

Skripsi

Janne Novita

**TINJAUAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA SERTA PROSEDUR PELAKSANAANNYA**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA
2004**

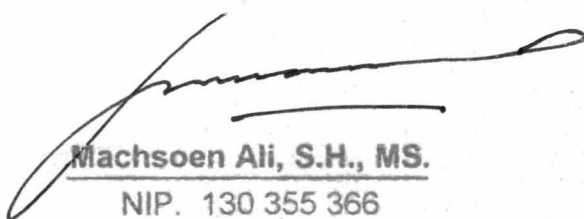
TINJAUAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SERTA PROSEDUR PELAKSANAANNYA

SKRIPSI

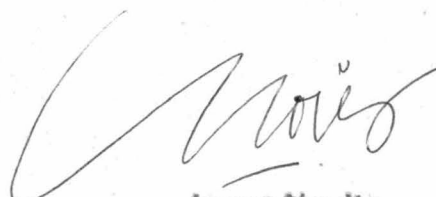
Diajukan Sebagai Penulisan Akhir
Program Sarjana Bidang Ilmu Hukum

Pembimbing,

Penyusun,



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



Janne Novita
NIM. 030010812 U

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

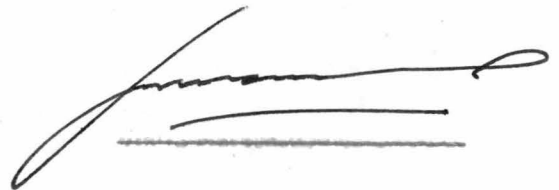
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 14 Juni 2004

Panitia Penguji Skripsi :

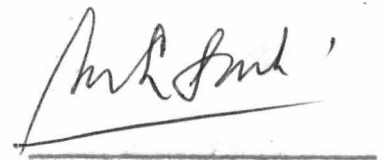
1. Ketua : Lanny Ramli, S.H., M Hum.



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



Dr. Marteen Lendert Souhoka, S.H., MS.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT Sang Penentu bagi keberhasilan seorang umat manusia , berkat limpahan rahmat karuniaNya penyusunan skripsi dengan judul “ TINJAUAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SERTA PROSEDUR PELAKSANAANNYA “ dapat terselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai penulisan akhir program sarjana bidang ilmu hukum yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga .

Dari hasil penulisan skripsi ini hikmah penting bagi saya adalah bagaimana mencermati dan menelaah suatu hal tanpa harus terlibat secara emosional , sehingga obyektivitas yang harus dimiliki oleh seorang intelektual bisa tetap terjaga , satu hal lagi yang penting yang dapat kita pikirkan makin banyak hal dan permasalahan yang hampir tidak terjangkau oleh hukum . Hal ini mencerminkan bahwa tidak ada manusia atau hasil karya manusia yang sempurna , demikian dengan saya dan skripsi yang telah saya buat .

Pada kesempatan ini saya sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tinginya kepada Bapak Machsoen Ali , S.H. , MS. yang disela kesibukannya selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga meluangkan waktu memberi bimbingan dan pegertian pada saya sejak awal

hingga selesainya skripsi ini . Rasa terima kasih yang sebesar – besarnya saya sampaikan pula pada :

1. Ibu Lanny Ramli ,S.H. , M Hum. , Bapak Dr. Marteen Lendert Souhoka , S.H. , MS. , sebagai dosen penguji yang telah membantu penyempurnaan skripsi ini sekaligus telah membantu menciptakan suasana sidang tidak seperti yang saya duga sebelumnya.
2. Ibu Sinar Ayu Wulandari , S.H. , MH. , selaku dosen wali saya mulai awal hingga akhir semester perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
3. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan harta yang tak ternilai , yakni ilmu yang bermanfaat .
4. Seluruh Karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, dengan bantuan mereka juga saya dapat menikmati masa perkuliahan dengan baik dan lancar.
5. Ibu Oktafiani dan Bapak Suruto dari PT. Cahaya Purnama yang telah membantu memberi masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Maz Sugeng , yang memberi informasi yang sangat berharga.
7. Papa & Mama , terima kasih atas segalanya, terutama Do'a , kasih sayang , juga dukungan yang tak terhingga dan terima kasih telah memberi kesempatan untuk bernafas dalam keluarga yang demokratis dan begitu menyenangkan .

8. Rizky Nadilla & Dhika Niti Prakasita , Adik – adikku yang juga memberi dukungan dan semangat.
9. Keluarga Besar Kedung Klintar , Keluarga Dharmawangsa , juga untuk Opa & Oma di Malang ,terima kasih untuk do'a dan rasa kekeluargaan yang begitu hangat .
10. Keluarga Eyang Griwo , Om Gerry , “ thanx bgt ye malem2 bantuin aku betulin skripsi thanx juga buat subsidi tintanya” .Om Indro “...Kapan neh q-ta curhat2an lagi ? “.
11. 3 sosok Makhluk yang selalu menampilkan diri di KolKhus Fakultas Hukum ,Mbak Yanti , Mbak *Evoot* , Mbak Meta , “ *Hatur nuhun ...dah bantuin aku yang sering bikin repot , jangan kapok ya.....*”.
12. Special 2 My Best Friend Arie Ratna Agustien dan Keluarga ,” terima kasih untuk persahabatan yang luar biasa yang gak mungkin aku dapet dari orang lain , aku pengen ini selamanya “.
13. Yuanita Farida Anggraeni serta keluarga , sahabatku juga.
14. Prima & Maz Ariefnya , gak lupa juga Si Enthok temen2ku anak Fisip yang nyenengin banget terima kasih untuk masukan - masukannya.
15. Crew RB 22 Ramayana Bungur asih yang begitu pengertian , Especially 2 Mbak Ima & Mbak Indah ,” mau bantuin aku & mami dalam segala hal, k'lo gak ada kalian pasti Fast Food sepi kaya' kuburan....:-(“.
16. Raja “Coro “and the Gank disana ada rAnI & aRinyA juga aDeK dIeT@, diNi & Uda Deryl ,yULi , yOga “ KEBO” , gUnTuR , nAnO ,

OeNyiL , B ‘ jO , hAniEf , dEcKy, “ thanx guys dah jadi temen yang nyenengin banget di awal perkuliahan dulu Smoga te2p langgeng karena Perbedaan bukanlah pemisah”.

17. Teman – teman KKN , Fandi , Dea , Rini , Wanda , Adi , Meldi , Oenyil , Bagus.
18. Pasukan yang nemenin aku sewaktu sidang Mira , Nia , Ariyanti , Anjar dan teman – teman seperjuangan Ishaaq , Ucik , Novy Koesharyadi.
19. R-1 Darmawan “The energizer for my everlasting struggle”.
20. Wildan , Dedy Boss “ B “ , Shee – ta , Rio , Use ‘ ree , Yoga Vs Premi , Dini , Nova , Dedy “ Balung “ , Prof , Kodok , Goendol & Keluarga “ aku bakal kangen ½ mati ma k-lian “.
21. Teman – temanku yang lain Ayu , Diana , Ika “ j “ , Fitriyona , Dessy , Yu2n , Ky ‘ 98 .
22. Nina Vs Wahyu , “ aku tunggu undangan makannya !thanx a lots atas semua masukan agar aku bisa lebih hati2... “
23. Primanda Geovani “ Dora “ Sitanala Vs Bayu Setyo Pratomo , “... terima kasih udah jadi temenku yang begitu perhatian “.
24. +628175267... , “ terima kasih untuk motivasi, Do’a dan semua yang dulu pernah aku terima “ Selamat berjuang menggapai semua mimpi indahmu...”.

25. Cak Prada Novan Irfani , Pakde , Om “ Por “ , Maz Wahyu “Oye “,
“ Thanx 4 being my friend yang slalu muterin lagu enak temen dikala
aku begadang ngutak – atik skripsi “.
26. Semua Sepupuku yang centil & selalu *cablak* “ Ngumpul bareng kalian
gak sempet mikirin hal – hal sedih , makin hari kalian makin susah
dicari ntar lagi ganti generasi lho jangan pernah luntur kompaknya “.
27. Teman – teman serta pihak – pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan
satu – persatu , semoga Allah SWT membalas budi baik anda semua .
- Akhirnya “ Tiada gading yang tak retak “ ,sangat saya harapkan adanya
masukan, kritik , dan saran untuk menyempurnakan skripsi ini , dan semoga
skripsi ini bermanfaat .

Surabaya , Juli 2004

Penyusun

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I. PENDAHULUAN.....1

1. Latar Belakang dan Rumusan Masalah.....1
2. Penjelasan Judul.....7
3. Alasan Pemilihan Judul.....7
4. Tujuan Penulisan.....8
5. Metodologi Penelitian.....9
6. Pertanggung Jawaban Sistematika.....10

BAB II. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN

PERATURAN PERUNDANG-UNDANG YANG BERLAKU.....12

- 2.1. Pelaksanaan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....12
- 2.2. Hal – Hal Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.....29
- 2.3. Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cahaya Purnama.....36
- 2.4. Alasan – Alasan pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....38

BAB III. PERWUJUDAN PEMENUHAN HAK – HAK PEKERJA YANG

TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....44

- 3.1. Pemenuhan Hak – Hak Pekerja Oleh Pengusaha.....44

3.2. Pemerintah Sebagai Pengawas Dalam Proses Pemenuhan Hak – Hak Pekerja setelah Diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja.....	50
3.3. Penuntutan Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	51
3.4. Penuntutan Melalui Pengadilan.....	55
 BAB IV. PENUTUP.....	57
4.1. Kesimpulan.....	57
4.2. Saran.....	
Daftar Bacaan	
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

1.Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Indonesia pada akhir pelita lima telah berhasil meningkatkan pembangunan di segala bidang , baik bidang ekonomi , industri , pendidikan maupun bidang hukum . Semua itu sebagai upaya bangsa Indonesia untuk mewujudkan masyarakat adil , makmur dan merata berdasarkan pancasila dan undang – undang dasar 1945.

Dewasa ini negara berusaha meningkatkan produksi nasional untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja . Pembangunan industri yang makin ditingkatkan sebagai upaya untuk menggalakkan ekspor non migas untuk penambahan jumlah devisa negara akan membuka kesempatan kerja bagi semua pencari kerja yang sampai saat ini nasibnya masih tidak menentu ,karena dengan semakin banyaknya industri – industri yang didirikan akan membuka lapangan kerja baru di Indonesia saat ini , sesuai dengan yang tertuang dalam ketentuan pasal 27 ayat (2) undang – undang dasar 1945 , bahwa “ Tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan “ , maka terciptanya suatu lapangan kerja akan membuka kesempatan kerja seluas – luasnya mengingat negara kita memiliki potensi tenaga kerja yang cukup besar .

Tenaga kerja yang dimaksud adalah “ *Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat* ”¹.

Masalah tenaga kerja ataupun perluasan kesempatan kerja adalah masalah yang tidak mudah dipecahkan .Hal ini tentunya disebabkan masalah tenaga kerja ataupun perluasan kesempatan kerja mempunyai kaitan erat dengan masalah pembangunan lainnya ,sehingga masalah tenaga kerja akan merupakan bagian masalah nasional secara keseluruhannya.

Jumlah tenaga kerja yang cukup besar dengan kesempatan kerja yang sangat terbatas seringkali menyebabkan nasib mereka sungguh menyedihkan . Untuk memperoleh suatu pekerjaan mereka harus saling sikut dan ketika pekerjaan sudah di dapat tidak sedikit masalah yang harus mereka hadapi ,disamping masalah upah yang tidak seberapa ,soal lain yang sangat penting bahkan terpenting bagi buruh adalah soal pemutusan hubungan kerja .

Pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta sedapat mungkin dicegah , kalau memang tidak perlu dan mendesak , maka hal itu tidak di perbolehkan ,mengingat akan sulitnya mencari pekerjaan saat ini.Karena disini posisi buruh pada pihak yang lemah bila terjadi selisih paham antara buruh dan majikan akan diakhiri dengan pemutusan hubungan kerja karena majikan sering memanfaatkan kelemahan kaum buruh .

¹ **Iman Soepomo** , “*Hukum Perburuhan dan Undang – Undang dan Peraturan – Peraturan*” , Djambatan , Jakarta , 1982 , h 3 .

Untuk melindungi buruh dari tindakan semena – mena pihak pengusaha atau majikan dalam hal memutuskan hubungan kerja secara sepihak ,maka pemerintah mengeluarkan undang – undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta . Didalam prakteknya sering terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan secara sepihak dengan suatu alasan yang tidak dapat diterima oleh buruh ataupun masalah pemberian hak – hak buruh yang kurang diperhatikan selama atau setelah proses PHK yang disebabkan karena pengunduran diri dari buruh itu sendiri , akibatnya dengan adanya PHK ini buruh yang terkena tidak hanya kehilangan pekerjaan tetap , sumber penghidupan keluarganya namun juga menderita beban psikologis ,misalnya buruh akan merasa orang lain menganggap dirinya kurang cakap , tidak bekerja tidak punya dedikasi dan sebagainya .

Perihal pemutusan hubungan kerja adalah suatu masalah yang besar akibatnya bagi buruh , karena dengan berakhirnya hubungan kerja , bagi buruh berarti kehilangan mata pencaharian , dan merupakan permulaan dari kesengsaraan ².

Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja dengan majikan , tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya ,sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh oleh pihak majikan ³, walaupun pihak buruh sendiri yang melakukan pengunduran diri besar kemungkinan ia tidak akan mendapatkan hak – haknya atas sejumlah pesangon

² Iman Soepomo , “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*” , Djambatan , Jakarata , 1983 , h 15

³ Iman Soepomo , “*Pengantar Hukum Perburuhan*” , Djambatan , Jakarta , 1985 , h 66 .

ataupun uang pengganti jasa lainnya , disini kita dapat melihat bahwa pihak majikan selalu berada pada posisi yang superior dalam tiap masalah perselisihan dengan buruh.

