IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

SKRIPSI

AYU MARTHA DAMAYANTI

"PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL AKIBAT MOGOK KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA"

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA

SURABAYA

2003

UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS HUKUM
IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
JL. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, Telp. (031) 5023151 5023252 Fax. (031) 5020454

SURAT KETERANGAN

Nomor : 255/J03.1.11/PP/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga menerangkan bahwa :

Nama : R. Indiarsoro, S.H.
NIP : 130325845
Alamat : Jalan Airlangga I No. 16.A, Surabaya

adalah dosen di Fakultas Hukum Universits Airlangga, telah meninggal dunia pada :

hari/tanggal : Jumat, 7 Februari 2003
pukul : ± 11.50 WIB.
tempat : di Rumah Sakit Dr.Soetomo, Surabaya

Surat keterangan ini diterbitkan untuk kepentingan para mahasiswa Fakultas Hukum Unair, khususnya bagi mereka yang masih ada keterikatan/kepentingan akademis.

17 Februari 2003
Dekan,

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS AIRLANGGA FAKULTAS HUKUM

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP 130355366

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia

Penguji hari Jumat tanggal 24 Januari 2003

Panitia Penguji Skripsi

Ketua : 1. Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S. _____

Anggota : 1. R. Indiarsoro, S.H. _____

2. Machsoen Ali, S.H., M.S. _____

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

MOTTO :

Jangan pernah berhenti berharap, karena didalam DIA selalu ada pengharapan, asalkan di dalam kita berharap harus disertai dengan doa dan usaha.

Markus 11 : 24

Karena itu Aku berkata kepadamu :
Apa saja yang kamu minta dan doakan,
percayalah bahwa kamu telah menerimanya,
maka hal itu akan diberikan kepadamu.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk :

Ayah, Mamiku Tercinta Dan

kedua kakakku Tersayang Mas Anys, dan Mbak Tina

Serta semua orang yang menyayangiku.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, atas berkat kasih karunia dan kuasaNya dalam segala usaha yang saya lakukan dari awal hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, "PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL AKIBAT MOGOK KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini saya telah berusaha dengan segenap kemampuan dan harapan dapat menghasilkan buku skripsi ini sebaik mungkin, namun hasil tulisan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian, besar harapan saya semoga kiranya buku skripsi ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi pembaca pada umumnya, dan pada mahasiswa Fakultas Hukum pada khususnya, serta kiranya dapat memberi sumbangan pemikiran bagi perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Keberhasilan penyusunan skripsi adalah tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari banyak pihak, oleh karena itulah perkenakanlah saya mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Almarhum Bapak Indiarsoro, S.H. yang bertindak selaku Dosen pembimbing dan sekaligus sebagai Dosen Penguji skripsi ini, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dan dengan penuh kesabaran dalam membimbing dan

memberikan bantuan didalam menyelesaikan skripsi ini. Walaupun beliau telah tiada namun kebaikan serta jasanya tak mungkin saya lupakan, semoga beliau diterima disisi-Nya dan keluarga yang ditinggalkan diberikan kekuatan.

2. Dr. M. L. Souhoka, S.H., M.S., Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., Ibu Lanny Ramli, S.H., M. Hum selaku dewan penguji, yang telah berkenan menguji serta memberikan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Toetik Rahayuningsih, S.H., M. Hum., selaku Dosen Wali, yang selama ini telah dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan.
4. Kedua orang tuaku, Mami dan Ayahku yang tercinta dan yang tersayang yang telah memberikan bantuan dana dan dukungan moral serta doanya sehingga akhirnya anakmu ini dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua Kakakku Mas Anis beserta keluarga dan Mbak Antong Yang tercinta, keponakanku Aldo, Kakak Iparku Mbak Krisma. Makacih ya buat doa dan dukungannya selama ini.
6. Bolo-boloku, my Best Friends Meranti alias Miranti, Resti, Amalia, Yusa, Emma cilik. Thanks a lot ya udah kasi support aku agar nyusun skripsi semester ini, walaupun kesannya maksa banget tapi aku justru bersyukur, karena dengan begitu aku bisa nyelesaiin skripsi semester ini. Keep our friendship forever ok!.
7. Sahabatku yang paling baik sedunia dan sekaligus teman curhatku yang setia, Fida Rahmawati, thanks ya buat doa dan dukungannya selama ini, you always to be my best friend only, now and forever ok!

8. Teman-temanku Fakultas Hukum, khususnya Angkatan '99 yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu, thanks ya atas supportnya selama ini.
9. Mas Hany, kakak sekaligus sahabatku, thanks ya atas bantuan dan doanya.
10. Mbak Yanti yang empunya Koleksi Khusus, makacih ya atas kesabarannya selama ini dalam memberikan pelayanan kepada diriku yang agak cerewet ini.
11. Mbak Wita dan Mbak Nisa, makacih ya atas bantuan dan dukungan yang diberikan selama ini.
12. Mas Bobby and friends di fotocopyan, thanks ya atas bantuan serta doanya, khususnya dalam urusan copy mengcopy.
13. Yu Mar, makacih ya atas doanya.

Surabaya, Januari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul i

Halaman Persetujuan ii

Halaman Pengesahan iii

Motto iv

Halaman Persembahan v

Kata Pengantar vi

Daftar Isi ix

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah 1
2. Penjelasan Judul 6
3. Alasan Pemilihan Judul 8
4. Tujuan Penulisan Judul 11
5. Metodologi Penulisan 11
   a. Pendekatan masalah 11
   b. Sumber data 12
   c. Tehnik pengumpulan dan pengolahan data 13
   d. Analisa data 13
6. Pertanggungjawaban Sistematika 13

BAB II HUBUNGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN MOGOK KERJA 15

1. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Umumnya 15
2. Hal-Hal Yang Melatarbelakangi Pemutusan Hubungan Kerja Massal.....22
3. Implementasi Mogok Kerja Dikaitkan Dengan Hak Pekerja Dalam Praktek 27
4. Hal-Hal Yang Melatarbelakangi Terjadinya Mogok Kerja 32
5. Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Massal Dan Mogok Kerja 34

BAB III UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL AKIBAT MOGOK KERJA SERTA BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DAN PENGUSAHA DALAM KAITANNYA DENGAN MOGOK KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL.....36

1. Hal-Hal Yang Perlu Diketahui Untuk Pencegahan (Preventif) Pemogokan Dalam Hal Adanya Perselisihan Perburuhan.....36
2. Perlindungan Hukum Normatif Pekerja Dan Pengusaha Dalam Kaitannya Dengan Mogok Kerja Dalam Rangka Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Massal.....45
3. Ketentuan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Beserta Tatacara Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Mogok Kerja Sebagai

Bentuk Tindakan Repıesif.....50

3.1. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.....50

3.2. Tatacara Pemutusan Hubungan Kerja Massal.....52

4. Hak-Hak Tenaga Kerja Yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja Massal.....59

BAB IV PENUTUP.....65

1. Kesimpulan.....65
2. Saran.....68

DAFTAR BACAAN

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Dan Rumusan Masalah

Perkembangan ekonomi dan politik menunjukkan terjadinya transformasi struktural yang ditandai pergeseran struktur ketenagakerjaan dan pergeseran struktur produksi. Kemampuan sector pertanian dalam menyerap tenaga kerja mengalami penurunan cukup signifikan, sedangkan sector industri paling banyak menyerap tenaga kerja. Kenyataan ini bukan sekedar sebagai aktualisasi dari pergeseran orientasi pembangunan, tetapi patut dipandang sebagai bagian dari perubahan social yang lebih luas. Dilihat dari orientasi pembangunan nasional , maka memang terjadi pergeseran yang meletakkan industri sebagai andalan memacu pertumbuhan.

Perkembangan kapasitas kontribusi dalam pembangunan tidak sejalan dengan kemampuan menyerap tenaga kerja, memberikan indikasi bahwa posisi tenaga kerja lemah. Realitas gerak perubahan memberikan isyarat bahwa posisi buruh akan semakin penting. Dengan bersandar pada model hubungan industrial sebagaimana yang dijalankan selama ini, maka dapat dipastikan bahwa kondisi dan posisi buruh akan terus marginal. Terlebih lagi dalam persaingan global yang semakin dekat, yang mau tidak mau menuntut adanya peningkatan kinerja produksi, yang bila tidak disertai peningkatan posisi tawar buruh, akan mudah menjadi dalih untuk semakin

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

menekan buruh. Apalagi ditambah lagi dengan adanya krisis ekonomi yang tidak kunjung berakhir yang menambah duka bagi para kaum buruh.

