegawai pengawas putusan panitia daerah atau panitia pusat dituntut untuk berperan aktif, khususnya pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yaitu pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian oleh pihak pengusaha, dalam prakteknya karena di PT. Keramik Diamond Industries tidak pernah terjadi pelanggaran terhadap putusan Panitia Pusat atau Daerah maka pengawasan ini dapat dilaksanakan dengan mudah.

Selain itu pemerintah mempunyai kewajiban untuk menyalurkan pekerja pada perusahaan atau proyek lain apabila pekerja tersebut terkena pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, akibat dari tindakan pemerintah atau akibat modernisasi, automatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian-uraian dan penjelasan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. PT. Keramik Diamond Industries dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam hal ini Undang-Undang No.12 tahun 1964 jo Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya tersebut, PT. Keramik Diamond Industries selalu mendasarkan pada alasan-alasan yang membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Setiap pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang terjadi di PT. Keramik Diamond Industries selalu mengajukan ijin pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Dengan demikian PT. Keramik Diamond Industries dapat dikatakan telah melakukan perlindungan hukum terhadap pekerjanya.
- b. Bentuk tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja adalah memberikan apa yang menjadi hak-hak pekerja, salah satu bentuk tanggung jawab itu adalah dengan menindaklanjuti pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pada pelaksanaannya PT. Keramik Diamond

Industries dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja selalu memberikan apa yang menjadi hak-hak pekerja baik itu uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, sebagaimana telah diatur oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 mengenai besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

Pemerintah yang bertindak sebagai Pengawas sehubungan dengan putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat mengenai pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Pengawasan ini ditekankan pada keaktifan dalam pelaksanaan pemenuhan pemberian uang pesangon, uang jasa, dan ganti kerugian oleh Pengusaha dan disamping itu Pemerintah mempunyai kewajiban untuk menyalurkan pekerja pada perusahaan atau proyek lain apabila pekerja tersebut terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran akibat dari tindakan atau akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi, dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah. Tindakan Pemerintah seperti tersebut diatas juga dilaksanakan pada proses Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di PT. Keramik Diamond Industries.

4.2. Saran-Saran

- a. PT. Keramik Diamond Industries dalam melakukan pemutusan hubungan kerja hendaknya tetap mempertahankan dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerjanya dengan melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur sesuai dengan peraturan yang berlaku dan apabila

memungkinkan dapat ditingkatkan sebagai bentuk perwujudan Hubungan Industrial Pancasila.

- b. PT. Keramik Diamond Industries hendaknya segera melakukan kewajibannya dalam pemenuhan hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja, yaitu pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan yang ada pada peraturan yang berlaku dan keaktifan Pemerintah sebagai lembaga pengawas dalam proses pemenuhan hak-hak pekerja setelah proses Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung perlu ditingkatkan.

DAFTAR BACAAN

Djumialji, FX, Pemutusan Hubungan Kerja, Cetakan III, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.

Hartono Widodo, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Cetakan II, CV Rajawali, Jakarta, 1989.

Kartosapoetro, G. Katasapoetro, RG. dan Kartosapoetro, AG., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cetakan IV, Sinar Grafika, Jakarta, 1994.

Manulang, Sendjun.H, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cetakan II, Bhineka Cipta, Jakarta, 1995.

Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Cetakan XL, Djambatan, Jakarta, 1995.

Soepomo, Imam, Hukum Perburuhan di Bidang Hubungan Kerja, Cetakan VIII, Jakarta, 1994.

Makalah Ilmiah:

P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah, disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi, dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 Nopember 1994.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang No.22 Tahun 1957, Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Industrial

Undang- Undang No. 12 Tahun 1964, Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Peraturan Mentri Tenaga Kerja No. 03/Men/1996, Tentang Penetapan Uang Pesangon, Uang jasa, dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
PT KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES
A MEMBER OF KAYUMAS INTERNATIONAL

Ref. : Our Ref. : Surabaya,

kepada
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Airlangga
Surabaya
Gresik, 16 Oktober 1999

Referensi : IO /KDI/PERS&GA/EM/X/99
Perihal : Jawaban Permohonan Kerja Praktek

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat dari Universitas Airlangga Surabaya No. 1016/J03.1.11/PL/1999
tanggal 16 September 1999 perihal permohonan ijin survey, atas mahasiswa :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Agus Darmawan	039514239	Hukum

Maka dengan ini kami beritahukan bahwa PT. Keramik Diamond Industries bersedia
menerima permohonan tersebut, dengan catatan data/informasi yang di-survey adalah masalah
hukum ketenagakerjaan saja.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, harap maklum adanya.

Hormat kami,

Mengetahui,

P.T. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES
SURABAYA

Lenny E.
Training

Dadang E. Lesmana
Manager Personalia & GA

Factory / Office : Bambe, Kec. Driyorejo - Kabupaten Gresik Phone : (031) 762581 - 4, 7666151, 763715 Fax : (031) 762580
Mailing Address : P.O. Box No. 1368, Surabaya 60013 - Indonesia
Jakarta Office : ATD Plaza, Suite 3 A01, Level 3 A - KAV 3, Jl. M. H. Thamrin - Jakarta 10340 - Indonesia
PO Box 3257 / Jkt. Ph. : 021 - 2303966, Fx : 021 - 2303970