Masalah pemutusan hubungan kerja ini dapat dipandang dari sudut kepentingan baik pengusaha atau buruh , dilihat dari kepentingan pengusaha maka sebagai pengusaha dialah yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan agar dapat berjalan lancar dan meningkatkan produksi dan ia ingin mempertahankan kekuasaan dan kebebasan seluas – luasnya dalam mengambil keputusan tentang jalannya perusahaan .

Pengusaha selalu berusaha untuk mengelak terhadap tiap kewajiban yang dituntut kepadanya yang akan mempengaruhi jalannya perusahaan . Ia bebas untuk menentukan rencana produksi , permodalan dan permasalahannya sampai – sampai pada jumlah buruh yang di pekerjakan serta memilih buruh yang diperlukan . Dalam menjaga dan mempertahankan keseimbangan keuangan perusahaannya maka pengusaha , demi perkembangan dan kemajuan perusahaannya dapat mengambil keputusan untuk memberhentikan buruh jika ia tidak puas dengan pekerjaannya atau pengurangan butuh itu memang suatu keharusan dalam perusahaan tersebut .

Bagi buruh ia melihat pemutusan hubungan kerja itu karena ia mempunyai kepentingan langsung dan vital untuk tetap memiliki pekerjaan yang seringkali merupakan satu – satunya sumber pendapatan bagi dia dan keluarganya ⁴ . Buruh lebih

⁴ **Wiwoho Soejono** , *“Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila”* , Bina Aksara , Jakarta , 1987 , h 89 – 90 .

menyukai pekerjaan yang telah di tekuninya , mungkin karena pertimbangan non ekonomis ,seperti usia , letak rumah , kepuasan dari pekerjaan yang telah sekian lamanya di tekuni , kecintaan pada perusahaan serta masyarakat setempat dan berbagai hal lainnya.

Karena dipakai alasan inilah buruh pada umumnya sangat berkepentingan akan ada jaminan tetap akan pekerjaan , jadi prosedur pemberhentian dan penghematan dengan sendirinya akan dilihat dengan latar belakang ekonomis pada umumnya dari negara yang bersangkutan , hingga peraturan yang memadai mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan majikan dan buruh serta mampu mewujudkan penyelesaian yang layak dan praktis.

Pemerintah mempunyai kepentingan langsung dan vital dalam peraturan semacam itu , mengingat pemerintah bertanggung jawab langsung atas penerapan berbagai ketentuan untuk mencegah berbagai gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah .

Pendapat umum menghendaki agar pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha maupun pihak buruh memenuhi syarat – syarat tertentu .

Syarat – syarat yang dimaksud itu antara lain harus ada tenggang waktu, sehingga pihak buruh mempunyai cukup waktu untuk menetapkan langkah – langkah selanjutnya , bisa juga syarat – syarat tertentu itu meliputi pemberian pesangon dan uang pengganti jasa lainnya yang berguna bagi buruh untuk mendapatkan pekerjaan atau mata pencaharian yang baru .

Dengan mempertimbangkan berbagai hal sebagaimana diatas diharapkan dampak negatif dari adanya suatu pemutusan hubungan kerja dapat ditekan seminimal mungkin .

Karena itu pula pemberhentian buruh tidak dapat begitu saja dilakukan secara sembarangan atau sekehendak majikan saja , apabila tidak ada alasan yang kuat dan dapat menunjang pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Berkenaan dengan hal diatas , patutlah kita tinjau bagaimana pelaksanaannya di Indonesia dengan mengetengahkan kasus yang terjadi pada perusahaan genteng dan paving di kabupaten Sidoarjo , kasus tersebut terjadi pada bulan januari 2004 jumlah buruh yang memutuskan hubungan kerja dengan cara pengunduran diri 1 orang , dan sejumlah buruh yang terkena PHK ,berdasarkan situasi , keadaan , dan masalah inilah yang merupakan faktor pendorong bagi penulis untuk membuat skripsi dengan judul “ TINJAUAN MEGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SERTA PROSEDUR PELAKSANAANYA “

Sehubungan dengan uraian diatas , maka terdapat beberapa permasalahan yang timbul dengan adanya pemutusan hubungan kerja di PT. Cahaya Purnama ,antara lain :

1. Apa saja yang menjadi faktor penyebab serta dasar pertimbangan PT . Cahaya Purnama untuk melakukan PHK terhadap pekerjaanya?
2. Upaya apakah yang dapat dilakukan oleh pekerja dalam hal pemenuhan hak – hak pekerja yang terkena PHK ?

2. Penjelasan Judul

Penjelasan dari skripsi saya yang berjudul “ TINJAUAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA “ adalah sebagai berikut :

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 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 perselisihan perburuhan pusat , jadi dapat dijelaskan lebih singkat bahwa maksud atau arti dari judul skripsi ini adalah mengenai bagaimana tata cara penyelesaian terhadap perselisihan antara pekerja dan majikan khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja yang timbul di PT . Cahaya Purnama di kabupaten Sidoarjo .

3. Alasan Pemilihan Judul

Pihak pekerja sebagai pihak yang lemah keadaan sosial ekonominya, dalam suatu hubungan kerja sering menjadi korban tindakan sewenang – wenang dari pihak pengusaha yang berada pada posisi sosial ekonomi yang lebih kuat ,semisal dari latar belakang masalah diatas mengenai PHK dalam prakteknya banyak pekerja tidak mengetahui alasan yang tepat mengapa ia di PHK ? selain itu mereka juga kurang mengetahui secara pasti perihal upaya yang seharusnya dapat mereka lakukan dalam memperoleh haknya sebagai korban PHK, maka wajar kiranya apabila saya dalam skripsi ini ingin membahas mengenai permasalahan – permasalahan yang ada dalam

skripsi ini ingin membahas mengenai permasalahan – permasalahan yang ada dalam suatu hubungan kerja khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan harapan pekerja yang terkena PHK lebih mendapat perhatian dan perlindungan dalam hal pencapaian pemenuhan hak – haknya sebagai korban PHK dari pihak pengusaha yang bersikap superior.

4 . Tujuan Penulisan

Tujuan utama dalam penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana hukum di fakultas hukum universitas Airlangga Surabaya ,kemudian bertitik tolak dari latar belakang permasalahan dan alasan pemilihan judul yang saya uraikan ,maka tujuan lain dari penulisan skripsi ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peraturan yang dibuat pemerintah dalam kenyataan yang timbul dalam masyarakat.
- b. Untuk menggugah majikan dan buruh dalam menyelesaikan perkara yang menyangkut perburuhan terutama masalah pemutusan hubungan kerja agar sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku .
- c. Untuk memperoleh masukan – masukan yang berasal dari masyarakat yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pembentukan hukum perburuhan nasional yang lebih sempurna.

Dalam penulisan skripsi ini saya menggunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif , yakni mengkaji peraturan perundang – undangan yang ada selain itu saya juga melakukan survei lapangan untuk melihat sejauh mana peraturan tersebut di terapkan dalam masyarakat.

b. Sumber Bahan Hukum

Dalam menyusun skripsi ini saya menggunakan 2 (dua) sumber bahan hukum yakni,sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder dimana untuk sumber bahan hukum primer saya peroleh dari studi kepustakaan antara lain buku , makalah , tulisan yang ada pada peraturan perundang – undangan ,serta media masa yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja ,sedangkan untuk sumber bahan hukum sekunder berupa informasi hasil wawancara di lapangan pada PT . Cahaya Purnama di kabupaten Sidoarjo lokasi dimana saya melakukan survei atau studi lapangan sebagai bahan penunjang penyusunan skripsi ini .

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Sumber Bahan Hukum

Pertama – tama saya mengumpulkan sumber bahan hukum yang berasal dari studi kepustakaan ,setelah seluruh sumber bahan hukum terkumpul kemudian di identifikasikan sesuai dengan pokok bahasan dan analisa ,kedua saya melakukan survei lapangan ke PT. Cahaya Purnama di kabupaten Sidoarjo dengan melakukan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana pelaksanaan serta prosedur PHK yang diatur dalam peraturan yang ada ,kemudian saya menghubungkan penerapan yang berlaku di lapangan dengan hasil dari studi kepustakaan .

d. Analisa Bahan Hukum

Dari seluruh bahan hukum yang berhasil saya himpun dianalisa dengan cara memaparkan teori – teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan , kemudian dilanjutkan dengan melakukan cross – check terhadap praktek yang ada dilapangan .Diharapkan dengan melakukan langkah – langkah yang sistematis tersebut dapat menghasilkan keselarasan antara teori yang ada dengan praktek di lapangan .

6 . Pertanggung Jawaban Sistematika

Skripsi ini terbagi dalam 4 bab , dimana dalam tiap – tiap bab tersebut di bagi lagi menjadi beberapa sub bab agar lebih sistematis dan lebih mudah dipahami.

Bab I sebagai pendahuluan ,berisikan gambaran lengkap mengenai latar belakang permasalahan yang akan di bahas selain itu dalam bab ini juga dijelaskan mengenai penjelasan judul agar mendapatkan keselarasan persepsi antara penulis dengan pembaca nantinya , kemudian ada alasan pemilihan judul , tujuan penulisan serta metodologi penelitian yang terbagi lagi dalam penjelasan mengenai pendekatan masalah , sumber bahan hukum yang terdiri dari sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder , setelah itu ada pemaparan mengenai prosedur pengumpulan dan pengolahan sumber bahan hukum ,dan analiasa bahan hukum yang terakhir dalam bab I ini memuat suatu pertanggung jawaban sistematika yag berisi penjelasan mengenai serangkaian bagian – bagian dalam skripsi ini secara garis besar agar memudahkan pembaca untuk memahami isi dari susunan skripsi ini dengan singkat dan jelas.

Bab II berisi tentang prosedur pelaksanaan PHK berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku selain tata cara juga menyinggung mengenai hal – hal dan faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan terjadinya PHK di PT. Cahaya Purnama secara singkat dalam bab II ini berisi tentang jawaban dari rumusan permasalahan yang pertama dalam skripsi ini .

Bab III berisi tentang upaya pekerja dalam pemenuhan hak – haknya sebagai korban PHK dalam bab ini dijelaskan bahwa pekerja berhak untuk mendapatkan pesangon , uang jasa atau lainnya dari pihak pengusaha sebagai wujud tanggung jawab setelah dilakukannya PHK dalam hal ini pemerintah juga turut berperan serta sebagai pengawas dalam proses pemenuhan hak – hak pekerja ,upaya lain yang dapat dilakukan pekerja yakni melakukan penuntutan melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuhan dan penuntutan melalui pengadilan ,bab ini berusaha memberikan jawaban atas permasalahan kedua yang ada dalam rumusan masalah skripsi ini.

Bab IV merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari saya selaku penyusun dan penulis skripsi ini .

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 dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya sekaligus berpengaruh bagi perusahaan yang bersangkutan , sebab pekerja adalah manusia yang termasuk bagian dari sumber daya alam yang memiliki hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dalam setiap kegiatan pembangunan .Tenaga kerja dan modal merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan tetapi komponen tenaga kerja menduduki posisi yang lebih menonjol dibandingkan dengan komponen yang lain , karena bagaimanapun besarnya modal dan suburnya alam tanpa di dukung keefektivan tenaga kerja ,maka usaha untuk mencapai keberhasilan akan mengalami hambatan bahkan gangguan.

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan , pengusaha berusaha mengambil keputusan terhadap setiap persoalan yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan , pengusaha menghendaki kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya jika dianggap pekerja tidak proaktiv atau terlalu banyak menuntut meskipun demikian terjadinya pemutusan hubungan kerja sebisa mungkin dihindari .Pengusaha yang akan melakukan pemutusan hubungan kerja di

terhadap pekerja di perusahaannya , harus didasari alasan – alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak boleh menyimpang dari perundang – undangan yang berlaku yakni UU No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta .

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian tidak menimbulkan masalah bagi 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 adanya perselisihan akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak terutama bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pihak pengusaha , karena pemutusan hubungan kerja bagi pekerja akan memberi pengaruh psikologis , ekonomi , dan finansial , sebab:

- 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 mengeluarkan biaya ⁵.

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi secara perorangan dan secara besar – besaran , pemutusan hubungan kerja yang terjadi secara perorangan terjadi apabila

⁵ Iman Soepomo , ” *Pengantar Hukum Perburuhan* ”, Cet. XI, Djambatan, Jakarta.

tidak melebihi 10 orang , sedangkan secara besar – besaran dilakukan terhadap 10 orang atau lebih secara berturut – turut dalam waktu 1 (satu) bulan pada sebuah perusahaan seperti yang tercantum dalam pasal 3 UU 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 pihak pengusaha ,serta mengadakan penyelesaian yang baik yang dijiwai oleh nilai – nilai luhur pancasila .

Pemutusan hubungan kerja secara perorangan ini dapat dilakukan oleh perusahaan maupun atas permohonan pekerja sendiri , pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yaitu pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya datang dari pihak pengusaha hal ini dapat terjadi karena kesalahan pekerja sendiri ataupun tanpa kesalahan pekerja , sedangkan pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sendiri yaitu pemutusan hubungan kerja yang inisiatifnya datang dari pihak pekerja sendiri , pekerja juga seperti pengusaha yakni 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 haruslah didasari dengan alasan – alasan yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) golongan , yaitu :

- a. Alasan – alasan yang berkenaan dengan pribadi pekerja atau yang melekat pada diri pekerja , misalnya tidak cakap atau tidak mampu .
- b. Alasan – alasan yang berhubungan dengan kelakuan pekerja , misalnya tidak memenuhi kewajiban atau tidak disiplin .

c. Alasan – alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan .

Sebenarnya alasan – alasan tersebut diatas 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 tiap 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 hakikatnya akan menimbulkan kerugian bagi pihak pengusaha maupun pihak pemerintah , jadi kerugian tidak dirasakan oleh pekerja saja ,bagi pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya 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 semisal baru 2 atau 3 bulan pembinaan terhadap mereka tinggal sekedar untuk memantapkan produktivitas kerjanya , selain kerugian tersebut diatas pihak pengusaha juga masih mengeluarkan biaya – biaya lagi untuk melatih pekerjanya yang baru , disamping itu kemungkinan jalannya produksi 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 beban pemerintah dalam menaggulangi

pengangguran tersebut ,banyaknya pengangguran otomatis akan meningkatkan timbulnya perbuatan kriminalitas , sehingga dapat mengganggu stabilitas nasional .

Dengan demikian pemerintah berharap agar pemutusan hubungan kerja diperusahaan – perusahaan sebisa mungkin dihindari ,harapan ini tercantum dalam pasal 11 UU No. 12 Tahun 1964.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diatur dalam UU 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 secara khusus di perusahaan swasta .Menurut pertimbangannya ,UU ini diadakan untuk menjamin ketentraman dan kepastian hidup serta perlindungan hukum bagi pekerja .Pokok – pokok pikiran yang terkandung dalam UU No. 12 Tahun 1964 secara 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 UU ini penempuhan jalan perundingan merupakan suatu kewajiban .

3. Bila jalan perundingan tidak berhasil atau tidak tercapai untuk mendekatkan kedua belah pihak , barulah pemerintah turun tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh pengusaha , bentuk campur tangan ini pengawasan preventif atau tiap tiap pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja diperlukan izin dari instansi pemerintah.
4. Pengawasan preventif ini diserahkan pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
5. Dalam UU ini diadakan ketentuan – ketentuan yang bersifat formil tentang tata cara memohon izin , meminta banding terhadap penolakan permohonan izin , 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 tersebut dengan usaha menyalurkan mereka pada perusahaan atau 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 atau proyek – proyek lain ⁶.

⁶ Sendjun .H . Manulang , “ *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* “, Cetakan II , Rineka Cipta , 1995 , Hal 107 – 108.

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 akan melakukan penyelewengan – penyelewengan dari ketentuan – ketentuan hukum dan perundang – undangan dalam hal pemutusan hubungan kerja .

Suatu perusahaan dalam melakukan suatu pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya harus berdasarkan pada prosedur yang resmi atau prosedur yang telah diatur dalam undang – undang No. 12 tahun 1964 ,demikian halnya dengan perusahaan genteng dan paving Cahaya Purnama dalam melakukan pemutusan hubungan kerja ,adapun prosedur pemutusan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pertama, pengusaha harus mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja .
- b. Apabila telah dilakukan segala upaya namun pada akhirnya pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan , maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan organisasi pekerja yang bersangkutan atau yang ada pada perusahaan tersebut , atau dengan pihak 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 izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D),bagi pemutusan hubungan kerja

- perseorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja secara besar – besaran ,
- d. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat – singkatnya , menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- e. Dalam hal Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) memberikan izin , maka dapat ditetapkan pula kewajiban pihak pengusaha untuk memberikan pada pekerja yang bersangkutan sejumlah uang pesangon , uang jasa , dan ganti kerugian lainnya .
- f. Terhadap penolakan pemberian izin oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau pemberian izin dengan syarat , dalam waktu 14 hari setelah pemutusan diterima oleh pihak – pihak yang bersangkutan baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja dan organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat meminta banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P);

- g. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding ⁷.

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 dengan kata lain diharapkan pemerintah lebih bersikap bijaksana dalam mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Pada PT. Cahaya Purnama selalu dilakukan upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja apabila telah diketahui bahwa pekerja tersebut telah melakukan penyimpangan, cara yang dapat dilakukan oleh PT. Cahaya Purnama adalah dengan melakukan pembinaan dengan memberikan peringatan pada pekerja tersebut ⁸.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per . 03 / MEN / 1996 pasal 6 menyebutkan bahwa :

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

⁷ *Ibid.* h. 109 – 110

⁸ Wawancara dengan Manager Personalia PT. Cahaya Purnama, tanggal 15 Maret 2004.

langkah – langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan .Daya upaya pengusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan melakukan pembinaan diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per 03 / MEN / 1996 dalam pasal 7 nya 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 bulan , kecuali ditentukan lain dalam hal 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.

Daya upaya atau cara untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerjanya adalah dengan cara 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 yang meliputi peningkatan efisiensi dan penghematan lainnya ,antara lain seperti pensiun dan sebagainya
- e. Meliburkan karyawan untuk sementara ⁹.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa pemerintah sangat mengharapkan kepada para pengusaha untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjaannya , akan tetapi jika daya upaya dari pihak pengusaha tidak berhasil , maka menurut pasal 2 UU No. 12 Tahun 1964 , pihak pengusaha harus menjelaskan terlebih dahulu tentang maksud pemutusan hubungannya ,dengan maksud menyadarkan pekerja tersebut akan tetapi jika pekerja yang bersangkutan adalah anggota organisasi pekerja hendaknya merundingkan dahulu tentang jalan terakhir yang 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/ 1996, 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/1996 pasal 10 ayat (4) nya yang menyebutkan :

⁹ Sendjun H. Manulang , *Op.Cit* , h 117

Risalah perundingan sebagaimana yang 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 ditandatangani oleh kedua belah pihak .Kemudian pengusaha mengajukan izin 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. Cahaya Purnama, apabila daya upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja di perusahaan tersebut tidak berhasil , maka dengan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya .Dalam hal ini pengusaha merundingkan dan menjelaskan maksud dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan pihak pekerja yang bersangkutan , biasanya dalam perundingan ini antara pengusaha dengan pekerja tercapai persetujuan atas pemutusan hubungan kerja , dimana dengan konsekuensi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja

mendapatkan uang pesangon sesuai dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dengan pekerja tersebut , atau sesuai dengan yang telah diatur dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan ¹⁰ .

Perundingan yang tidak mencapai perdamaian atau persetujuan , maka kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Departemen Tenaga Kerja untuk diperentairi oleh pegawai perantara dengan dilampiri dengan risalah perundingan , pegawai perantara dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan perantara diterima oleh 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 ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja dan diketahui oleh pegawai perantara .Pemerentaraan berhasil atau tidak , pegawai perantara harus menyerahkan berkas penyelesaian perantaraan 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

¹⁰ Wawancara dengan Manager Personalia PT. Cahaya Purnama , Tanggal 17 Maret 2004.

Perburuhan justru diberi peranan yang cukup dominan dalam upaya menyelesaikan pemutusan hubungan kerja sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat.

Prosedur selanjutnya yang sangat penting adalah permohonan izin 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 masal, 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 izin 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 diatas 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 izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Pusat dalam hal 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 di perjanjikan telah selesai .

Pemberian izin 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 itu pihak pengusaha harus menyiapkan keterangan – keterangan yang benar serta dokumen – dokumen yang dapat memperkuat permohonan izinnya , juga bukti – bukti bahwa pengusaha sebelumnya telah melakukan berbagai daya upaya pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja baik melalui perundingan secara langsung dengan pekerjanya maupun dengan organisasi pekerja.

Permohonan izin 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 masal harus ditujukan kepada Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sesuai dengan ketentuan pasal 5 ayat (1)

Undang – Undang No. 12 tahun 1964.

Beberapa hal yang harus dimuat dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yakni :

- a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan pemohon .
- b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan .
- c. Nama , jabatan dan alamat pekerja yang dimohonkan pemutusan hubungan kerjanya .
- d. Umur dan jumlah keluarga dari pekerja.
- e. Masa kerja dan tanggal mulai kerja .
- f. Tempat pertama kali di terima bekerja .
- g. Rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma – cuma.
- h. Upah terakhir yang di terima 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 di mohonkan.
- l. Tempat dan tanggal permohonan izin pemutusan hubungan kerja diajukan.
- m. Hal – hal lain yang dianggap perlu.

n. Permohonan izin harus dibuat diatas kertas bermaterai.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Pusat menyelesaikan permohonan izin dalam waktu sesingkat – singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan yang diatur dalam pasal 6 Undang – Undang No. 12 tahun 1964. Dalam mengambil keputusan , P4-Daerah maupun P4- Pusat memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan pekerja maupun perusahaan ¹¹.

Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan P4-Daerah, maka dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diterima pihak – pihak yang bersangkutan pekerja dan pihak pengusaha maupun organisasi pekerja atau organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat mengajukan banding kepada P4-Pusat melalui P4-Daerah.

Dalam menyelesaikan banding , maka P4-Pusat menurut tata cara yang berlaku untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dalam tingkat banding , putusan P4-Pusat merupakan putusan akhir yang sifatnya mengikat serta tidak ada kemungkinan untuk mengajukan banding lagi atau kasasi pada instansi lain.

Perlu ditegaskan pula bahwa selama permohonan izin pemutusan hubungan kerja belum diperoleh atau selama keputusan banding sehubungan dengan adanya permintaan ulang pemeriksaan oleh P4-Pusat atas keputusan P4-Daerah belum diperoleh , maka baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan harus tetap menjalankan kewajibannya masing – masing , pekerja harus tetap melakukan

¹¹ **FX. Djumialji** , “*Pemutusan Hubungan Kerja*” , Cet III , Rineka Cipta , Jakarta , 1992 , h 12.

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan pihak pengusaha wajib membayar upah pekerja tersebut .

Apabila pengusaha melakukan tindakan skorsing , maka selama izin dari P4-Daerah atau P4-Pusat belum diberikan , maka bagi pekerja yang terkena skorsing tetap berhak mendapatkan upah serendah – rendahnya 50 % (lima puluh prosen) , masa skorsing berlaku paling lama 6 (enam) bulan dan setelah masa skorsing berakhir , pekerja atau tenaga kerja yang bersangkutan tidak lagi mendapat upah.

2.2. Hal- Hal Penyebab Dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Berkenaan dengan tanggung jawab atas jalannya perusahaan , pengusaha berupaya mengambil keputusan terhadap masalah yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan . Pengusaha menghendaki kebebasan dalam memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya dalam hal jika pengusaha tidak puas dengan hasil kerja dari pekerjanya tersebut , atau keadaan mendesak misal perusahaan membutuhkan pengurangan pekerja sebagai salah satu tindakan ekonomis yang diperlukan .

Pengusaha yang hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya harus didasari alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan tersebut dan tidak dibenarkan melakukan penyimpangan atas peraturan perundang – undangan yang berlaku yakni Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon , Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta . Peraturan

perundang – undangan tersebut diatas 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 kerja 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 tindakan meringankan penderitaan para 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 di kemukakan 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. Cahaya Purnama sebagai perusahaan yang mempunyai tanggung jawab terhadap hak – hak pekerjanya , dalam melakukan

¹² Imam Soepomo ,” *Pengantar Hukum Perburuhan* ”, Cet XI , Djambatan , Jakarata , 1995 , h 69

pemutusan hubungan kerja selalu bersarkan pada alasan – alasan yang membenarkan dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja tersebut.

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

Beberapa hal yang dapat dijadikan alasan 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 tingkah laku pekerja .
3. Alasan – alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Dalam alasan – alasan yang berhubungan atau melekat pada pribadi pekerja , yakni menjadi permasalahan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu keadaan pekerja itu sendiri yang tidak cakap atau tidak mampu secara badaniah maupun rohaniah. Dalam hal ini keadaan pekerja yang mungkin cacat 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 kebagian – bagian lain tetapi tetap tidak ada perubahan , maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut .

Selanjutnya alasan yang 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 juga kesalahan besar.

Sementara yang dimaksud dengan kesalahan kecil adalah , kesalahan – kesalahan akibat adanya ketidak mampuan , dan kurangnya pengetahuan pihak pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, kesalahan demikian ini timbul bukan karena adanya itikad buruk dan masih dapat dibina agar pekerja yang bersangkutan dapat memperbaiki kesalahan – kesalahan itu , contoh kesalahan yang dapat digolongkan pada kesalahan kecil yakni , menempatkan alat kerja tidak pada tempatnya , mengerjakan pekerjaan diluar ketentuan yang berlaku dan lain – lain .

Apabila pekerja demikian , setelah berkali – kali dinasehati dan dibimbing ataupun dipindahkerjakan tetap saja tidak memberikan perubahan yang positif , dan setelah diberi peringatan pertama , kedua ,dan ketiga tetap tidak ada perubahan , maka pengusaha diperbolehkan melaksanakan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut.

Beberapa kesalahan yang termasuk dalam kesalahan sedang antara lain :

- a. Sering melakukan penolakan – penolakan atas perintah kerja yang layak.
- b. Sering malalaikan 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 suatu perubahan , maka terpaksa perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut.

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 perbuatannya itu dapat membahayakan pekerja – pekerja lainnya dalam lingkup 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) nya menyebutkan bahwa ,

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

- a. Penipuan , pencurian dan penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman pengusaha .
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dapat dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara .
- c. Mabuk , minum – minuman keras yang memabukkan , madat , memakai obat bius ,atau menyalahgunakan obat – obatan terlarang atau obat – obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang – undangan .
- 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 pengusaha 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, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha .
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerja dalam bahaya .
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya di rahasiakan 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 atau skorsing , cara demikian adalah lebih baik sebab apabila pekerja tersebut ternyata hanya terkena fitnah atau kesalahannya hanya merupakan ketidaksengajaan ,sedang pekerja untuk selanjutnya menyatakan dimuka pengusaha dan serikat pekerjaannya bahwa tidak akan mengulangi kesalahannya , maka kepada pekerja yang bersangkutan diberi kesempatan untuk melakukan hubungan kerja.