Dalam praktek pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak dalam arti buruh/pekerja dan majikan / pengusaha karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun kenyataan yang sering terjadi bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, tentu saja keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih bagi buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh baik psikologis, ekonomis, finansial yaitu diantaranya : dengan adanya pemutusan hubungan kerja, maka buruh akan kehilangan mata pencahariannya, disamping itu untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya, selain itu pekerja/buruh akan kehilangan biaya hidup baik untuk diri sendiri maupun keluarganya.[1] Memang pemutusan hubungan kerja seringkali dijadikan senjata ampuh bagi perusahaan yang dapat dipergunakan kapan saja dan untuk alasan apa saja, misalkan dalam kondisi perusahaan mendapat tekanan dari buruh, maka pemutusan hubungan kerja akan

[1] Zainal Asikin, et.al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cetakan ke-4, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h. 139-140.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

dilakukan. Memang peluang perusahaan ini, pada dasarnya dipengaruhi oleh posisi perusahaan yang memang kuat, baik dihadapan buruh maupun negara.

Bila kita perhatikan akhir-akhir ini dalam praktek sering terjadi pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja. Hak mogok sebagai bagian dari kebebasan berekspresi, kebebasan berserikat dan berorganisasi merupakan kekuatan tawar buruh didepan pengusaha maupun pemerintah. Namun hak mogok ini telah dikebiri dengan melalui pemberian hak bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal kepada buruh yang melakukan mogok kerja selama 5 (lima) hari berturut-turut. Hal ini memang menimbulkan berbagai polemik, disatu sisi hak mogok merupakan kekuatan tawar terpenting buruh didepan pengusaha maupun pemerintah, tapi disisi lain mengapa justru hal tersebut dihambat oleh pengusaha. Sungguh memprihatinkan memang, tetapi itu kenyataan yang terjadi. Tetapi yang mengherankan walaupun hak buruh/pekerja untuk mogok dibatasi, namun hal itu justru tidak mengecilkan semangat kaum buruh untuk melakukan aksi mogok demi mempertahankan dan menuntut hak mereka, ini dibuktikan dengan semakin maraknya aksi pemogokan yang sering terjadi akhir-akhir ini. Melihat ini tentu saja pihak pengusaha tidak tinggal diam, mereka juga melancarkan aksi pembalasan dengan jalan melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal.

Ini yang menjadi keprihatinan kita semua, sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja pihak buruh yang paling dirugikan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dengan adanya pemutusan hubungan kerja dipandang dari sudut ekonomis, buruh memiliki kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengusaha. Dengan banyaknya pekerja yang menjadi korban pemutusan hubungan kerja massal, tentu saja bisa mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran. Selain itu meningkatnya jumlah pengangguran jelas akan berdampak pada frustasi massa yang mengarah pada kriminalitas dan kecenderungan anarki sosial. Disamping itu, situasi ini juga akan dimanfaatkan oleh kepentingan elite politik untuk melaksanakan mobilisasi massa dalam rangka melakukan tekanan massa dalam isu-isu politik yang sedang digulirkan. Memang untuk urusan perut para penganggur tersebut mau melakukan apa saja agar mendapatkan uang, mulai dari melakukan tidak kriminal hingga melakukan kegiatan provokasi politik. Disini kerawanan social politik dapat tercipta yang pada akhirnya berdampak pada terganggunya keamanan, kenyamanan dan ketentraman hidup masyarakat. Selain itu, dalam jangka panjang, pemutusan hubungan kerja juga dapat menumbuhkan sikap sinisme dikalangan para karyawan yang tidak terkena pemutusan hubungan kerja. Mereka beranggapan bahwa sumber daya manusia (SDM) tidak penting bagi perusahaan atau setidaknya kalah penting dibandingkan dengan mesin-mesin produksi. Buktinya disaat krisis begini SDMlah yang dikorbankan lebih dahulu dan bukan peralatan produksi. Oleh karena itu, para karyawan tersebut kemudian dapat mengambil sikap acuh tak acuh terhadap keberhasilan perusahaan mengurangi krisis moneter.[2] Mengingat dampak yang ditimbulkan oleh adanya pemutusan hubungan kerja sangat kompleks, maka seharusnyalah pemutusan hubungan kerja terutama dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja massal ini harus dihindari, bahkan jika mungkin

[2] Budi soetjipto, "Multidimensi PHK", Media Indonesia, 26 Maret 1999.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

ditiadakan sama sekali, dan kalaupun pemutusan hubungan kerja terpaksa dilakukan, hendaknya dilakukan melalui prosedur yang telah ditetapkan.

Memang sejak adanya era reformasi; era kebebasan disegala bidang yang terjadi sejak pertengahan tahun 1998 yang lalu, aksi unjuk rasa, mogok kerja (terutama yang bersifat massal), dan sejenisnya yang dilakukan oleh para pekerja seringkali malah tidak terkontrol dan malah cenderung bersifat anarkis. Namun semuanya itu tidak terlepas dari faktor pengusaha yang berkedudukan sebagai majikan itu sendiri. Sebab seringkali terjadi bahwa pihak pengusaha sebagai pihak yang mempunyai posisi tawar yang lebih tinggi melakukan tindakan yang sewenang-wenang. Seiring dengan perkembangan pola pikir masyarakat, khususnya para pekerja, melihat keadaan ini maka pekerja tentu saja tidak akan tinggal diam, mereka akan mengambil tindakan, diantaranya adalah dengan melakukan aksi mogok kerja, yang mana hak ini telah diberikan oleh undang-undang No. 25 tahun 1997, khususnya dalam Pasal 74. Memang jika pengusaha tidak aspiratif pada pekerja maka mereka akan melakukan mogok kerja untuk menuntut pengusaha agar memenuhi hak-hak mereka. Jadi sebenarnya memang antara pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan masing-masing, tapi bukanlah tidak mungkin untuk mencari jalan tengah sebagai salah satu usaha untuk menjembatani perbedaan yang ada, mengingat antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya saling bergantung antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah hubungan mogok kerja dengan pemutusan hubungan kerja ?

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

2. Bagaimanakah upaya pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja massal akibat mogok kerja serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam kaitannya dengan mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja massal ?

2. Penjelasan Judul

Judul yang saya ambil untuk skripsi ini adalah "Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Mogok Kerja Di Perusahaan Swasta". Agar tidak terjadi penafsiran yang lain daripada yang dimaksud, maka akan diberikan penjelasan mengenai judul skripsi ini, yang akan dijabarkan berikut ini.

- Pemutusan Hubungan Kerja Massal oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Pasal 3 ayat (2) jo Keputusan dan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 dalam pasal 1 butir 5 diberi istilah Pemutusan hubungan Kerja Secara Besar-Besaran adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
- Mogok Kerja atau Pemogokan adalah tindakan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutannya atau sebagai tindakan solidaritas untuk pekerja lainnya (Lampiran Keputusan Menteri tenaga Kerja No. KEP-645/MEN/1985).

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

- Sedangkan Undang-Undang No. 7 PRPS 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau Penutupan (lock out) di Perusahaan-perusahaan, Jawatan-jawatan dan Badan-badan yang vital dalam Pasal 1 huruf a memberikan pengertian "pemogokan ialah dengan sengaja melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena perjanjian, baik yang tertulis maupun yang dengan lisan atau yang harus dijalankan karena jabatan."
- Pengertian yang hampir sama dengan pengertian tersebut diatas adalah sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan Pasal 1 ayat (1) huruf d ke-2, yang mengartikan Mogok Kerja sebagai "suatu tindakan yang secara kolektif menghentikan pekerjaan sebagai akibat perselisihan peburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain, menekan supaya majikan mau menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan."
- Selain itu Undang-undang Ketenagakerjan No. 25 Tahun 1997 khususnya dalam Pasal 1 angka 17 memberikan pengertian "Mogok Kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja.."

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

- Sedangkan pengertian Perusahaan swasta menurut Penjelasan Pasal 12 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta diartikan sebagai "perusahaan yang tidak berstatus perusahaan negara atau perusahaan daerah dan yang merupakan organisasi dari alat-alat produksi yang menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat."

Penjelasan judul skripsi ini dapat diuraikan sebagai pemutusan hubungan kerja yang melibatkan 10 (sepuluh) atau lebih tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dalam kurun waktu 1 bulan atau terjadi suatu rentetan pemutusan hubungan kerja karena tindakan pekerja secara kolektif menghentikan pekerjaan, melalaikan atau menolak melakukan pekerjaan yang telah diperintahkan secara sah atau karena perjanjian baik secara tertulis maupun lisan, sebagai akibat perselisihan perburuhan yang dilakukan dengan maksud untuk menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan para pekerja supaya pengusaha (majikan) mau menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan atau bisa juga sebagai tindakan membantu golongan buruh yang lain sebagai wujud solidaritas yang terjadi dalam suatu perusahaan yang tidak berstatus sebagai perusahaan negara atau perusahaan daerah.

3. Alasan Pemilihan Judul

adapun yang menjadi alasan pendorong bagi pemilihan judul skripsi "Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Mogok Kerja Di Perusahaan Swasta" adalah :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Karena semakin maraknya aksi pemogokan yang dilakukan oleh pekerja yang terjadi di beberapa perusahaan swasta yang terjadi sejak pertengahan tahun 1998 sampai saat ini, yang berimbas tidak saja bagi pekerja itu sendiri, namun juga bagi pengusaha. Dampak yang terjadi bagi pekerja diantaranya adalah dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, yang lebih dikenal dengan istilah PHK. Biasanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan adalah sebagai akibat aksi mogok para pekerja, tentu saja tidak merupakan pemberhentian perorangan, tetapi mengenai sejumlah pekerja / buruh tertentu, atau dengan kata lain menyangkut jumlah yang banyak. Ini yang disebut pemutusan hubungan kerja massal. Pemutusan hubungan kerja massal yang terjadi akhir-akhir ini marak terjadi tentu saja lebih banyak menimbulkan dampak psikologis, sosiologis, ekonomis yang buruk terutama bagi pekerja. Lebih memprihatinkan lagi bahwa dalam kenyataan yang sering terjadi bahwa pekerjaan tersebut merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk hidup pekerja dan keluarganya. Sedangkan bagi pengusaha adanya mogok kerja tentu saja berpengaruh bagi kelangsungan usahanya, yang akan berimbas pada berkurangnya keuntungan yang diperoleh dan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Melihat kenyataan yang demikian itu maka dirasa perlu dipikirkan bagaimana solusi yng terbaik sebagai jalan tengah untuk mengatasi problematika yang terjadi agar konflik ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan melalui aksi mogok dapat dicegah, atau paling tidak dapat diminimalisasi, agar jangan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

sampai hal tersebut menjadi bumerang bagi pihak pekerja sendiri yang pada akhirnya akan berujung pada di PHK nya secara massal para pekerja tersebut.

2. Kenyataan konflik yang terjadi dalam kehidupan dunia usaha dan pekerja diatas sudah sepantasnya dibarengi dengan adanya suatu perlindungan hukum bagi pekerja terhadap adanya pemutusan hubungan kerja massal, yang sudah seharusnya menerima hak yang telah dijaminkan kepadanya, sedangkan bagi pengusaha juga perlu diakuinya haknya secara hukum atas pelaksanaan jalannya perusahaan. Jadi kalau bisa aksi mogok kerja diminimalisasi, karena hal itu bukanlah jalan yang terbaik. Dan kalaupun sampai terjadi perlu dicari sebab-sebabnya yang menjadi alasan bagi buruh untuk melakukan aksi mogok kerja. Dengan begitu, adanya pemogokan kerja tidak dijadikan alasan bagi pekerja untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara massal, sebab Undang-Undang tidak mengatur pemutusan hubungan kerja akibat mogok kerja, namun tidak demikian kenyataan yang terjadi. Dan sebaliknya pemogokan kerja tidak dipergunakan oleh pekerja untuk tujuan yang menyimpang dari tujuan yang sebenarnya. Jika pemutusan hubungan kerja massal tidak dapat dihindari lagi, maka pemutusan hubungan kerja massal dapat dilakukan asal memenuhi prosedur dan persyaratan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

4. Tujuan Penulisan

Penulisan skripsi yang berjudul "Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Aksi Mogok Di Perusahaan Swasta" ini mempunyai dua tujuan yaitu : tujuan akademis dan tujuan praktis.

Tujuan akademis bahwa skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar sarjana hukum pada jenjang strata 1 (satu) pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Sedangkan secara praktis tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam hal pemahaman mengenai masalah yang sebagaimana tertuang dalam skripsi ini. Disamping itu dengan adanya skripsi ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan pengetahuan kepustakaan dibidang hukum, khususnya di bidang Hukum Perburuhan dan juga bermanfaat bagi perkembangan hukum dimasa yang akan datang terutama dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja massal.

5. Metodologi Penulisan

a. Pendekatan masalah

Dalam penulisan skripsi ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normative. Pendekatan yuridis normative adalah pendekatan masalah yang teoritis yang bertitik tolak dari segi hukum dengan melihat, mempelajari dam memahami peraturan perundang-undangan manakah yang relevan dan literature-literatur yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja massal akibat mogok

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kerja dan upaya yang ditempuh untuk menghindari atau paling tidak meminimalisasi terjadinya pemutusan hubungan kerja massal akibat mogok kerja. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud dapat berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri maupun Keputusan Menteri.

b. Sumber data

Sumber data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang sudah jadi sehingga bisa langsung dipergunakan, tanpa adanya pengolahan lagi, yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah ini yang meliputi peraturan ketenagakerjaan, peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja. Sedangkan data sekunder adalah data yang penggunaannya masih memerlukan pengolahan terlebih dahulu. Sumber data sekunder yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini diambil dari data kepustakaan dan data internet. Data kepustakaan berupa buku literature, Koran, maupun pendapat para ahli tentang masalah ketengakerjaan khususnya tentang pemutusan hubungan kerja. Sedangkan data internet pada dasarnya punya muatan yang sama dengan data kepustakaan. Perbedaannya hanya terletak pada media sumbernya, yang mana data internet disajikan secara virtual.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

c. Tehnik pengumpulan dan pengolahan data

Tehnik pengumpulan dan pengolahan data yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini berupa studi pustaka yang diperoleh dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Dari data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, lalu kemudian diseleksi berdasarkan klasifikasi prioritas, untuk selanjutnya diolah secara sistematis sehingga pada akhirnya menghasilkan suatu pemecahan masalah.

d. Analisa data

Data yang telah terkumpul, setelah diklasifikasikan kemudian dianalisa dengan menggunakan metode kualitatif yaitu data yang telah diklasifikasikan tersebut disusun secara teratur dan diseleksi bagian mana yang terpenting, yang nantinya dipergunakan sebagai acuan penulisan skripsi ini, tetapi tentu saja tetap merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang sesuai.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Agar menjadi terarah dan sistematis, maka skripsi ini terbagi dalam beberapa bab dan masing-masing bab masih terbagi lagi dalam beberapa sub bab sesuai dengan pokok bahasannya.

Pada Bab I yang merupakan pendahuluan, terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang dan rumusan masalah; penjelasan judul; tujuan penulisan; metodologi yang terbagi lagi atas pendekatan masalah, sumber data, tehnik pengumpulan dan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengolahan data, analisis data, dan sub yang terakhir dari bab ini adalah pertanggungjawaban sistemtika.

Pada Bab II merupakan awal pembahasan, yaitu mengenai apakah hubungan mogok kerja dengan pemutusan hubungan kerja.

Pada Bab III akan dibahas mengenai bagaimana upaya pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja massal akibat mogok kerja serta bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam kaitannya dengan mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja massal.

Pada Bab IV yang merupakan pembahasan terakhir dalam penulisan skripsi ini, yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan merupakan jawaban singkat terhadap permasalahan yang dirumuskan. Sedangkan pada bagian saran merupakan sumbangan pemikiran yang diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengatasi problematika pemutusan hubungan kerja massal akibat mogok kerja yang sering terjadi akhir-akhir ini.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB II

HUBUNGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN MOGOK KERJA

BAB II

HUBUNGAN MOGOK KERJA DENGAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pemutusan Hubungan Kerja Pada Umumnya

Soal yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi buruh / pekerja dalam masalah perburuhan adalah soal pemutusan hubungan kerja. Berakhirnya hubungan kerja bagi buruh / pekerja berarti kehilangan mata pencaharian, yang berarti juga merupakan permulaan dari segala kesengsaraan.

Secara garis besar pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan yaitu :

a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan / pengusaha.

Menurut teori memang pekerja berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek ternyata justru pihak majikan / pengusaha yang mengakhirinya. Pemutusan hubungan kerja atas kehendak majukan harus disertai ijin dari pihak Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Namun dalam beberapa hal pengusaha diperbolehkan memutuskan hubungan kerja dengan tanpa memerlukan ijin dari Panitia Penyelesaian Perburuhan (P4D atau P4P) dalam hal :

a. pekerja dalam masa percobaan kerja;

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;

c. pekerjaan telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;

d. atau berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;

e. pekerja meninggal dunia.

b. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh / pekerja.

Menurut teori buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasannya kepada pihak majikan.[3] Kesalahan besar yang dilakukan oleh majukan yang dapat dijadikan alasan mendesak bagi buruh untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan majikan, dijumpai dalam Pasal 1603p KUH Perdata jo Pasal 19 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor PER-05/MEN/1986 yang menentukan sebagai berikut :[4]

a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;

---

[3] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. I, Penerbit PT Raja grafindo persada, Jakarta, 2000, h. 133.