Sebagai alasan ketiga adalah alasan – alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan ada yang timbul secara langsung dari aturan yang berhubungan dengan jalannya seperti modernisasi , otomatisasi , mekanisasi ,dan rasionalisasi , perubahan hasil produksi atau perubahan cara produksi dan dalam keahlian yang diperlukan ,

diperlukan , penutupan bagian – bagian dan lain – lain . selain itu juga dapat diakibatkan oleh 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 dijabarkan diatas pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pekerja mangkir, hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 pasal 15 ayat

(1) yang menyebutkan 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.

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 secara terus menerus.
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban kepada negara yang ditetapkan pemerintah atau Undang – Undang atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.
- 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 izin tertulis pengusaha atau yang diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas izin 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 diatas bukanlah alasan – alasan yang pokok untuk dapat melakukan pemutusan .Dalam memeriksa kasus per kasus , alasan – alasan yang dipertimbangkan dalam hubungannya dengan semua kejadian disekitarnya dan pemberhentian pada umumnya hanya dipandang beralasan , juga dengan mempertimbangkan kepentingan – kepentingan yang wajar baik dari pekerja dan dari perusahaan.

2.3. Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cahaya

Purnama

Tata cara yang dianut pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau majikan itu , merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja .Hal tersebut disebabkan aturan dan praktek yang dilakukan dalam hal pemberhentian

(dismissal) atau penghematan (lay – of) mempengaruhi kepentingan vital dari majikan dan tenaga kerja¹³.

Prosedur pemberhentian dan penghematan dengan sendirinya harus melihat latar belakang perekonomian pada umumnya dari negara yang bersangkutan ,peraturan mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan majikan dan pekerja , yakni mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis ,dalam hal ini pemerintah mempunyai kepentingan secara langsung dalam peraturan semacam itu .Pemerintah bertanggung jawab atas penetapan ketentuan – ketentuan untuk mencegah gangguan – gangguan dalam proses ekonomi dan ketertiban umum serta untuk memberi perlindungan yang layak kepada pihak yang ekonominya lemah¹⁴.

Sementara itu tata cara atau pelaksanaan prosedur pemutusan hubungan kerja pada PT. Cahaya Purnama yang berlokasi di kabupaten Sidoarjo lebih mengacu pada ketentuan Keputusan 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 dimana hal ini ditegaskan dalam peraturan perusahaan PT. Cahaya Purnama pada pasal 26 ayat (1) nya.

Dalam ketentuan tersebut tidak hanya memuat suatu prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang kiranya dianggap cukup layak dan praktis namun juga memuat ketentuan yang mengatur besarnya uang pesangon , uang jasa , dan

¹³ **Y.W.Sunindhia , S.H. ,** *"Masalah PHK dan Pemogokan"* Cet I , Bina Aksara , Jakarta , 1988 , h 36.

¹⁴ **Lanny Ramli, S.H. , M.H. ,** *"Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia"* , Airlangga University Press , Surabaya , h 28.

ganti kerugian sebab disamping kewajiban majikan dan hak pekerja sebagai akibat pemberhentian tersebut , perundang – undangan dan praktek di banyak negara , menghendaki agar majikan membayar pula sejumlah uang pesangon (tunjangan pemberhentian) kepada pekerja yang diberhentikan , perlu diketahui bahwa pesangon ini harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran , dan harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan , dimana penjelasan mengenai rincian tunjangan tersebut akan di bahas pada bab lain dari penulisan skripsi ini.

PT.Cahaya Purnama dalam beberapa hal cenderung memberlakukan ketentuan Peraturan Perundang – undangan yang baru yakni Undang – Undang No.13 Tahun 2003 ,ini ditengarai dari adanya upaya sosialisasi Undang – Undang tersebut di lingkup kerja PT. Cahaya Purnama beberapa waktu ini.Namun di lain masalah seperti megenai pelaksanaan prosedur pemutusan hubungan kerja PT. Cahaya Purnama masih menggunakan ketentuan hukum yang lama yakni undang – undang no.12 tahun 1964 , tidak ada peraturan pemerintah yang melarang hal tersebut karena pada dasarnya hal – hal yang demikian itu terjadi atau lahir dari adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dalam hal ini pekerja dengan majikan seperti yang tertuang dalam perjanjian kerja atau pada kesepakatan kerja bersama

2.4. Alasan – Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Masalah pemutusan hubungan kerja berkaitan erat dengan adanya suatu jaminan atas sejumlah pendapatan bagi buruh yang kehilangan pekerjaan , berdasarkan alasan itu pula hendaknya syarat yang harus dipenuhi dan prosedur yang

harus ditempuh dalam pemutusan suatu hubungan kerja memperhatikan falsafah umum hakikat hubungan kerja yang telah mengalami perkembangan dan kemajuan yang berarti dewasa ini.

Ketentuan pemberhentian tenaga kerja berkembang tidak hanya menjadi terbatas pada mengadakan keringanan penderitaan pekerja yang telah atau akan diberhentikan , tetapi juga membatasi kebebasan majikan untuk melakukan pemberhentian karena alasan – alasan tertentu dan berikutnya pemberhentian harus berdasarkan alasan yang membenarkan pemberhentian itu.

Kesimpulannya bahwa seorang pekerja yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentiannya bila terbukti pemberhentiannya tidak beralasan , dapat diselesaikan dengan upaya pengaduan dan bila perlu ke Pengadilan , dapat juga melalui badan arbitrase atau badan lainnya yang tidak memihak atau badan kerjasama yang berwenang memeriksa dan mengambil putusan terhadap faktor yang dijadikan alasan pemberhentian , pekerja berhak terus bekerja , kecuali bila ada alasan yang membenarkan pemberhentiannya .

PT. Cahaya Purnama dalam hal ini melalui ketentuan Peraturan Perusahaan , cukup memberikan gambaran yang jelas mengenai beberapa faktor penyebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya ,pada pasal 23 mengatur tentang tingkat kesalahan yang dapat dikenakan sanksi surat peringatan dan sanksi pemutusan hubungan kerja , yang isinya :

1. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI SP I DAN II

Kesalahan / pelanggaran terhadap TATA TERTIB KERJA , dan kesalahan / pelanggaran antara lain :

- a. Membawa / menggunakan barang – barang milik perusahaan diluar lingkungan perusahaan tanpa seizin pengusaha.
 - b. Membawa orang tua atau keluarganya masuk kelokasi perusahaan kecuali dengan izin pimpinan perusahaan.
 - c. Mangkir 3 kali sebulan , atau 2 hari berturut – turut dalam waktu 1 bulan, atau sampai 3 hari berturut – turut dalam waktu 1 bulan.
 - d. Memasukkan kartu absensi orang lain atau menyuruh orang lain memasukkan kartu absensi pada alat check-clok.
2. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI SURAT PERINGATAN (SP) III/ TERAKHIR , YAITU :
- a. Menolak / membantah untuk melaksanakan perintah yang layak dan teguran dari atasan atas kesalahannya tanpa alasan yang dapat diterima.
 - b. Merubah atau memalsukan data yang ada di kartu check-clock milik sendiri maupun milik karyawan lain.
 - c. Melakukan pekerjaan secara serampangan hingga perusahaan mengalami kerugian.
 - d. Menolak kerja lembur dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan.
 - e. Memakai kendaraan perusahaan tanpa izin perusahaan.
 - f. Menambah , mengurangi , merubah , merobek ,atau menempelkan sesuatu pada pengumuman atau papan pengumuman yang ada dalam lingkungan perusahaan kecuali atas perintah atau seizin personalia ,bila pengumuman itu dikeluarkan Departemen selain personalia dan berlaku khusus untuk karyawan dari bagian yang bersangkutan ,maka penambahan dan perubahan harus seizin atau oleh kepala bagian tersebut.
 - g. Mereka yang secara sengaja menghalangi kelancaran produksi.
 - h. Menjalankan usaha – usaha pribadi pada jam kerja di dalam perusahaan tanpa seizin pengusaha.
 - i. Mengabaikan peringatan untuk memperbaiki mutu pekerjaan , cara bekerja, maupun disiplin kerja.
 - j. Karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja , walaupun sudah mendapat teguran – teguran.
 - k. Tidur pada waktu kerja tanpa persetujuan dari Kepala Bagian.
 - l. Karyawan yang menolak untuk diperiksa badannya / barang bawaannya / tas dan lainnya oleh satpam dinas jaga pada waktu masuk / pulang kerja atau pada saat dirazia atau ada unsur kecurigaan.
3. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- a. Penipuan , pencurian dan penggelapan barang / uang milik pengusaha atau teman sekerja /atau milik teman pengusaha.
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara.
- c. Mabuk , minum – minuman keras yang memabukkan , madat , memakai obat bius , atau menyalahgunakan obat – obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang peraturan perundang – undangan.
- d. Melakukan tindakan kejahatan misalnya menyerang , mengintimidasi atau terlibat perkelahian atau menipu pengusaha atau teman sekerja atau memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan.
- e. Menghasut , menganiaya , mengancam secara fisik atau mental , menghina secara kasar Direksi / Kepala Bagian atau teman sekerja.
- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perusahaan yang berlaku.
- g. Dengan ceroboh , atau sengaja merusak , merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak merugikan , atau membiarkan diri atau bergurau dengan teman sekerjanya sehingga membahayakan / merugikan / menciderai teman sekerjanya atau orang lain.
- i. Membongkar dan membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- j. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja .
- k. Sengaja membuat api di lingkungan perusahaan yang sifatnya mengancam keselamatan baik pekerja lain maupun barang / harta milik perusahaan.
- l. Berjudi di dalam komplek perusahaan.
- m. Karyawan yang menyediakan tenaganya secara perorangan atau berkelompok / bersama dengan pekerja lainnya , langsung atau tidak langsung untuk kepentingan pribadi dan merugikan perusahaan.
- n. Memalsukan dokumen perusahaan yang dapat merugikan perusahaan.
- o. Menyalahgunakan tanggung jawab dan kedudukannya antara lain menerima dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi atau keluarga yang ada kaitannya dengan perusahaan tanpa seizin dari Direksi.
- p. Menyelenggarakan atau menghadiri pertemuan – pertemuan , rapat – rapat , mengedarkan / menempelkan selebaran di lingkungan perusahaan yang sifatnya bertentangan atau menghasut kebijaksanaan pemerintah.

- q. Tanpa wewenang yang sah membawa senjata tajam , senjata api , bahan peledak , atau alat perkelahian lainnya yang tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan ke dalam kompleks perusahaan.
 - r. Membujuk karyawan lainnya untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan atau efek – efek destruktif.
 - s. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan SP III yang masih berlaku.
- Pekerja – pekerja yang melakukan pelanggaran / kesalahan tersebut diatas dapat diberikan pemutusan hubungan kerja langsung tanpa peringatan.

Pada PT. Cahaya Purnama hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan putus dapat terjadi dikarenakan beberapa hal , antara lain :

- a. Berakhirnya hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu sebagaimana di maksud dalam perjanjian kerja.
- b. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.
- c. Pekerja meninggal dunia.
- d. Pekerja yang tidak cakap dalam melaksanakan pekerjaan walaupun telah di coba dipekerjakan dimana – mana , dan dianggap sudah tidak sanggup lagi bekerja lagi.
- e. PHK yang disebabkan tindakan efisiensi / penutupan perusahaan / pailit / hal – hal lain yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya .
- f. Karyawan yang dijatuhi hukuman oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana.
- g. Karyawan yang sakit setelah 12 (dua belas) bulan dan belum dapat melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan keterangan dokter yang merawatnya.

- h. Karyawan yang mangkir 5 (lima) hari berturut – turut.
- i. Karyawan yang tidak mengindahkan peringatan terakhir.
- j. Karyawan yang melakukan kesalahan yang termasuk dalam klasifikasi pasal 23 ayat (3) Peraturan Perusahaan,yakni TINGKAT KESALAHAN YANG TERKENA SANKSI PHK.
- k. Karyawan yang telah mencapai usia lebih dari 55 tahun , kecuali pemikiran dan tenaganya masih diperlukan oleh perusahaan .

Apabila ada dispensasi dari pihak Direksi secara tertulis , maka pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dapat dipertimbangkan kembali semisal ditunda atau dibatalkan sesuai dengan dispensasi Direksi tersebut.

Pada prinsipnya faktor penyebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja di PT.Cahaya Purnama sebagian besar cenderung mengacu pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/ 1996 dan sedikit disesuaikan dengan peraturan yang mengatur kepentingan perusahaan yang bersifat intern .

BAB III

PERWUJUDAN PEMENUHAN HAK – HAK PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

3.1. Pemenuhan Hak – hak Pekerja Oleh Pengusaha

Berakhirnya hubungan kerja bagi pekerja berarti pula kehilangan mata pencaharian , merupakan permulaan dari segala kesengsaraan ,sebab acapkali pekerjaan tersebut adalah satu – satunya sumber pendapatan dan penghidupan bagi pekerja itu sendiri juga keluarganya, untuk membantu atau setidaknya mengurangi beban pekerja yang di putus hubungan kerjanya mewajibkan pengusaha untuk memenuhi hak – hak pekerja tersebut.

Kewajiban pengusaha setelah adanya putusan yang menghendaki dilakukannya pemutusan hubungan kerja ,yakni sesegera mungkin pengusaha melaksanakan isi dari putusan tersebut terlebih dalam pemenuhan hak – hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja .

Perundang – undangan dan praktek di banyak negara , menghendaki majikan untuk membayar sejumlah uang sebagai uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian kepada pekerja yang diberhentikan, di Indonesia hal ini diatur dalam ketentuan pasal 7 ayat (2) Undang – Undang No. 12 Tahun 1964 yang menyatakan ;

“ Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan izin , maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian “.

Pesangon tersebut harus diberikan kepada 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 diizinkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Pusat. Peraturan tersebut adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1996 sebagai perwujudan dari pasal 7 ayat (3) dan pasal 13 Undang – Undang No. 12 Tahun 1964.

Perlu diketahui bahwa pesangon ini harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran , dan harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan, pembayaran uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian biasanya bukanlah hukuman yang dijatuhkan kepada majikan atau pengusaha karena tindakan pengusaha yang salah dalam suatu pemutusan hubungan kerja , melainkan pembayaran uang oleh pengusaha sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja sebab ia telah diberhentikan setelah bekerja dan mengabdikan pada pengusaha tersebut selama jangka waktu tertentu , penetapan besarnya uang pesangon tersebut biasanya seimbang dengan lamanya hubungan kerja (masa kerja) dari pekerja yang bersangkutan serta kadang – kadang di bayarkan pula dalam hal pekerja meninggalkan pekerjaan atas kehendak sendiri .

Dengan begitu setiap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dalam penerimaan uang pesangon tidaklah sama rata antara satu dengan yang lain , hal ini disesuaikan dengan masa kerja masing – masing , PT. Cahaya Purnama

mempertimbangkan penetapan ini , yang dijabarkan dalam pasal 28 Peraturan Perusahaan PT.Cahaya Purnama,

1. Besarnya uang pesangon ditetapkan sebagai berikut:

a. Masa kerja 3 bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 tahun ,	1 bulan upah
b. Masa kerja 1 atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
c. Masa kerja 2 atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
d. Masa kerja 3 atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
e. Masa kerja 4 atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
f. Masa kerja 5 atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
g. Masa kerja 6 tahun atau lebih	7 bulan upah
2. Besarnya uang penghargaan masa kerja / uang jasa 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
3. Besarnya uang ganti pengobatan dan perawatan serta perumahan ditetapkan sebesar 15 % dari uang pesangon dan atas uang penghargaan masa kerja / jasa.

Penetapan pemberian uang pesangon diatas mengacu pada pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.03/MEN/1996 walau tidak sepenuhnya sama ,namun hal tersebut masih dimungkinkan selama tidak merugikan kepentingan dan hak para pekerja yang telah kehilangan pekerjaan , sementara itu penetapan besarnya uang pesangon berdasarkan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/ MEN/ 1996 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 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 | 5 bulan upah |

Uang jasa bukanlah uang yang diberikan kerana pekerja lebih berjasa , tetapi diberikan kerana 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 pada pasal 22 Peraturan menteri Tenaga kerja No.PER.03/MEN/1996 adalah sebagai berikut :

- | | |
|---|--------------|
| a. Masa kerja lima 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 lebih | 6 bulan upah |

Sementara untuk penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 5 % (lima prosen) dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa , berbeda dengan ketentuan yang ada pada pasal 28 Peraturan Perusahaan PT. Cahaya Purnama yang mengatur penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % (lima belas prosen) dari besarnya uang pesangon dan uang jasa yang menjadi hak para pekerja, kesimpulannya peraturan perusahaan dapat disesuaikan dengan ketentuan peraturan pemerintah yang ada namun tidak menutup kemungkinan untuk dikembangkan lagi dengan konsekwensi selama peraturan tersebut tidak menentukan standart dibawah peraturan pemerintah yang telah mengatur sebelumnya , yang akibatnya dapat merugikan para pihak yang berselisih dalam hal pemutusan hubungan kerja .

Selain itu PT. Cahaya Purnama juga menentukan beberapa pemutusan hubungan kerja yang tidak mendapatkan pesangon, antara lain :

- Berakhirnya masa kontrak kerja .
- Hubungan kerja putus pada masa percobaan 3 (tiga) bulan.
- Pekerja dijatuhi hukuman oleh pengadilan karena melakukan tindak pidana perusahaan.
- Pekerja melakukan pelanggaran yang di klasifikasikan berat seperti yang tertuang dalam pasal 23 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. Cahaya Purnama yakni TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI PHK, tetapi apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan

uang penghargaan masa kerja , maka pekerja tersebut akan diberikan haknya .

Dan untuk pekerja yang mengundurkan diri dan masa kerjanya kurang dari 3 tahun , pengusaha tidak berkewajiban memberikan uang pesangon atau ganti rugi lainnya kecuali upah pekerja yang belum diterimakan. Uang jasa bukanlah uang yang diberikan karena pekerja karena lebih berjasa, tetapi uang jasa diberikan pada pekerja yang masa kerjanya telah menginjak 5 tahun atau lebih.

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

1. Upah pokok .
2. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap di berikan 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 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 berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 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 pelanggaran diluar kesalahan berat berhak mendapatkan uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian .

Dalam hal pemutusan hubungan kerja bukan karena kesalahan pekerja atau karena tindakan 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 .

Begitu juga halnya dengan PT. Cahaya Purnama , dalam pemenuhan kewajibannya pada pekerja yang diberhentikan , pemutusan hubungan kerja selalu didasarkan pada alasan – alasan yang mendasari pemutusan hubungan kerja tersebut , dimana perhitungan pemberian uang pesangon , uang jasa , ganti kerugian dipertimbangkan juga dari masa kerja masing – masing pekerja .

3.2. Pemerintah Sebagai Pengawas Dalam Proses Pemenuhan Hak – Hak

Pekerja Setelah Diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja

Peran pemerintah selanjutnya dalam hal ini bertindak sebagai pengawas sehubungan dengan putusan panitia daerah atau panitia pusat mengenai Pemenuhan haka – hak pekerja yang terkena Pemutusan hubungan kerja pada PT. Cahaya Purnama .

Arti dari pengawasan di sini adalah megawasi pelaksanaan putusan panitia daerah yang bersifat mengikat serta pelaksanaan putusan Pengadilan Negeri yang membenarkan eksekusi , maka pelaksanaan eksekusi tersebut diawasi oleh pegawai pengawas sesuai dengan ketentuan pasal 30 Undang – Undang No. 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan atau hubungan industrial , dengan demikian peran serta pemerintah sebagai pihak 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 .

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

3.3.Penuntutan Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang mengakibatkan pekerja harus kehilangan mata pencahariannya dan mempunyai posisi ekonomi yang berada di bawah kemampuan ekonomi pengusaha , maka perlindungan hukum lebih dikonsentrasikan pada kepentingan pekerja dalam upaya pemenuhan hak – haknya , kebanyakan dalam prakteknya pekerja harus lebih dulu melakukan perbuatan hukum tertentu agar hak – haknya terlindungi , maka hal inilah yang disebut sebagai

perlindungan hukum secara aktif salah satu cara yakni dapat mengajukan tuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

Tidak semua perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha dapat disebut dengan perselisihan perburuhan sebagaimana ditentukan dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Adanya perbedaan pendapat antara pekerja dengan pengusaha adalah karena perselisihan hak , sebagaimana kita ketahui bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi setelah para pihak mengadakan perjanjian kerja , jadi dalam hal ini hubungan kerja dimulai setelah dicapai kesepakatan mengenai hak dan kewajiban para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja , sehingga apabila muncul perselisihan terdapat suatu kemungkinan bahwa salah satu pihak melakukan wanprestasi atau salah satu pihak menganggap bahwa perjanjian kerja tersebut dianggap tidak relevan dengan keadaan yang berlangsung saat munculnya perselisihan .

Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak secara eksplisit mensyaratkan bahwa dari pihak pekerja hanya organisasi pekerja saja yang dapat menjadi salah satu pihak dalam mengajukan tuntutan kepada pihak lain melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan , namun apabila kita cermati , maka ketentuan tentang pihak pekerja sebagai salah satu pihak dapat dilihat dalam pasal 1 ayat (1) huruf c yang dapat disimpulkan adanya kemungkinan para pihak dalam perselisihan perburuhan yaitu antara :

1. serikat buruh dengan majikan ;

2. serikat buruh dengan perkumpulan majikan ;
3. Gabungan serikat buruh dengan majikan ;
4. Gabungan serikat buruh dengan perkumpulan majikan

Dari empat kemungkinan tersebut diatas , terlihat bahwa pekerja secara perorangan atau beberapa pekerja secara kelompok yang tidak menjadi anggota serikat pekerja di tempatnya bekerja tidak dapat menjadi pihak yang mengajukan tuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

Ketentuan lain dalam pasal 9 ayat (1) menyebutkan bahwa putusan panitia daerah memuat :

- a. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka ;
- b. Ikhtisar dari tuntutan , balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak ;
- c. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu ;
- d. Pokok putusan yang juga memuat pernyataan apakah putusan bersifat anjuran atau mengikat.

Untuk panitia pusat berlaku ketentuan dalam pasal 14 ayat (1) yang menyebutkan :

(1) Putusan Panitia Pusat memuat:

- a. Nama serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka ;
- b. Ikhtisar dari tuntutan , balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak ;
- c. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan itu ;
- d. Pokok putusan.

Mencermati ketentuan ketiga pasal tersebut diatas terlihat jelas bahwa pekerja secara perorangan atau secara kelompok yang tidak menjadi anggota organisasi pekerja tidak dapat mengajukan tuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pada satu sisi ketentuan – ketentuan tersebut cukup baik karena memberi motivasi pekerja untuk menghimpun dirinya dalam satu organisasi pekerja di masing – masing lingkungan kerjanya dengan harapan para pekerja mempunyai posisi tawar – menawar (bargaining position) yang kuat di hadapan pengusaha , namun di sisi lain pekerja yang tidak tergabung dalam organisasi pekerja yang tidak tersedia di lingkungan kerjanya tidak dapat mengajukan penuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan meskipun hak – haknya sebagai pekerja telah diabaikan oleh pengusaha , sehingga azas keadilan terabaikan .

Dalam kenyataannya bahwa tidak semua perusahaan terdapat organisasi pekerja dengan berbagai alasan , misalnya tidak adanya situasi kondusif akibat pihak pengusaha mempersulit para pekerja untuk mendirikan organisasi dengan ancaman akan melakukan pemecatan kepada mereka yang berani mendirikan serikat pekerja .

Karena alasan azas keadilan tidak tercapai, sementara pekerja yang menjadi anggota atau bukan anggota dari suatu organisasi pekerja juga masih memerlukan perlindungan hukum secara aktif dalam pemenuhan hak – hak normatifnya setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja , maka pernyataan yang menyatakan bahwa pekerja yang bukan anggota dari organisasi pekerja tidak dapat mengajukan penuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mulai bergeser

dalam hal ini tidak dapat melakukan penuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan bukan berarti tidak boleh atau tidak adanya kemungkinan untuk melakukan penuntutan tersebut sebab azas keadilan perlu ditegakkan dan agar pekerja yang telah kehilangan pekerjaan tersebut tidak merasa diabaikan hak – haknya setidaknya jalan yang ditempuh melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat menghasilkan suatu solusi yang adil bagi kedua belah pihak .

3.4. Penuntutan Melalui Pengadilan

Dengan adanya ketentuan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 pasal 1 ayat (1) huruf c yang secara limitatif menyebutkan para pihak yang dapat mengajukan tuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan , maka pekerja baik secara perorangan atau kelompok yang tidak tergabung dalam suatu serikat pekerja dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan.

Ada beberapa keuntungan penyelesaian melalui jalur pengadilan bila dibandingkan dengan penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan , antara lain :

1. Pekerja sebagai subyek hukum dapat mengajukan tuntutan ganti rugi lebih besar dari ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.03/MEN/1996 atas perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh pengusaha .
2. Pelaksanaan putusan pengadilan dapat dilakukan dengan segera kecuali keputusan tersebut belum memiliki kekuatan hukum tetap , hal ini relatif lebih sederhana dan cepat dibandingkan dengan putusan Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan Daerah yang untuk dapat dilaksanakan dan bersifat mengikat jika dimintakan fiat eksekusi pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak kepada siapa putusan itu akan dijalankan hal ini diatur dalam pasal 10 ayat (2) Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957, dan untuk putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dimintakan kepada Pengadilan Negeri di Jakarta .

Adalah pasal 1365 kitab Undang – Undang Hukum Perdata yang menjadi dasar diajukannya gugatan yang menyatakan , tiap perbuatan yang melanggar hukum , yang membawa kerugian pada orang lain mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kesalahan itu , mengganti kerugian tersebut , dalam hal ini pengusaha telah melakukan perbuatan melanggar hukum yaitu tidak menempuh prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta .

Berdasarkan uraian tersebut diatas apabila mengajukan gugatan melalui pengadilan akan dapat diterima karena telah jelas para pihak yang bersengketa yaitu pengusaha dan pekerja serta obyek gugatannya yaitu perbuatan melawan hukum dan kerugian yang ditimbulkan atas perbuatan tersebut , yaitu hilangnya mata pencaharian , hilangnya masa depan karena hilangnya pekerjaan dan biaya – biaya yang dikeluarkan selama proses penyelesaian sedang berlangsung.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Setelah melalui ulasan serta pembahasan yang dikemukakan , maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerjanya PT. Cahaya Purnama selalu mendasarkan pada alasan – alasan yang membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut hal ini diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Cahaya Purnama yang telah disesuaikan dengan peraturan perundang – undangan yakni Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 03/MEN/1996. Tanggung jawab pengusaha bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja adalah memberikan hak – hak pekerja tersebut setelah kehilangan pekerjaan dan mata pencahariannya . Salah satu bentuk tanggung jawab tersebut adalah dengan menindaklanjuti pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku . Pada kenyataannya PT. Cahaya Purnama memberikan hak – hak pekerjanya yang meliputi uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian dengan perhitungannya di tetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja

No.PER.03/MEN/1996 mengenai besarnya uang pesangon , uang jasa dan ganti kerugian .