[4] Zainal Asikin, et.al, op.cit., h. 143-144.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

b. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja, melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan, atau hal itu dilakukan, bahwa pengusaha;
c. Berulangkali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
d. Tidak memenuhi syarat, atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
e. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya;
f. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disaratkan kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
g. Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;
h. Apabila dilanjutkan hubungan kerja dengan menimbulkan bahaya bagi keselamatan kerja, atau keselamatan pekerja hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;
i. Memerintahkan pekerja untuk mngerjakan pekerjaan yang layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagai mana dimaksud ayat (1).

Pemutusan Hubungan kerja oleh buruh berdasarkan alasan mendesak diatas harus mendapat ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Pasal 19 ayat (2) dan Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-05/MEN/1986). Dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini jarang sekali terjadi.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

c. Pemutusan hubungan kerja demi hukum.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah merupakan pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya, sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja.[5]

Dalam ketentuan Pasal 1603e KUH Perdata tentang putusnya hubungan kerja karena hukum ditentukan sebagai berikut : "Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan."

Meskipun pemutusan hubungan kerja itu terjadi dengan sendirinya, namun para pihak dapat memperjanjikan untuk mengadakan pemberitahuan apabila perjanjian kerja itu akan berakhir. Pemberitahuan ini nantinya akan diikuti dengan ketentuan apakah perjanjian kerja/hubungan kerja itu akan diakhiri atau tidak. [6]

a. Hal itu dalam perjanjian tertulis atau dalam suatu peraturan.
b. Pemberitahuan tentang perbuatan penghentian itu diharuskan, karena berdasarkan undang-undang atau menurut adat kebiasaan, begitu juga jika lamanya pekerjaan ditetapkan dari awalnya, sedangkan kedua belah pihak dalam hal-hal yang diperbolehkan tidak menyimpang dari sesuatu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja yang tertulis.

Selain dapat terjadi karena berakhirnya jangka waktu perjanjian, pemutusan hubungan kerja / perjanjian kerja demi hukum ini dapat juga terjadi karena

---

[5] Zainal Asikin, et.al, op.cit., h. 141.

[6] Ibid., dikutip dari Wiwoho Soedjono, Hukum Pengantar Perdjandjian Kerja, Cet. I, Bina Aksara, 1983, h. 20.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

meninggalnya pekerja (pasal 1603e KUH Perdata jo Pasal 13 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/Pen/1986).[7]

d. Pemutusan hubungan kerja oleh Pengadilan.

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah pemutusan dengan melalui yang berwenang di Pengadilan Negeri atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.[8]

Menurut Pasal 1603v KUH Perdata "tiap pihak setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan tempat kediaman yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus."

Tetapi dalam praktek pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ini sangat jarang terjadi, karena masalah pemutusan hubungan kerja sudah dibentuk panitia khusus yang bertugas yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik ditingkat daerah maupun di tingkat pusat.[9]

Terhadap putusan Pengadilan Negeri tersebut bila dirasakan kurang memuaskan, maka dapat diajukan kasasi.

Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang no. 12 Tahun 1964 telah mengemukakan adanaya dua pengertian tentang Pemutusan Hubungan Kerja yaitu : Pemutusan

---

[7] Zainal Asikin, et.al., op cit., h. 142.

[8] Kartasapoetra G., RG. Widianinsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet I, Bina Aksara, Armico-Bandung,1982, h. 160.

[9] Zainal Asikin, et.al, op.cit., h. 148.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Hubungan Kerja perseorangan dan Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran. Kedua pengertian ini dapat lebih dijelaskan lagi sebagai berikut :[10]

1. Pemutusan hubungan Kerja perseorangan

   Pemutusan hubungan kerja ini merupakan pemutusan hubungan kerja yang biasa dan dapat dianggap wajar terjadinya sehubungan keinginan perorangan, atau perbuatan-perbuatan perorangan, dalam hal ini inisiatif atau niat pemulanya di kemukakan oleh buruh itu sendiri (jelasnya individu buruh) dan pengusaha.

   a. Inisiatif atau niat pemula buruh :

      1. Buruh memang telah mempunyai niat untuk pindah pekerjaan karena keinginannya untuk mempunyai jenjang kerja yang tetap, lebih baik bagi perkembangan kehidupannya dihari depan ;
      2. Buruh memang berniat meninggalkan perusahaan itu karena ingin mencari lapangan kerja lain, daripada bekerja di perusahaan itu yang selalu tidak memberi kepuasan baginya;
      3. Buruh memang telah berniat untuk meninggalkan perusahaan itu karena malu selalu dicurigai dan diawasinya secara ketat;
      4. Buruh memang berniat untuk meninggalkan perusahaan itu sehubungan keluarganya pindah ke tempat lain atau karena kesehatannya tidak mengijinkan;

---

[10] G. kartasapoetra, RG Kartasapoetra, A.G. Katasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. III, Sinar Grafika Jakarta, Jakarta, 1992 hal 294-296.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

5. Buruh memang telah berniat untuk pindah dari perusahaan itu, dan untuk mempercepat terwujudnya keinginannnya itu, dengan sengaja melakukan ulah-ulah yang tidak cocok dengan keinginan pengusaha.

b. Inisiatif atau niat pemula pengusaha :

1. Pengusaha memang telah mempunyai niat untuk memberhentikan buruh, karena buruh yang bersangkutan selalu melakukan pelanggaran disiplin kerja;
2. Pengusaha memang telah berniat untuk memperhentikan buruh yang bersangkutan dikarenakan buruh itu sering melakukan ulah-ulah yang tidak terpuji dan mengganggu ketentraman kerja buruh-buruh lainnya.
3. Dan lain sebagainya.

Jadi dalam hal ini pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha hanya akan berlangsung terhadapo buruh yang bersangkutan sesuai dengan niat itu keinginannya yang telah diajukan secara langsung kepada pihak pengusaha.

2. Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran

Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran dapat dikatakan sebagai masa onslag atau masa pemecatan paar buruh di perusahaan, hal ini dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan sepuluh orang buruh atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Niat pemula (inisiatif) dalam pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran ini ada pada pihak pengusaha, nilai upayanya yang penting yaitu maksud atau kehendak pengusaha untuk memberhentikan sejumlah buruhnya, yang melebihi dari sepuluh orang secara sekaligus atau secara berentetan sehubungan ada beberapa hal yang mempengaruhi dan mendesaknya, antara lain :

a. Terdapatnya sejumlah buruh yang secara berkelompok menunjukkan ulah-ulah tertentu, yang dipandang pengusaha dapat merusak ketenangan kerja para buruh lainnya dan melakukan penentangan terhadap perintah-perintah kerja;
b. Terjadinya perubahan metode kerja dalam perusahaan dan demi penghematan-penghematan sebagian jumlah buruhnya harus diberhentikan;
c. Sebagai dampak dari resesi ekonomi, kelesuan opemasaran produkl, atau sangat sulitnya diperoleh bahan baku bagi pelaksanaan produksi di perusahaan tersebut, kesemua ini menyebabkan pengusaha mengambil kebijaksanaan untuk mengurang produksi, sehingga sejumlah buruh terpaksa pula harus diberhentikan.

2. Hal-Hal Yang Melatar Belakangi Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Peraturan perundang-undangan mengenai perburuhan dinegara kita telah diakui adanya suatu asas buruh berhak untuk tetap memperoleh pekerjaan, kecuali ada alasan tertentu yang dapat menghentikannya. Dengan demikian jelas bahwa setiap

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan atas dasar alasan tertentu. Alasan-alasan tersebut menurut Imam Soepomo dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :[11]

a. Alasan-alasan yang berkenaan dengan pribadi buruh atau melihat dari pribadi buruh, misalnya tidak cakap atau tidak mampu;
b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan kelakuan buruh; misalnya tidak memenuhi kewajiban, melanggar disiplin.
c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan.

Sedangkan terhadap alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan A. Ridwan Halim mencontohkan sebagai berikut :[12]

a. Adanya keadaan perang;
b. Adanya bencana alam yang menghancurkn tempat kerja atau tidak mungkin diselenggarakannya lagi hubungan kerja;
c. Adanya keadaan yang tidak memungkinkani perusahaan untuk terus bertahan dalam mengadakan hubungan kerja yang kerja, dengan jumlah buruh/pegawai yang demikian besar, sehingga untuk mengatasinya perusahaan terpaksa melakukan rasionalisasi.

Sedangkan menurut G. Kartasapoetra pemutusan hubungan kerja adalah disebabkan karena beberapa sebab, yaitu :[13]

---

[11] Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. V, Djambatan, 1982 (Selanjutnya disebut, h. 78.

[12] Ibid., h. 73.

[13] G. kartasapoetra dan RG. Widianingsih, op. cit., h. 155-156.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Sebab yang timbul di pihak buruh itu sendiri, diantaranya karena hal-hal demikian:
   a. Buruh tidak sanggup lagi bekerja, dikarenakan menderita sakit yang lama atau suatu penyakit yang tidak memungkinkan baginya untuk memangku kerja;
   b. Buruh telah melakukan perbuatan-perbuatan yang sangat merugikan perusahaan dengan tidak dapat dipertanggungjawabkan, sehingga atas pertimbangan majikan/pengurus, bagian keamanan perusahaan dan pertimbangan pihak wakil buruh itu sendiri, tidak memungkinkan baginya untuk dipekerjakan seterusnya pada perusahaan.
   c. Atas kehendak buruh itu sendiri, meninggalkan perusahaan, dan tidak kembali bekerja pada perusahaan itu,
   d. Dikarenakan buruh itu mendapat hukuman karena sesuatu tindak pidana didalam ataupun diluar perusahaan.
2. Sebab yang timbul dalam perusahaan, yaitu keadaan yang timbul dalam perusahaan yang menyebabkan adanya pengurangan buruh, ataupun pemberhentian buruh seluruhnya dikarenakan perusahaan menderita kebangkrutan dan tidak memungkinkan untuk hidup seterusnya.

Namun demikian alasan-alasan yang disebutkan diatas, hendaknya jangan dipandang dengan sendirinya merupakan alasan-alasan yang benar untuk pemberhentian. Dalam memeriksa soal demi soal, alasan-alasan yang diajukan itu biasanya dipertimbangkan dalam hubungannya dengan semua kejadian di sekitarnya dan pemberhentian pada umumnya hanya dipandang beralasan, jika dengan merpertimbangkan kepentingan-

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kepentingan yang wajar baik dari buruh maupun perusahaan, pemberhentian itu merupakan keharusan.[14]

Dari uraian diatas jelas bahwa setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja yang diajukan tanpa alasan-alasan akan ditolak oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan pemutusan hubungan kerja yang terjadi tanpa didasarkan pada alasan-alasan tertentu adalah batal demi hukum dan sanksinya perusahaan harus menempatkan kembali buruh/tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya dan atau memberikan ganti rugi. Perlu ditambahkan bahwa pemutusan hubungan kerja juga dapat dikatakan tidak layak :[15]

a. Jika antara lain tidak menyebutkan alasannya;
b. Jika alasannya dicari-cari atau aiasan palsu;
c. Jika akibat pemberhentian itu bagi buruh lebih berat daripada keuntungan pemberhentian bagi majikan;
d. Jika buruh diberhentikan bertentangan dengan ketentuan undang-undang atau kebiasaan mengenai susunan staf atau aturan ranglijst, dan tidak ada alasan-alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan-ketentuan itu.

Disamping itu dalam menyelesaikan persoalan pemutusan hubungan kerja kebijaksanaan yang harus ditempuh, bahwa pemutusan hubungan kerja, harus nyata dan jelas bahwa buruh telah melakukan pelanggaran hukum atau sengaja merugikan perusahaan.

---

[14] Imam Soepomo, op.cit., h. 78.
[15] Imam Soepomo, op.cit., h. 73.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Yang menjadi dasar untuk menentukan kapan buruh itu dianggap melanggar hukum atau merugikan perusahan, ialah :[16]

a. adanya kesalahan besar yang meliputi antara lain :

   1. pencurian dan penggelapan,
   2. penganiayaan terhadap pengusaha atau teman sekerja,
   3. merusak dengan sengaja milik perusahaan,
   4. memberi keterangan palsu,
   5. mabok ditempat kerja,
   6. menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja,
   7. membongkar rahasia rumah tangga pengusaha

   Kesalahan besar yaitu kesalahan atau perbuatan buruh yang negatif, yang sulit untuk dimaafkan, sehubungan dengan akibat-akibatnya demikian merugikan perusahaan atau perbuatan-perbuatannya akan dapat membahayakan buruh-buruh lainnya dalam perusahaan tersebut. Pengusaha mempunyai alasan yang mendesak untuk memutuskan hubungan kerja dengan buruh yang demikian.[17]

b. kesalahan-kesalahan yang dilakukan buruh dan perlu diberi peringatan terakhir :

   1. menolak perintah yang layak dari perusahaan ;

---

[16] FX. Djumiaaldji, Wiwono Soejono, Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Cet. III, PT. Bina Aksara , Jakartata, 1987, h. 93.

[17] G. kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, AG. Kartasapoetra, op.cit., h. 291.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

2. melalaikan kewajiban sebagai buruh atau bertindak serampangan dalam menangani pekerjaannya dan tidak memperdulikan atas petunjuk-petunjuk yang baik ;
3. sering bekerja sambil berbincang-bincang atau memancing buruh lainnya agar sambil mengerjakan pekerjaannya mau diajak berbincang-bincang olehnya

Kesalahan ini ada yang menyebutnya sebagai kesalahan sedang. Karena buruh yang demikian sulit untuk dinasehati dan terus melakukan perbuatan-perbuatan ulangan, maka apabila setelah diperingati sampai tiga kali tetap tidak menunjukkan keinsyafan, atau perubahan-perubahan yang positif, kepadanya secara keterpaksaan akan dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.[18]

c. kesalahan-kesalahan yang dilakukan buruh yang untuk kesalahan diperingatkan dengan alasan tidak cakap melakukan pekerjaan.

3. Implementasi Mogok Kerja Dikaitkan Dengan Hak Pekerja Dalam Praktek

Mogok kerja pada dasarnya merupakan implementasi dari adanya perselisihan perburuhan. Hak mogok sebagai bagian dari kebebasan berekspresi, kebebasan berserikat dan berorganisasi merupakan kekuatan tawar pekerja didepan pengusaha maupun pemerintah. Hak mogok di Indonesia telah diatur dan dijamin dalam Pasal 74 Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1997 yang menyebutkan "Setiap pekerja

[18] G. kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, AG. Kartasapoetra, op.cit., h. 291.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

berhak untuk mogok kerja". Kendati hak mogok buruh diakui tetapi dalam praktek hal tersebut hampir tidak mungkin dapat dijalankan .

Mogok kerja hanya mungkin dilakukan dalam rangka penegakan ketentuan normative dalam konteks penegakan hukum (law enforcement). Hal ini menjadi sangat jelas jika dikaitkan dengan pengaturan mengenai kesepakatan kerja bersama (KKB), dimana bentuk-bentuk penekanan semacam mogok kerja tidak diperkenankan dalam proses negoisasi KKB (Penjelasan pasal 48 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997).[19]

Pasal 76 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 menyebutkan bahwa mogok kerja dibatasi hanya ditingkat perusahaan. Ini berarti :[20]

a. Tidak memberikan kebebasan kepada buruh untuk melakukan mogok simpati atau solidaritas terhadap nasib sesama buruh;
b. Melokalisasi dan mengeliminasi fungsi serikat buruh sebatas dalam hubungan dengan perusahaan;
c. Meredam kecenderungan pemogokan massal, demonstrasi atau reli buruh diluar sistem kontrol pemerintah.

Ketentuan ini boleh jadi ditujukan untuk mengerem kecenderungan pemogokan massal atau demonstrasi buruh yang dalam tahun-tahun belakangan ini semakin meningkat meluas. Tetapi harus disadari bahwa kecenderungan tersebut disebabkan oleh tidak berfungsinya lembaga-lembaga industrial resmi dalam membela dan

---

[19] YLBHI, Pokok-Pokok Pikiran YLBHI tentang reformasi Politik Perburuhan Nasional, , November 1998, h. 15.

[20] Ibid., h. 64.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

menyuarakan kepentingan buruh, sehingga buruh mencari jalan alternatif. Selama substansi masalah tersebut tidak diselesaikan, maka restriksi-restriksi semacam itu tidak akan mampu mengerem kecenderungan pemogokan massal.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang menyebutkan bahwa mogok kerja tidak boleh mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau masyarakat.
Bila kita perhatikan pasal ini bersifat multi interpretasi (karet) sehingga memberikan diskresi kepada penegak hukum. Di bawah pasal karet semacam ini buruh akan dirugikan karena dapat dengan mudah suatu pemogokan dapat dikenai tuduhan sebagai tindak kriminal. Pikiran dibalik pasal ini sulit diterima akal sehat karena sudah pasti dalam suatu pemogokan akan mengakibatkan terganggunya ketertiban umum dan proses produksi (modal) perusahaan, yang itu merupakan tujuan pemogokan untuk memaksa pengusaha memenuhi tuntutan pemogokan. Jadi dengan pasal ini tuntutan pemogokan yang bersifat perbaikan kesejahteraan dapat digeser menjadi persoalan kriminil.[21]

Selain itu Pasal 6 Undang-Undang RI No. 22 Tahun 1957 menjadi syarat formal dan yuridis baik serikat buruh untuk melakukan mogok atau slow down melalui prosedur perijinan yang justru secara laten menghambat buruh untuk melaksanakannya sebagai alat penekan. Prasyarat lain bahwa tindakan pemogokan, slow down oleh buruh maupun lock out oleh pengusaha dilakukan apabila penyelesaian di tingkat bipartite dan tripartite mengalami jalan buntu dan

[21] Ibid., h. 65.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

memperoleh ijin dari.instansi yang berwenang. Tanpa memenuhi prosedur ini maka tindakan tersebut merupakan tindakan liar dan dikenai sanksi hukum.