- b. Secara yuridis pekerja mendapat perlindungan berupa prosedur – prosedur yang harus di tempuh oleh pengusaha dan apabila prosedur tersebut tidak dilakukan oleh pengusaha, dan para pekerja beranggapan perlindungan tersebut belum maksimal , maka pekerja dapat mengajukan gugatan kepada pengusaha , melalui pengadilan atas perbuatan melanggar hukum sebagaimana diatur dalam pasal 1365 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, pasal ini mewajibkan orang untuk membayar sejumlah uang untuk ganti kerugian akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukannya tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain .

4.2. Saran

- a. Undang – Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang tergabung dalam suatu organisasi pekerja atau serikat pekerja , dan menurut pikir hemat saya perlu penyempurnaan atau diganti dengan peraturan perundang – undangan yang baru yang dapat memberikan perlindungan hukum pada pekerja secara perorangan yang karena suatu alasan tidak menjadi anggota serikat pekerja untuk dapat menjadi salah satu pihak yang dapat mengajukan tuntutan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan .

Pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hendaknya dapat segera dapat dilaksanakan tanpa dimintakan melalui pengadilan.

- b. Perlu adanya suatu peraturan perundang – undangan khusus yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta yang dapat mengakomodasi kepentingan para pihak khususnya pekerja dalam proses pemenuhan hak – haknya yang hendaknya disesuaikan dengan perkembangan zaman.

Daftar Bacaan

Iman Soepomo, “*Hukum Perburuhan dan Undang – Undang dan Peraturan – Peraturan*”, Djambatan , Jakarta , 1982.

Iman Soepomo , “*Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*” , Djambatan , Jakarta , 1983.

Iman Soepomo , “*Pengantar Hukum Perburuhan*” , Djambatan , Jakarta , 1985.

Wiwoho Soejono , “*Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*”, Bina Akasa , Jakarta , 1987.

Sendjun . H . Manulang , “*Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*” , Cetakan II , Rineka Cipta , 1995 .

FX. Djumialdji , “*Pemutusan Hubungan Kerja*”, Cetakan III , Rineka Cipta , Jakarta, 1992.

Y. W . Sunindhia , “*Masalah PHK dan Pemogokan*” , Cetakan I , Bina Aksara , Jakarta , 1988.

Lanny Ramli , “*Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia*” , Airlangga University Press , Surabaya.

Yuridika

Machsoen Ali , “*Perselisihan Perburuhan dan Mekanisme Penyelesaiannya*”, Yuridika , Surabaya , Volume .15 , No.3 , Mei 2000.

Undang – Undang dan Peraturan Pemerintah

- Undang – Undang No.12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- Undang – Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

- 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.
- Peraturan Perusahaan PT. Cahaya Purnama.

DAFTAR ISI

	Halaman
Mukadimah	
Pasal 1. Pendahuluan	1
Pasal 2. Pengertian	1
Pasal 3. Maksud dan Tujuan	2
Pasal 4. Penerimaan Karyawan	2
Pasal 5. Masa Percobaan	2
Pasal 6. Karyawan Waktu Tertentu	3
Pasal 7. Mutasi dan Promosi Pekerja	3
Pasal 8. Hari Kerja dan Jam Kerja	3
Pasal 9. Kerja Lembur	4
Pasal 10. Sistem Pengupahan	4
Pasal 11. Istirahat Mingguan dan hari libur resmi	5
Pasal 12. Istirahat Tahunan	5
Pasal 13. Cuti Hamil / Gugur Kandungan	6
Pasal 14. Upah selama sakit	6
Pasal 15. Pengobatan dan Pemeliharaan kesehatan	6
Pasal 16. Ijin meninggalkan pekerjaan	7
Pasal 17. Keselamatan kerja dan Perlengkapan kerja	7
Pasal 18. Tunjangan kecelakaan kerja	7
Pasal 19. Peribadatan	8
Pasal 20. Tata Tertib Kerja	8
Pasal 21. Tindakan Disiplin	11
Pasal 22. Mangkir (tidak masuk kerja tanpa keterangan)	12
Pasal 23. SP dan Sanksi PHK	12
Pasal 24. Tunjangan Kematian Bukan Karena Kecelakaan Kerja	15
Pasal 25. THR Keagamaan	15
Pasal 26. PHK	15
Pasal 27. Mengundurkan diri atas kehendak sendiri	16
Pasal 28. Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja	17
Pasal 29. Penyelesaian Keluh Kesah	17
Pasal 30. Penutup	18

Surat Pengesahan Dinas Tenaga Kerja

Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan

Surat Pernyataan Wakil Pekerja CV. Cahaya Purnama

Surat Pernyataan CV. Cahaya Purnama

Tinjauan Mengenai Pemutusan...

C:\PERSONALIA\Peraturan Perusahaan\PP revisi.doc

CV. CAHAYA PURNAMA

Jl. Stadion No. 146, Ds. Kemiri, SIDOARJO

PERATURAN PERUSAHAAN

PENDAHULUAN

Pasal.1

Peraturan Perusahaan ini dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun pekerja yang berisikan tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan yang baik dan harmonis antara perusahaan dan karyawan, dalam usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan perusahaan

PENGERTIAN

Pasal. 2

Dalam peraturan perusahaan ini yang dimaksud dengan :

- Perusahaan, adalah CV. Cahaya Purnama yang berkedudukan di Jl. Stadion 146 - Ds. Kemiri Sidoarjo, sebagai Badan Usaha dengan akte pendirian perusahaan No. 083/662/NTD/AKT/1995.
- Direksi, adalah Direksi CV. Cahaya Purnama
- Karyawan, adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut
- Istri/Suami, adalah Istri/Suami yang sah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan telah terdaftar diperusahaan
- Anak, adalah anak karyawan yang sah menurut hukum dan telah terdaftar diperusahaan, termasuk anak angkat dan anak tiri, dengan ketentuan anak angkat dan anak tiri masing-masing hanya seorang dan sepenuhnya menjadi tanggungan karyawan
- Keluarga, adalah istri/suami dan atau anak karyawan sesuai butir d dan e diatas.
- Gaji, adalah penghasilan karyawan yang dibayar oleh perusahaan yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan
- Jabatan, adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak seorang karyawan dalam susunan organisasi, baik dari aspek struktural maupun sudut fungsional.



Janne Novita

KERJA LEMBURPasal.9

1. Apabila perusahaan memerlukan, maka karyawan bersedia untuk melakukan kerja lembur.
2. Perhitungan upah lembur diatur sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku yaitu Keputusan menteri tenaga kerja No: 72/MEN/1984, sebagai berikut :
 - (a) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa :
 - Untuk 1 (satu) jam lembur pertama dibayar 1.5 x upah lembur sejam.
 - Untuk kerja lembur selebihnya dibayar 2 x upah lembur sejam.
 - (b) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan / hari libur resmi :
 - Untuk tiap jam lembur sampai batas 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam pertama apabila hari libur jatuh pada hari kerja terpendek salah satu hari kerja seminggu, harus dibayar upah sedikit-dikitnya 2 x upah lembur sejam.
 - Untuk jam pertama selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur tersebut jatuh pada hari kerja terpendek salah satu hari kerja seminggu, dibayar 3 x upah lembur sejam.
 - Untuk jam lembur kedua dan selebihnya 7 (tujuh) jam atau 5 (lima) jam apabila hari libur jatuh pada hari kerja terpendek salah satu hari kerja seminggu, dan seterusnya, dibayar sebesar 4 x upah lembur sejam.
 - Untuk Pekerjaan yang dilakukan dengan Sistem Borongan, maka penghitungan lemburnya adalah 1 x Hasil Borongan ditambah 1 x Upah lembur.
 - (c) Perhitungan upah lembur sejam yaitu :

$$1/173 \times \text{Gaji Pokok Sebulan}$$

SISTIM PENGUPAHANPasal. 10

1. Sistem pengupahan untuk karyawan diatur berdasarkan standart UPAH MINIMUM yang berlaku di Sidoarjo.
Sistem upah di perusahaan diatur sebagai berikut :

• Masa kerja kurang dari 1 tahun	Rp.453.000,-
• Masa kerja 1 tahun tetapi kurang dari 3 tahun	Rp.458.000,-
• Masa kerja 3 tahun tetapi kurang dari 6 tahun	Rp.463.000,-
• Masa kerja 6 tahun tetapi kurang dari 9 tahun	Rp.468.000,-
2. Penetapan gaji / upah pada dasarnya ditetapkan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerjanya dan kondite yang bersangkutan.

ISTIRAHAT MINGGUAN DAN HARI LIBUR RESMIPasal. 11

1. Setelah bekerja selama 6 (enam) hari terus menerus kepada karyawan diberikan istirahat mingguan selama 1 (satu) hari.
2. Pada hari libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah, karyawan diberikan hak untuk istirahat dengan mendapatkan upah penuh, kecuali bagi karyawan yang tenaganya dibutuhkan oleh perusahaan untuk tetap bekerja pada hari libur tersebut atau bagi karyawan yang karena sifat pekerjaannya harus tetap dijalankan pada hari libur tersebut.
3. Yang dimaksud Hari Libur Resmi Pemerintah sesuai dengan Kepres No. 251 Th. 1967 yo Kepres No. 148 Th. 1968 yo Kepres No. 3 Th. 1983, adalah :
 - a. Tahun Baru 1 Januari
 - b. Proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus.
 - c. Isra' Mi'raj Nabi Muhammad S.A.W.
 - d. Hari Raya Idul Fitri (selama 2 hari)
 - e. Hari Raya Idul Adha
 - f. 1 Muharram
 - g. Maulid Nabi Muhammad S.A.W.
 - h. Wafat Isa Al Masih
 - i. Hari Natal
 - j. Hari Raya Nyepi
 - k. Hari Raya Waisak

ISTIRAHAT TAHUNANPasal 12

1. Setiap karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus, berhak atas istirahat tahunan (cuti) selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapat upah penuh.
2. Perusahaan dapat menunda permohonan istirahat tahunan mengingat situasi pekerjaan masing-masing bagian, dalam hal ini diatur secara bergiliran dengan memperhatikan kepentingan karyawan itu sendiri.
3. Pelaksanaan istirahat Tahunan diatur oleh Perusahaan dengan ketentuan 6 hari untuk cuti massal pada Hari Raya Idul Fitri dan 6 hari selebihnya disesuaikan dengan kepentingan karyawan.
4. Hak atas cuti tahunan tidak dapat diuangkan kecuali pada saat berakhirnya masa kerja. Apabila hak tersebut tidak diambil selambat-lambatnya 3 bulan setelah hak berlakunya hak cuti tahunan habis, maka hak tersebut dinyatakan gugur dan berlaku hak cuti tahunan berikutnya.
5. Karyawan yang akan menggunakan istirahat tahunannya harus mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 2 hari sebelumnya kepada Personalia. Dan untuk karyawan Staff, pengajuan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 5 hari sebelumnya.

CUTI HAMIL / GUGUR KANDUNGAN

Pasal 13

1. Karyawan wanita yang akan melahirkan berhak atas cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan atau keguguran kandungan dengan mendapat upah penuh.
2. Karyawan wanita yang akan menggunakan cuti hamil tersebut harus mengajukan permohonan setimbang-lambatnya 10 hari sebelum istirahat dimulai dengan disertai Surat keterangan dari Dokter yang merawat.

UPAH SELAMA SAKIT

Pasal 14

1. Apabila karyawan sakit dan dapat dibuktikan dengan Surat keterangan Dokter Perusahaan atau Dokter lain dengan disertai copy resep serta kwitansi, maka upahnya akan dibayar.
2. Apabila karyawan sakit dalam jangka waktu lama yang dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter, maka upahnya dibayar sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

• 3 bulan pertama dibayar	: 100%
• 3 bulan kedua dibayar	: 75%
• 3 bulan ketiga dibayar	: 50%
• 3 bulan keempat dibayar	: 25%
3. Dan apabila setelah 12 bulan ternyata karyawan yang bersangkutan belum mampu untuk bekerja kembali, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan dilaksanakan sesuai dengan Prosedur Kepmenaker No.Kep.03 / MEN / 1996

PENGobatan DAN PEMELIHARAAN KESEHATAN

Pasal 15

1. Perusahaan menyediakan fasilitas PPPK untuk karyawan yang mengalami cedera ringan.
2. Perusahaan bekerja sama dengan Dokter Perusahaan dalam hal pengobatan karyawan yang memerlukan pengobatan.
3. Perusahaan menyediakan susu satu bulan 2 X 388 gram.



SKRIPSI

C:\PERSONALIA\Peraturan Perusahaan\PP revisi.doc

Tinjauan Mengenai Pemutusan...

IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN DENGAN MENDAPAT UPAH

Pasal 16

1. Perusahaan memberikan ijin kepada karyawannya yang meninggalkan pekerjaan dengan menerima upah apabila :

a. Pernikahan karyawan sendiri	: 2 hari
b. Pernikahan anak karyawan	: 2 hari
c. Khitanan / Pembaptisan anak karyawan	: 1 hari
d. Suami / istri / anak / orang tua / mertua Karyawan meninggal dunia	: 2 hari
e. Istri karyawan melahirkan	: 1 hari
2. Ijin meninggalkan pekerjaan tersebut harus diperoleh terlebih dahulu dari perusahaan kecuali dalam keadaan mendesak bukti - bukti tersebut dapat diajukan kemudian.
3. Atas pertimbangan - pertimbangan perusahaan, ijin meninggalkan pekerjaan di luar ketentuan - ketentuan tersebut diatas dapat diberikan tanpa upah / dipotong upahnya pada hari tersebut (Ijin Tanpa Bayar).