Pengakuan hak mogok oleh Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tertuang dalam Pasal 1 huruf (d) yaitu :

> Tindakan tersebut pada pasal 6 Undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut :
> 1. dari pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan-kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
> 2. dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan-kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sebenarnya Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 telah memberikan perlindungan hukum bagi buruh yang melakukan aksi pemogokan agar tidak dikenakan sanksi pidana yang nantinya dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja, yaitu apabila didalam melakukan aksi mogok kerja memenuhi tata cara pemogokan yang telah diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Namun ternyata Undang-Undang ini tidak memberikan perlindungan terhadap buruh / pekerja yang melakukan mogok kerja lebih dari 5 (lima) hari berturut-turut, yang seringkali berakhir dengan pemutusan hubungan kerja bagi buruh yang bersangkutan. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta didalam Pasal 15 nya dinyatakan bahwa :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

(1) 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.
(2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pasda hari pertama pekerja masuk kerja.
(3) Dalam hal pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam pasal (1) pengusaha tetap wajib mengajukan permohonan izin melalui Departemen Tenaga Kerja setempat kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Buruh tidak masuk kerja selama aksi pemogokan berlangsung sering diartikan oleh pengusaha sama dengan tidak masuk kerja tanpa keterangan tertulis (mangkir), sehingga kemudian pihak pengusaha menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-03/MEN/1996 untuk dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja bagi buruh yang melakukan aksi mogok kerja.

Namun sejak ditetapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan yang mencabut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-03/MEN/1996, maka pihak pengusaha tidak dapat menggunakan alasan bahwa buruh tidak masuk bekerja selama 5 (lima) hari berturut-turut untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap buruh yang melakukan aksi pemogokan.

Didalam pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 dinyatakan bahwa :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

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

4. Hal-Hal Yang Melatarbelakangi Terjadinya Mogok Kerja

Undang-Undang atau peraturan perburuhan yang ada sebenarnya telah cukup memberi perlindungan minimum pada buruh / pekerja. Sayangnya, pengetrapannya masih belum efektif dan merata kecuali itu, beberapa aturan yang bersifat melindungi ternyata malah kurang mendorong buruh / pekerja untuk menjadi lebih dewasa dan bertanggung jawab, sehingga mereka kurang terdorong untuk berusaha bersikap mandiri dan memahami keadaan perusahaannya. Keadaan ini akan mendorong buruh / pekerja untuk selalu berada dalam sikap yang selalu menuntut. Kecuali itu banyak buruh yang pada umumnya masih belum memahami hak-hak mereka, atau kalaupun mereka paham, mereka tidak berani menggunakannya, karena kekurangyakinan mereka atas perlindungan terhadap penggunaan hak-hak tersebut. Keadaan ini bisa menyebabkan buruh gampang menjadi impulsive dengan segala akibatnya, termasuk tindakan untuk melakukan mogok akan mereka tempuh.

Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa pemogokan (mogok kerja) yang sering terjadi akhir-akhir ini tidak ada penyelesaian yang tuntas. Sehingga mogok

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kerja sebagai hak dan alat buruh, maka mereka akan menggunakan secara sah sebagai jalan alternatif. Oleh karena itu dirasa perlu untuk mencari tahu sebab-sebab terjadinya pemogokan (mogok kerja).

Yang menjadi sebab terjadinya pemogokan (mogok) kerja adalah sebagai berikut :[22]

a. Perundingan untuk mengatasi perselisihan antara pihak pengusaha dengan para buruhnya mengalami jalan buntu karena masing-masing pihak bertahan dalam pendirian dan kepentingannya.
b. Dalam keadaan demikian ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak diperhatikannya lagi, karena hati dan pikiran yang panas maka larangan-larangan untuk mengadakan tindakan, ketentuan pencegahan lock-out dan pemogokan tidak diperdulikannya lagi, padahal segala ketentuan tersebut mengandung sanksi-sanksi hukum yang berat.
c. Pengusaha mengingat kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pengelolaan perusahaan, sulit untuk meluluskan tuntutan para buruh atau kurang peka/kurang tanggap terhadap tuntutan para buruh / serikat buruh.
d. Buruh/serikat buruh tetap merasa hak-haknya dirugikan terhadap kesalahpahaman bahwa pengusaha dianggapnya kurang memperhatikan nasib para buruh dengan keluarganya.
e. Situasi bertambah gawat, tekan menekan terjadi, sehingga para buruh pada akhirnya mempergunakan alat perjuangan yang paling akhir, yaitu pemogokan yang terdorong oleh nafsu yang tidak terkendalikan lagi, guna menekan

[22] zainal Asikin, et.al., op.cit., h. 181-182.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengusaha yang lebih berat lagi, dengan maksud agar tuntutan-tuntutannya segera diluluskan oleh pengusaha.

5. Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengatur Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Massal Dan Mogok Kerja

Mengingat dampak yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja massal dan aksi mogok kerja sangat besar dan menyangkut kepentingan dan keselamatan kehidupan bangasa dan negara, maka sudah sepantasnya pemerintah ikut campur tangan dalam mengatasi masalah yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja massal dan aksi mogok kerja. Adapun wujud peran serta pemerintah tersebut dituangkan dalam bentuk regulasi-regulasi atau peraturan perundang-undangan, khususnya yang mengatur masalah pemutusan hubungan kerja massal dan mogok kerja.

Peraturan-peraturan yang dimaksud adalah :

1. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan perburuhan.
2. Undang-Undang No. 7 PRPS 1963 Tentang pencegahan pemogokan dan/atau Penutupan (lock out) di Perusahaan-perusahaan, Jawatan-jawatan dan badan-badan yang vital.
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan hubungan kerja di Perusahaan swasta.
4. Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 Tentang ketenagakerjaan.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

BAB III

UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL AKIBAT MOGOK KERJA SERTA BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DAN PENGUSAHA DALAM KAITANNYA DENGAN MOGOK KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL

BAB III

UPAYA PENCEGAHAN TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL AKIBAT MOGOK KERJA SERTA BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DAN PENGUSAHA DALAM KAITANNYA DENGAN MOGOK KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL

1. Hal-Hal Yang Perlu Diketahui Untuk Pencegahan (preventif) Pemogokan Dalam Hal Adanya Perselisihan Perburuhan

Pasal 75 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 pada intinya menyebutkan bahwa "Mogok kerja dilakukan apabila perselisihan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan/atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial".

Dengan kata lain mogok kerja dilakukan bila pengusaha tidak melaksanakan tuntutan hak-hak pekerja yang bersifat normative atau tidak memenuhi tuntutan kepentingan pekerja/serikat pekerja yang telah diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan tetapi tidak berhasil. (Penjelasan Pasal 75 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997).

Namun kenyataan yang sering terjadi bahwa perundingan selalu mengalami jalan buntu, sehingga tidak ada jalan lain bagi pekerja untuk melakukan mogok kerja demi memperjuangkan haknya. Akan tetapi aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja justru menjadi bumerang bagi mereka sendiri. Sebab dengan adanya aksi mogok ini

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

dapat dijadikan dasar bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal, seperti yang sering terjadi akhir-akhir ini.

Perselisihan perburuhan kolektif banyak mengakibatkan terjadinya pemogokan. Perselisihan perburuhan kolektif adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, berhubung tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian perselisihan Perburuhan.[23]

Setiap manusia yang hidup mesti akan mengalami perselisihan dengan sesama manusia lainnya, hal ini tidak perlu diingkari atau dibantah karena memang telah menjadi kodrati, dan kita manusia-manusia yang beradab dan berkebudayaan tinggi hanyalah mungkin mencegah atau memperkecil terjadinya perselisihan-perselisihan tersebut dan atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.[24]

Hukum sebagai salah satu norma kehidupan manusia dalam bermasyarakat, menegakkan tata tertib, maka untuk menghindari kejadian tersebut, pemerintah selalu berusaha untuk mencegah atau mengurangi perselisihan-perselisihan yang dapat menimbulkan pemogokan, karena seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pemogokan berdampak negatif khususnya bagi kedua belah pihak (pengusaha dan Pekerja) maupun bagi masyarakat luas pada umumnya. Namun dalam praktek,

---

[23] Perhimpunan Studi Ilmu hubungan Industrial dengan sponsor Friedrich Ebert Stiftung, Hak Mogok Dan Lock-Out Di perusahaan, Hasil Seminr Perhimpunan Studi Ilmu Hubungan Industrial Dan Fakultas Hukum universitas Pancasila, 16-17 Oktober 1990, h. 29-30.

[24] G. kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, AG. Kartasapoetra, op.cit., h. 284.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pemogokan / mogok kerja seringkali tidak bisa dihindarkan, maka kemudian ditetapkan peraturan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah mogok kerja tersebut.

Diantaranya seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, yang memberikan prosedur penyelesaian sebagai berikut :

a. Tahap I

Pada tahap pertama ini, bila terjadi perselisihan perburuhan maka penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih (serikat buruh dan pengusaha), yang dilakukan secara damai dengan jalan perundingan atau musyawarah mufakat. Penyelesaian ini merupakan penyelesaian perselisihan perburuhan secara bipartite, yaitu penyelesaian perselisihan perburuhan yang diupayakan secara intern antara serikat buruh dengan pengusaha.

b. Tahap II

Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih (bipartite) setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya secara tripartite, yaitu penyelesaian perselisihan perburuhan melalui forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil serikat buruh dan wakil pemerintah c.q departemen Tenaga Kerja.

Penyelesain tripartite meliputi :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

1. Penyelesaian secara sukarela [25]

Majikan dan buruh yang terlibat dalam perselisihan atas kehendak mereka sendiri dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan oleh juru pemisah atau dewan pemisah. Penyerahan perselisihan kepada badan/dewan pemisah harus disetujui oleh kedua belah pihak yang berselisih dan dimuat dalam surat perjanjian yang antara lain menerangkan :

a. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru pemisah atau badan/dewan pemisah untuk diselesaikan.
b. Nama-nama pengurus atau waki-wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
c. Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya.
d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru/dewan setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum.
e. Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisahan.

Pegawai perantara atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) yang memberikan peraturan dapat pula dipilih menjadi juru/dewan pemisah dan dalam praktek seringkali panitia daerah ditunjuk sebagai juru/dewan pemisah. Setiap keputusan yang diambil oleh panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah selaku juru/dewan pemisah harus memuat :

a. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut.

---

[25] Zainal Asikin, et.al, op.cit., h. 175-177.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan, penjelasan lebih lanjut yang diberikan oleh kedua belah pihak.

c. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan tersebut.

d. Pokok putusan.

Putusan yang telah ditetapkan itu harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat dimana putusan itu dijatuhakan dan ditandatangani oleh juru/dewan pemisah. Putusan yang telah diambil oleh panitia daerah selaku juru/dewan pemisah tidak dapat dimintakan banding kepada P4 Pusat, hanya putusan tersebut dapat dimintakan pengesahan kepada P4 Pusat, kecuali :

a. Putusan yang diberikan itu melampaui batas kewenangan juru/dewan pemisah.

b. Terdapat hal-hal yang didasari oleh itikad buruh.

c. Isinya bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Seandainya P4 Pusat menolak permohonan pengesahan itu, maka P4 Pusat harus mengatur akibat penolakan tersebut. Tetapi kalau putusan yang dimintakan pengesahan oleh juru/dewan pemisah itu diterima oleh P4 Pusat, maka putusannya memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan dari P4 Pusat yang berarti bahwa :

a. Putusan tersebut dapat dimintakan kepada pengadilan Negeri agar dapat dijalankan dan kemudian dilaksanakan menurut aturan yang lazim guna melaksanakan suatu perkara perdata.

b. Pihak yang tidak mentaati isi putusan tersebut dapat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan dan/atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

c. Penyelesaian secara wajib [26]

Jika suatu perselisihan tidak bisa diselesaikan secara damai, serta oleh para pihak tidak diserahkan kepada juru/dewan pemisah, maka oleh para pihak atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan keadaan tersebut kepada pegawai perantara. Pemberitahuan wajib secara tertulis ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perantara tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari upaya penyelesaian dalam perselisihan itu (Pasal 3 Undang-undang No. 22 Tahun 1957). Perantaraan yang wajib diberikan ini dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang kasus perselisihan itu dan mencari apa yang menjadi sebab-sebabnya. Selambat-lambatnya dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari pegawai perantara sudah harus dapat mengusahakan untuk mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persesuaian paham serta untuk tercapainya penyelesaian secara damai. Persetujuan yang telah dicapai dalam perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Dalam hal perselisihan itu tidak dapat mencapai penyesuaian paham walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dan pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan olehnya, maka perselisihan itu harus diserahkan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak yang berselisih (pasal 4 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Setelah menerima pemberitahuan tersebut, pertama : P4D memberi perantaraan dengan jalan mengadakan perundingan bersama para pihak yang berselisih. Jika

[26] Ibid., h. 177-180.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian, maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham, maka panitia daerah dapat mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan panitia daerah dapat menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Putusan panitia daerah dapat bersifat anjuran yakni mengajukan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Kalau panitia daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Putusan itu salinannya segera disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembar. Putusan yang bersifat mengikat ini jika dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah keputusan itu diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada panitia pusat, maka putusan tersebut sudah dapat mulai dilaksanakan.

Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela, maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan kepada pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, agar putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Setelah dinyatakan dapat dijalankan oleh pengadilan Negeri, maka putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan putusan perdata. Barangsiapa yang tidak tunduk

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

kepada peraturan yang bersifat mengikat, diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,00.

Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dalam waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulangan kepada panitia pusat, kecuali jika menurut pendapat panitia pusat putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal. Adapun yang dimaksud dengan soal yang khusus bersifat lokal, menurut panitia pusat ialah yang tidak mengenai hal-hal sebagai berikut :

a. soal yang meliputi lebih dari satu wilayah panitia daerah.
b. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah di perusahaan perkebunan, pelabuhan, minyakt tanah, timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara.
c. Perselisihan mengenai perselisihan massal (lebih dari 9 orang).
d. Perselisihan mengenai pembentukan / perubahan peraturan pensiun / jaminan hari tua dan jaminan sakit.
e. Semua putusan daerah yang bertentangan dengan Undang-Undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Panitia pusat selain menerima permintaan untuk pemeriksaan ulangan, atau banding dapat juga menarik perselisihan perburuhan dari tangan pegawai perantara atau panitia daerah untuk diselesaikan, bila menurut pendapat panitia pusat perselisihan dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum. Putusan panitia pusat memuat :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

a. nama serikat buruh dan majikan serta kedudukan mereka.
b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penyesalan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
c. Pertimbangan yang menjadi putusan itu.
d. Pokok putusan.

Putusan tersebut diberi tanggal dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh ketua dan paniteranya.

Dalam waktu 14 hari setelah putusan itu diambil, Menteri tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan Panitia Pusat, jika hal ini dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara. Dalam Surat Keputusan Pembataian atau penundaan itu dapat diatur akibat pembatalan atau penundaan tersebut, serta pembatalan atau penundaan pelaksanaan dari putusan panitia pusat oleh menteri - menteri lain yang mempunyai wakil P4 Pusat. Keanggotaan panitia pusat ini terdiri dari : seorang wakil kementrian perburuhan sebagai ketua merangkap anggota, seorang wakil kementrian perindustrian, seorang wakil kementrian keuangan, seorang waki kementrian perhubungan, atau kementrian pelayaran, lima orang dari kalangan buruh dan lima orang dari kalangan majikan sebagai anggota, untuk tiap-tiap anggota ditunjuk sebagai anggota pengganti.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

2. Perlindungan Hukum Normatif Pekerja dan Pengusaha Dalam Kaitannya Dengan Mogok Kerja Dalam rangka Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Massal

Secara internasional mogok sudah dianggap sebagai bagian dari hak asasi manusia. Oleh karena itu adanya larangan penggunaan hak mogok kerja merupakan pelanggaran dari hak asasi manusia dan karenanya akan menimbulkan protes dan kecaman, bahkan kemungkinan pemboikotan terhadap terhadap produk-produk dari negara yang mengadakan larangan penggunaan hak mogok. Memang hak mogok secara umum sudah diketahui sebagai senjata bagi buruh / tenaga kerja dalam membela dan memperjuangkan hak-haknya yang tidak dipenuhi oleh pihak pengusaha.

Pemogokan juga diatur sebagai hak masing-masing pekerja. Walaupun demikian mogok kerja pada dasarnya akan menimbulkan kerugian, baik secara ekonomis karena hilangnya waktu kerja produktif, maupun kerugian sosial karena terganggunya hubungan baik antara pekerja dan pimpinan perusahaan. Sebenarnya penggunakan hak mogok tidak lagi diperlukan jika para pelaku proses produksi menghayati dan melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila H.I.P yang pada intinya mengandung dua pilar utama yaitu kekeluargaan dan gotong royong serta musyawarah untuk mufakat. Namun dalam praktek tidak demikian, pelaksanaan H.I.P masih merupakan upaya yang belum tuntas.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dengan adanya kenyataan ini, maka mogok kerja yang diakui sebagai hak penggunaannya perlu mengikuti ketentuan yang berlaku. Hal ini semata-mata unuk mencari penyelesaian yang sebaik-baiknya terhadap masalah yang timbul.