KESELAMATAN KERJA DAN PERLENGKAPAN KERJA

Pasal 17

1. Setiap karyawan wajib menjaga keselamatan dirinya dan karyawan lainnya dan wajib memakai alat - alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan karena sifat pekerjaannya serta mematuhi ketentuan keselamatan kerja yang berlaku.
2. Apabila karyawan menjumpai hal - hal yang membahayakan terhadap keselamatan kerja karyawan dan perusahaan, harus segera melaporkan kepada atasannya langsung.
3. Diluar waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap karyawan tidak diperbolehkan memakai / menggunakan alat - alat atau perlengkapan kerja milik perusahaan untuk keperluan pribadi.
4. Setiap karyawan wajib memelihara alat - alat / perlengkapan kerja dengan baik dan teliti.

TUNJANGAN KECELAKAAN KERJA

Pasal 18

Apabila karyawan tertimpa kecelakaan kerja sesuai dengan yang dimaksud dalam Undang Undang No.3 tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No.14 tahun 1994, maka perusahaan akan memberikan ganti kerugian sebagai berikut :

1. Biaya pengangkutan karyawan dari tempat terjadinya kecelakaan ke rumah sakit atau ke rumahnya.
2. Biaya Perawatan dan Pengobatan di Rumah Sakit termasuk rawat jalan.
3. Biaya Penguburan bila karyawan meninggal dunia dalam kecelakaan kerja tersebut beserta santunan kematian.
4. Ganti rugi / tunjangan sementara karyawan tidak mampu bekerja dan tunjangan yang jumlahnya disesuaikan dengan plafon dari Jamsostek.

Janne Novita

C:\PERSONALIA\Peraturan Perusahaan\PP revisi.doc



PERIBADATAN

Pasal 19

1. Dalam rangka memberikan kesempatan ibadah bagi yang beragama Islam, maka Perusahaan menyediakan Musholla yang memenuhi syarat – syarat peribadatan.
2. Perusahaan mengizinkan karyawan untuk melaksanakan ibadah pada waktu istirahat dan pada waktu jam kerja selama tidak mengganggu kegiatan di bagian masing – masing.
3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan Muslim untuk menunaikan ibadah Haji hanya sekali selama bekerja di perusahaan dengan diberikan ijin tidak masuk kerja maksimal 40 hari kalender dengan tetap membayar upah. Apabila karyawan Muslim ingin melaksanakan ibadah haji untuk yang kedua kali atau sebelumnya, maka yang bersangkutan harus mendapatkan ijin khusus tanpa mendapatkan upah.

TATA TERTIB KERJA

Pasal 20

1. KEWAJIBAN UMUM DAN TANGGUNG JAWAB PEKERJA

- a. Setiap karyawan wajib mentaati isi PP serta ketentuan yang berlaku didalam lingkungan Perusahaan dan wajib melaksanakan tugas kewajibannya dengan penuh kesadaran, kejujuran tanggung jawab.
- b. Karyawan wajib bekerja secara optimal dan tidak akan bermalas- malasan kerja yang akibatnya menghambat kelancaran pekerjaan.
- c. Karyawan tidak diperbolehkan memberikan keterangan atau informasi kepada – Pekerja lain yang tidak ada kaitan dengan pekerjaannya kecuali ada ijin dari Pimpinan Perusahaan.
- d. Karyawan tidak diperbolehkan untuk memberikan keterangan atau informasi kepada Pihak Luar tanpa ijin dari direksi.
- e. Setiap karyawan wajib melaporkan kepada atasannya bila diperkirakan terdapat gejala – gejala, kejadian – kejadian, situasi / keadaan bahaya yang mengancam dan atau menimbulkan kerugian Perusahaan.
- f. Karyawan akan berpegang teguh pada prinsip musyawarah mufakat dalam menyelesaikan segala macam masalah yang timbul dengan Perusahaan sebelum melakukan unjuk rasa / mogok kerja yang berakibat merugikan kepada Perusahaan.
- g. Karyawan tidak boleh melakukan pertemuan – pertemuan, menyebarkan atau mengedarkan tulisan – tulisan atau selebaran dan semesta yang bersifat menghasut dan bertentangan dengan Kebijakan Pemerintah.

- h. Karyawan tidak diperkenankan merokok didalam pabrik atau tempat – tempat yang ada tanda dilarang merokok. Bila kedapatan merokok di area larangan tersebut, maka akan dikenakan denda sebesar Rp 10.000,-
- i. Pada waktu jam kerja karyawan dilarang memasuki ruang kerja lainnya atau bagian lainnya tanpa tujuan yang jelas dan tidak ada hubungan dengan tugasnya.
- j. Karyawan dilarang berhenti bekerja, selama jam kerja efektif masih berlangsung. Karyawan yang memakai peralatan dan atau perlengkapan kerja dari Perusahaan untuk melaksanakan tugas sehari – hari harus bertanggungjawab terhadap peralatan dan atau perlengkapan tersebut. Hilang atau rusak yang diakibatkan oleh kesalahan karyawan, maka karyawan tersebut harus menerima sanksi dari Perusahaan.
- k. Karyawan dilarang membunyikan sirine tanda mulai, istirahat dan habis kerja, selain petugas yang telah ditunjuk dan bertanggungjawab untuk itu.

2. KELUAR DAN MASUK KOMPLEKS PERUSAHAAN

- a. Keluar masuk dari atau ke kompleks perusahaan harus melalui pintu yang telah ditentukan. Karyawan tidak diperkenankan keluar dari kompleks perusahaan sebelum jam kerja selesai, tanpa ijin yang sah.
- b. Karyawan tidak diperkenankan membawa keluar barang – barang milik perusahaan atau kendaraan dinas yang bukan haknya tanpa surat ijin yang sah.
- c. Karyawan dilarang memasuki kompleks perusahaan apabila dalam keadaan mabuk, membawa senjata tajam, senjata api atau benda – benda lainnya yang berbahaya.
- d. Karyawan yang mendapat skorsing tidak diperkenankan masuk dalam kompleks perusahaan, kecuali seijin Personalia.

3. KARTU ABSENSI

- a. Setiap Karyawan wajib mengcekapkan Kartu Absensi (check clock) di tempat yang telah ditentukan pada waktu masuk dan pulang kerja.
- b. Pengecapkan kartu absensi hanya oleh yang bersangkutan dan tidak dapat diwakilkan kepada Karyawan lain.
- c. Karyawan dilarang merubah / menghapus sendiri jam masuk / keluar di kartu absensi (memalsukan data).
- d. Karyawan yang masuk kerja dan tidak cek clock dengan alasan tidak menemukan kartu check clock kemudian tidak melaporkan kepada Satpam, maka yang bersangkutan dianggap datang terlambat lebih dari 10 (sepuluh) menit.

4. ADMINISTRASI

Setiap Karyawan wajib melaporkan adanya :

- Perubahan nama,
- Perubahan alamat,
- Perubahan KTP,
- Perubahan KSK
- Kelahiran, perkawinan atau perceraian pekerja.
- Kematian orangtua dan anak pekerja.
- Perubahan SIM untuk sopir,

5. TERLAMBAT MASUK KERJA

- Karyawan yang terlambat masuk kerja lebih dari 5 (lima) menit dari jam kerja efektif, dilarang masuk kerja kecuali disetujui oleh Kepala bagiannya atau atasannya dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada Personalia.
- Karyawan yang datang terlambat dan diijinkan masuk kerja maka uang makan hari tersebut tidak dibayar.
- Karyawan yang datang terlambat pada jam kerja efektif lebih dari 3 (tiga) kali dalam sebulan, diberikan peringatan secara lisan maupun tertulis oleh atasannya maupun Personalia. Karyawan yang karena terlambat pernah diberikan Surat Peringatan (SP) masih terlambat akan diberikan Surat Peringatan yang lebih tinggi.
- Karyawan yang setelah check clock kemudian keluar lagi karena sesuatu hal tanpa surat ijin maka jam masuk yang tertera pada kartu check clock tidak berlaku lagi harus diganti dengan jam masuk setelah keluar tersebut.

6. KELUAR KOMPLEKS PADA WAKTU JAM KERJA

- Karyawan yang hendak keluar dari kompleks Perusahaan baik untuk keperluan Dinas maupun untuk keperluan pribadi harus dengan seijin dan ditanda tangani oleh Kepala Bagiannya dan Personalia, kecuali untuk Karyawan yang sifat pekerjaannya lebih banyak diluar kompleks Perusahaan, seperti Marketing, Kuri, Penagihan dan Pembelian.
- Karyawan yang kedatangan berbohong dengan alasan keluar pabrik untuk keperluan dinas akan dikenakan sanksi yang berlaku.

7. PULANG SEBELUM HABIS JAM KERJA

- Karyawan yang bermaksud hendak pulang sebelum waktu habis kerja, baik untuk kepentingan dinas maupun kepentingan pribadi atau sakit, diwajibkan mengisi blanko surat ijin dan ditandatangani oleh atasannya dan Personalia.
- Karyawan yang pulang sebelum habis jam kerja dengan alasan sakit, wajib memeriksakan dirinya ke dokter yang ditunjuk Perusahaan dan mendapatkan surat

keterangan sakit. Bila mengalami sakit yang serius dan memerlukan perawatan dengan segera, maka surat keterangan sakit dapat diberikan pada saat masuk kerja.

8. IJIN TIDAK MASUK KERJA

- Karyawan yang sakit dan tidak masuk kerja harus melengkapi keterangan istirahat dari dokter yang ditunjuk perusahaan. Apabila tempat tinggal Pekerja tersebut jauh dengan dokter yang ditunjuk perusahaan sehingga harus berobat ke dokter lain maka surat keterangan istirahat sakit tersebut harus dilengkapi dengan kwitansi berobat dan copy resep.
- Karyawan yang ijin tidak masuk selain sakit harus melengkapi surat keterangan dari RT / RW setempat.
- Pengajuan ijin tidak masuk kerja paling lambat hari pertama setelah masuk kerja untuk disetujui Kepala Bagiannya dan disampaikan ke Personalia.

TINDAKAN DISIPLIN

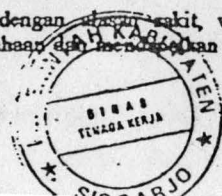
Pasal 21

- Karyawan yang melanggar ketentuan Tata Tertib Kerja dan Peraturan umum lainnya dikenakan sanksi sebagai berikut :
 - Peringatan lisan.
 - Sanksi Administratif, berupa pelepasan jabatan atau pencabutan fasilitas-fasilitas.
 - Sanksi ganti rugi / denda
 - Peringatan tertulis, berupa Surat Peringatan I, II dan III yang masing - masing mempunyai masa berlaku untuk jangka waktu 6 bulan.
 - Pemberhentian kerja sementara (skorsing), paling lama 1 bulan.
 - Pemutusan Hubungan Kerja.
- Sanksi - sanksi hukuman tersebut diberikan sesuai dengan tingkat kesalahannya.
- Dengan turunnya surat peringatan yang lebih tinggi, maka surat peringatan yang diterima sebelumnya dinyatakan tidak berlaku. Apabila Karyawan yang bersangkutan tidak melakukan kesalahan / pelanggaran lagi, maka surat peringatan dianggap gugur, tetapi dicatat dalam kartu kondite pekerja yang bersangkutan.
- Karyawan yang dikenakan sanksi skorsing, maka selama skorsing upah hanya diberikan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen).
- Karyawan yang dalam masa berlakunya surat peringatan terakhir melakukan kesalahan / pelanggaran maka dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.



SKRIPSI

C:\PERSONALIA\Peraturan Perusahaan\PP revisi.doc



Tinjauan Mengenai Pemutusan...

C:\PERSONALIA\Peraturan Perusahaan\PP revisi.doc

MANGKIR (TIDAK MASUK KERJA TANPA KETERANGAN)**Pasal 22**

Pekerja yang mangkir / mbolos / tidak masuk kerja tanpa keterangan akan dikenakan sanksi sebagai berikut :

- a. Mangkir 1 kali akan mendapat teguran lisan.
- b. Mangkir 1 sampai dengan 2 hari berturut – turut dikenakan sanksi Surat Peringatan I
- c. Mangkir 3 kali selama satu bulan, dikenakan sanksi Surat Peringatan I
- d. Mangkir 3 hari berturut – turut dikenakan sanksi Surat peringatan II
- e. Mangkir 4 hari berturut – turut dikenakan sanksi Surat Peringatan III disertai surat panggilan bila tidak hadir.
- f. Mangkir 5 (lima) hari berturut – turut dan telah dipanggil oleh Pengusaha, 2 (dua) kali secara tertulis tetapi Pekerja tidak dapat memberikan keterangan dengan bukti yang sah, maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan dilaksanakan sesuai dengan UU No.12 thn 1964 jo Kepmenaker No.Kep 03 / MEN / 1996

SURAT PERINGATAN DAN SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**Pasal 23****1. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI SP I DAN II**

Kesalahan / Pelanggaran terhadap Pasal 20 tentang TATA TERTIB KERJA, dan kesalahan / pelanggaran antara lain :

1. Membawa / menggunakan barang – barang milik perusahaan di luar lingkungan perusahaan tanpa seijin Pengusaha.
2. Membawa orang tua atau keluarganya masuk ke lokasi Perusahaan kecuali dengan ijin pimpinan perusahaan.
3. Mangkir 3 kali sebulan, atau dua hari berturut – turut dalam satu bulan, atau sampai 3 hari berturut – turut dalam satu bulan.
4. Memasukkan kartu absensi orang lain atau menyuruh orang lain memasukkan kartu absensi pada alat check clock.

2. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI SURAT PERINGATAN (SP) III / TERAKHIR, YAITU :

- a. Menolak / membantah untuk melaksanakan perintah yang layak dan wajar dari atasan atas kesalahannya tanpa alasan yang dapat diterima.
- b. Merubah atau memalsukan data yang ada di Kartu Checkclock apabila mangkir karyawan lain.

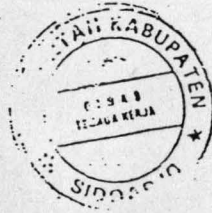
- c. Melakukan pekerjaan secara serampangan hingga Perusahaan mengalami kerugian.
- d. Menolak kerja lembur dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.
- e. Memakai kendaraan Perusahaan tanpa ijin perusahaan.
- f. Menambah, mengurangi, merubah, merobek atau menempelkan sesuatu pada pengumuman atau papan pengumuman yang ada dalam lingkungan Perusahaan kecuali atas perintah atau seijin Personalia. Bila Pengumuman itu dikeluarkan oleh departemen selain Personalia dan berlaku khusus untuk karyawan dari bagian yang bersangkutan maka penambahan atau perubahan harus seijin atau oleh Kepala Bagian tersebut.
- g. Mereka yang sengaja menghalangi kelancaran produksi.
- h. Menjalankan usaha – usaha pribadi pada jam kerja di dalam Perusahaan tanpa seijin Pengusaha.
- i. Mengabaikan peringatan untuk memperbaiki mutu pekerjaan, cara bekerja maupun disiplin kerja.
- j. Karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja, walaupun sudah mendapat teguran – teguran.
- k. Tidur pada waktu kerja tanpa persetujuan dari Kepala Bagianya.
- l. Karyawan yang menolak untuk diperiksa badannya / barang bawasanya / tas dan lainnya oleh Satpam / insas jaga pada waktu masuk / pulang kerja atau pada saat dirasia atau ada unsur kecurigaan.

3. TINGKAT KESALAHAN DENGAN SANKSI PHK

- b. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang / uang milik Pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha.
- c. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan atau kepentingan negara.
- d. Mabuk, minum – minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat – obatan terlarang atau obat – obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang – undangan.
- e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi atau terlibat perkelahian atau menipu Pengusaha atau teman sekerja atau memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan Perusahaan.
- f. Menghasut, menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar Direksi / Kepala Bagian atau keluarga Direksi / Kepala bagian atau teman sekerja.
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku.
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau meniadakan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan.

- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan diri atau berguru dengan teman sekerjanya sehingga membahayakan / merugikan / menciderai teman sekerjanya atau orang lain.
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan atau mencemarkan nama baik Perusahaan dan atau keluarga Pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
- k. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
- l. Sengaja membuat api dalam lingkungan Perusahaan yang sifatnya mengancam keselamatan baik Pekerja lain maupun barang / harta milik Perusahaan.
- m. Berjudi di dalam komplek Perusahaan.
- n. Karyawan yang menyediakan tenaganya secara perorangan atau berkelompok / bersama dengan pekerja lainnya, langsung atau tidak langsung untuk kepentingan pribadi dan merugikan Perusahaan.
- o. Memalsukan dokumen Perusahaan yang dapat merugikan Perusahaan.
- p. Menyalahgunakan tanggung jawab dan kedudukannya antara lain, menerima dalam bentuk apapun untuk kepentingan pribadi atau keluarga yang ada kaitannya dengan perusahaan tanpa seijin dari Direksi.
- q. Menyenggarakan atau menghadiri pertemuan - pertemuan, rapat - rapat, mengedarkan / menepelkan selebaran di lingkungan perusahaan yang sifatnya bertentangan atau menghasut Kebijakan pemerintah.
- r. Tanpa wewenang yang sah membawa senjata tajam, senjata api, bahan peledak atau alat perkelahian lainnya yang tidak ada hubungan dengan tugas pekerjaannya ke dalam komplek Perusahaan.
- s. Membujuk Karyawan lainnya untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan sesuatu yang menyebabkan kerugian pada Perusahaan atau efek - efek destruktif.
- t. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan SP III yang masih berlaku.

Pekerja - pekerja yang melakukan pelanggaran / kesalahan tersebut di atas dapat diberikan Pemutusan Hubungan kerja langsung tanpa peringatan.



TUNJANGAN KEMATIAN BUKAN KARENA KECELAKAAN KERJA

Pasal 24

Apabila karyawan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja atau tidak disebabkan oleh kesengajaan karyawan, maka perusahaan memberikan sumbangan kepada ahli warisnya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Upah dalam bulan yang sedang berjalan.
2. Sumbangan biaya penguburan.
3. Uang duka untuk pengabdian pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerjanya dengan berpedoman pada Kepmenaker No. Kep J3 / MEN / 1990 tentang penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

TUNJANGAN HARI RAYA KEAGAMAAN

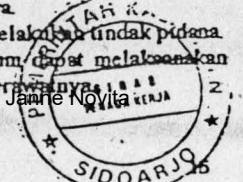
Pasal 25

1. Bagi Karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus berhak mendapat Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku (Menteri tenaga Kerja No. 01/MEN/1994) sebesar 1 (satu) bulan Gaji Pokok.
2. Bagi Karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun mendapat Tunjangan Hari Raya secara proporsional yaitu : $\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times \text{Gaji Pokok Sebulan}$
3. Pemberian Tunjangan Hari raya Keagamaan paling lama 1 (satu) minggu sebelumnya.

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 26

1. Tata cara / prosedur Pemutusan Hubungan Kerja dengan Karyawan memperhatikan ketentuan Peraturan Pemerintah KepMenaKer No 03 / MEN / 1996
2. Hubungan kerja antara Perusahaan dengan Karyawan putus dikarenakan antara lain :
 - a. Berakhirnya hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu sebagaimana dimaksudkan dalam perjanjian kerja.
 - b. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri.
 - c. Pekerja meninggal dunia.
 - d. Pekerja yang tidak cakap dalam melaksanakan pekerjaan walaupun telah dicoba dimana - mana, dan dianggap tidak sanggup bekerja lagi.
 - e. PHK yang dikarenakan efisiensi / penutupan perusahaan / pailit / hal-hal lain yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya.
 - f. Karyawan yang dijatuhi hukuman oleh Pengadilan karena melakukan tindak pidana.
 - g. Karyawan yang sakit setelah 12 (dua belas) bulan dan belum dapat melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan keterangan dokter yang merinci penyakitnya.



- h. Karyawan yang mangkir 5 (lima) hari berturut - turut
 - i. Karyawan yang tidak mengindahkan peringatan terakhir.
 - j. Karyawan yang melakukan kesalahan termasuk dalam klasifikasi Pasal 23 ayat (3).
 - k. Karyawan yang telah mencapai usia lebih dari 55 tahun, kecuali pemikiran dan tenaganya masih diperlukan oleh Perusahaan.
3. Bila ada dispensasi dari Direksi setelah tertulis, Pemutusan Hubungan Kerja dapat ditunda atau dibatalkan sesuai dispensasi dari Direksi tersebut.
4. Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak mendapat pesangon :
- a. Berakhinya masa kontrak kerja.
 - b. Hubungan kerja putus pada masa percobaan 3 (tiga) bulan.
 - c. Dijatuhi hukuman oleh Pengadilan karena melakukan tindak pidana perusahaan.
 - d. ~~Pekerja yang mangkir 5 (lima) hari berturut - turut~~
 - e. Melakukan pelanggaran yang diklasifikasikan berat seperti pasal Pasal 23 ayat (3), tetapi apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja maka Pekerja tersebut akan diberikan haknya.

PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEHENDAK SENDIRI

Pasal 27

1. Karyawan yang ingin berhenti kerja atas kemauan sendiri, wajib mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada Direksi yaitu 2 (dua) minggu sebelum hari / tanggal pekerja tersebut mengundurkan diri
2. Untuk Karyawan Staff dan Karyawan tingkat Pengawas keatas, pengajuan surat permohonan diri harus diajukan 1 (satu) bulan sebelum hari / tanggal karyawan tersebut mengundurkan diri.
3. Sebelum saat pengunduran diri tiba, karyawan yang menyatakan diri berhenti, wajib mempertanggungjawabkan segala tugas yang dilaksanakan sebelumnya kepada Perusahaan, dan mengadakan serah terima resmi mengenai tugas - tugasnya kepada pengganti yang ditunjuk oleh Direksi.
4. Karyawan yang mengundurkan diri atau diberhentikan wajib untuk mengembalikan barang - barang perusahaan yang dipinjamkan kepadanya.
5. Sebelum mengundurkan diri, apabila Karyawan mempunyai hutang kepada perusahaan maka upah pekerja akan dipotong sesuai dengan jumlah hutangnya kepada Perusahaan.
6. Bagi karyawan yang mengundurkan diri sebagaimana tersebut dan masa kerjanya kurang dari 3 (tiga) tahun, pengusaha tidak berkewajiban memberikan uang pesangon atau ganti rugi lainnya kecuali upah pekerja yang belum diterimakan.



Mengetahui Mengetahui Pemutusan...

BESARNYA UANG PESANGON DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

Pasal 28

1. Besarnya uang pesangon ditetapkan sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 03 / MEN / 1996 kurang - kurangnya sebagai berikut :

a. Masa kerja 3 bulan atau lebih tetapi kurang dari 1 tahun,	1 bulan upah
b. Masa Kerja 1 atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
c. Masa kerja 2 atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
d. Masa kerja 3 atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
e. Masa kerja 4 atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
f. Masa kerja 5 atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
g. Masa kerja 6 tahun atau lebih	7 bulan upah
2. Besarnya uang penghargaan masa kerja / uang jasa 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
3. Besarnya uang ganti pengobatan dan perawatan serta perumahan ditetapkan sebesar 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja / jasa.

PENYELESAIAN KELUH KESAH

Pasal 29

1. Apabila terjadi keluhan kesah / ketidakpuasan dari karyawan atas hubungan kerja, syarat - syarat dan keadaan ketenaga kerjaan akan diselesaikan secara musyawarah mufakat dengan atasan langsung.
2. Apabila atasannya belum dapat menyelesaikannya maka persoalannya akan diteruskan ke bagian personalia yang selanjutnya akan diteruskan kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi.
3. Apabila benar - benar tidak dapat diselesaikan secara intern di perusahaan, maka Pengusaha akan meminta bantuan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk dapat diselesaikan lebih lanjut.



Janne Novita

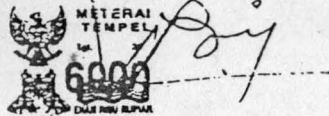
PENUTUP

Pasal 30

1. Apabila ada hal – hal yang belum tercantum didalam Peraturan perusahaan ini akan diatur kemudian hari dengan memperhatikan ketentuan perundangan yang berlaku.
2. Peraturan Perusahaan ini mulai berlaku selama 2 (dua) tahun setelah disahkan oleh ~~Kepala~~ Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo.
3. Buku Peraturan Perusahaan ini dibagikan kepada masing – masing karyawan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
4. Persyaratan kerja lainnya yang perlu dan belum tercantum dalam Peraturan Perusahaan ini akan disesuaikan dengan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Sidoarjo, 12 Oktober 2002

CV. CAHAYA PURNAMA



H. H. ABDUL CHODIE
Direktur



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Raya Jati No. 4 Telepon 8963550, 8947135, 8946664, 8 12445 (Kepala)

SIDOARJO

Sidoarjo, 31 Oktober 2002

Kepada

Nomor : 560/99Y/1404.3.9/2002
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Benda
Perihal : Keputusan Pengesahan PP

Yth. Pimpinan CV. CAHAYA PURNAMA
Jl. Stadion No. 148
di - **SIDOARJO**

Sesuai dengan Surat Saudara Nomor : 77/BCP/PERS/X/02 tanggal 24 Oktober 2002 mengenai permohonan pengesahan Peraturan Perusahaan bersama ini kami sampaikan Surat Keputusan Pengesahan Peraturan Perusahaan beserta 1 (satu) exemplar Peraturan Perusahaan yang telah disahkan untuk dapat dilaksanakan di Perusahaan Saudara. Menurut ketentuan yang tercantum dalam Permenaker No. 02/Men/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan dengan ini kami minta perhatian Saudara mengenai hal – hal sebagai berikut :

1. Bahwa pengusaha wajib memberikan isi dari Peraturan Perusahaan kepada seluruh pekerjanya dengan membagikan Peraturan Perusahaan yang telah disahkan kepada setiap pekerjanya dan menempelkan ditempat kerja sedemikian rupa sehingga Peraturan Perusahaan tersebut mudah dibaca oleh pekerjanya sebagaimana diwajibkan dalam pasal 6 ayat (1) dan ayat (2).
2. Apabila Serikat Pekerja / Buruh di perusahaan Saudara telah mengajukan permohonan permintaan secara tertulis kepada Perusahaan untuk mengadakan perundingan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), maka Perusahaan wajib melayani permintaan tersebut sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 7 ayat (3).
3. Sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 7 ayat (1) bahwa masa berlakunya Peraturan Perusahaan paling lama 2 (dua) tahun, untuk itu kami minta agar Perusahaan segera memperbaiki / mengusahakan kembali Peraturan Perusahaan apabila telah habis masa berlakunya.
4. Tidak dilaksanakan kewajiban – kewajiban sebagaimana tersebut dalam butir 1, 2, 3 diatas dianggap sebagai pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi Hukum berdasarkan Pasal 10 dan Per. Men. No. 02/Men/1978.

Demikian untuk menjadikan maklum dan perhatian Saudara.



PEMBINA TK I
NIP 160 029 019
Janne Novita