Walaupun dalam kenyataannya bahwa pihak pekerja yang paling sering dirugikan, namun dalam rangka perwujudan rasa keadilan terutama dalam kaitannya dengan aksi mogok, maka perlu adanya suatu bentuk perlindungan hukum baik bagi pekerja yang melakukan aksi mogok dan juga bagi pengusaha yang kepadanya ditujukan aksi mogok oleh para pekerja itu. Maksud dari pemberian perlindungan hukum ini tidak lain adalah untuk mencegah agar mogok kerja sebagai perwujudan hak dari kaum pekerja tidak disalahgunakan oleh para pekerja tersebut semata-mata bertujuan untuk menekan pengusaha agar mau memenuhi tuntutan para pekerja. Demikian juga sebaliknya, bagi kaum pengusaha, pemberian perlindungan hukum tersebut bertujuan agar pengusaha tidak menjadikan aksi mogok sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal.

Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja terutama dalam kaitannya dengan mogok kerja yang diberikan oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 adalah sebagai berikut :

a. Mogok kerja merupakan hak setiap pekerja (Pasal 74).
b. Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan pengusaha tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normative yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, pengusaha wajib membayar upah selama pekerja mogok kerja sampai

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pengusaha melaksanakan kewajibannya. (pasal 77 ayat (1)). Dan jika pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya tersebut, maka konsekuensinya ia dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah). Selain itu hakim juga dapat menjatuhkan putusan agar pengusaha membayar upah pekerja. (Pasal 176 ayat (1) dan (2))

c. Pengusaha dilarang melakukan tindakan yang yang bersifat pembalasan jika mogok kerja dilakukan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. (Pasal 79 ayat (2)). Dan jika hal ini dilanggar oleh pihak pengusaha maka ia akan dipidana dengan pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah). (Pasal 177)

Sedangkan bentuk perlindungan hukum bagi pihak pengusaha, terutama dalam kaitannya dengan mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja yang diberikan oleh Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 adalah sebagai berikut :

a. Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan diluar ketentuan yang bersifat normative yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha tidak diwajibkan membayar upah selama pekerja mogok kerja. (Pasal 77 ayat (2))
b. Pekerja yang melakukan mogok kerja tanpa memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikenai pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan atau denda paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).

Disamping itu masih dalam rangka pemberian perlindungan hukum normative terhadap pekerja dan pengusaha dalam kaitannya dengan mogok kerja, maka

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pemerintah menetapkan prosedur atau tata cara untuk melakukan pemogokan / mogok kerja, yang tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Diantaranya seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Tata cara pemogokan / mogok kerja diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yaitu :

(1) Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada ketua Panitia Daerah.

    Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benarpermintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan.

(2) Penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (1) serta tanggal hari penerimaan itu dicatat oleh Ketua Panitia Daerah dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih.

(3) Tindakan tersebut pada ayat (1) hanya boleh dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan pemberitahuan dari ketua Panitia daerah.

(4) Surat tanda penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (3) hanya diberitahukan oleh Ketua Panitia Daerah segera dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah dia menerima surat pemberitahuan tersebut pada ayat (1) terhitung mulai tanggal penerimaan surat tersebut.

Dalam tata cara pemogokan yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, pihak yang harus memberitahukan maksud akan diadakannya mogok kerja / pemogokan adalah pihak serikat buruh, karena serikat buruh merupakan wakil buruh.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Tata cara pemogokan / mogok kerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 mengharuskan buruh sebelum melakukan pemogokan terlebih dahulu memberitahukan pihak pengusaha dan ketua P4 Daerah mengenai maksudnya tersebut. Pemogokan baru dapat dilaksanakan setelah diterima surat tanda penerimaan pemberitahuan.

Surat tersebut hanya diberikan oleh Ketua P4 Daerah apabila :

1. Telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan dengan pihak lawan yang diketahui atau diperantarai oleh Pegawai Perantara.
2. Pihak lawan menolak untuk mengadakan perundingan.

   Pihak yang hendak melakukan pemogokan telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal pokok perselisihan

Pada dasarnya Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tidak melarang pemogokan, artinya tidak mengancam pelaku pemogokan dengan ancaman pidana. Hak mogok diakui sepenuhnya oleh undang-undang, akan tetapi sebelum melakukan pemogokan harus dipenuhi beberapa syarat, yaitu :[27]

1. Benar-benar sudah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara serikat buruh dan majikan;
2. Benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya;

---

[27] Abdul rachmd Budiono, Hukum perburuhan Di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, h. 173.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

3. Telah dua kali dalam jangka waktu 2 minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding.

Jadi pada intinya pemogokan / mogok kerja digunakan sebagai upaya terakhir bagi penyelesaian perselisihan perburuhan, setelah semua jalan damai (musyawarah) menemui jalan buntu.

3. Ketentuan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Beserta Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja Massal Akibat Mogok Kerja sebagai Bentuk Tindakan Represif

3.1. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Seperti yang sudah diterangkan sebelumnya bahwa pemutusan hubungan kerja massal harus mendapat ijin dari Panitia Pusat (P4P), namun Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa meminta ijin dari P4P dalam hal :[28]

1. Pekerja dalam masa percobaan.
2. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
3. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama.

---

[28] Lalu Husni, Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. I, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, h. 126-127.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

4. Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan kesepakatan hubungan kerja waktu tertentu dikarenakan masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai.
5. Pekerja meninggal dunia.

Sedangkan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 2 ayat (4) Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, yaitu :

Pemutusan hubungan kerja dilarang apabila :

1. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktunya tidak melampaui masa 12 (dua belas) bulan berturut-turut ;
2. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan disetujui pemerintah ;
4. Pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan ;

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

5. Pekerja mempunyai ikatan pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama ;

Selain itu sesuai dengan Pasal 85 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja harus dihindari.

3.2. Tata cara Pemutusan Hubungan Kerja Masaal

Sebelum pengusaha memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha dapat menempuh tindakan-tindakan efisiensi dan penyelamatan perusahaan. Tindakan ini ditempuh oleh pengusaha sebagai wujud upaya pencegahan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Tindakan-tindakan tersebut meliputi :

a. Mengurangi shift.
b. Membatasi/mengurangi kerja lembur.
c. Mengurangi jam kerja.
d. Meningkatkan usaha, usaha efisiensi dan penghematan lainnnya seperti mempercepat pensiun dan lain sebagainya.
e. Meliburkan karyawan secara bergilir atau merumahkan karyawan untuk sementara.

Tata cara pemutusan hubungan kerja menurut Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan adalah sebagai berikut :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

a. maksud mengadakan pemutusan hubuingan kerja dirundingan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak melalui musyawarah .

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan dalam Pasal 10 menetapkan bahwa :

1. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan. kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara terlulis dari pekerja yang bersangkutan.
3. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyakbanyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.
4. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain:
   a. nama dan alamat pekerja;
   b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
   c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
   d. tanggal dan tempat perundingan;
   e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
   f. pendirian para pihak;
   g. kesimpulan perundingan;
   h. dan tanggal serta tanda tangan pihak yang melalukan perundingan.
5. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang ber kepentingan.
6. Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

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

b. Apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak atau salah satunya mengajukan permintaan kepada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk diperantarai oleh pegawai perantara.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan dalam Pasal 10 menetapkan bahwa :

8. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.
9. Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

c. Pegawai perantara selambat-lambatnya dalam jangka waktu tujuh hari sudah harus melakukan tugasnya sebagai perantara.

Hal ini diatur dalam Pasal 11 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000, yang menyatakan bahwa :

1. Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (8) dan dalam waktu paling lama

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

d. Sesudah diperantarai oleh pegawai perantara dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, maka Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk diproses lebih lanjut.

e. Dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari, Kantor Departemen Tenaga Kerja mengajukan permintaan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat petunjuk penyelesaian sebelum disidangkan P4P.

f. Dalam hal penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat perusahaan dan tingkat pemerantaraan tidak berhasil, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal kepada P4P. P4P menyelesaikan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal dalam waktu sesingkat-singkatnya.

Adapun bentuk permohonan pemutusan hubungan kerja massal diatur dalam Pasal 14 11 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000, yaitu :

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

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

g. Proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Pemerintah sangat mengharapkan kepada para pengusaha agar mereka selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para buruhnya. Akan tetapi kalau daya upaya pengusaha itu tidak berhasil, artinya :[29]

a. Telah dilakukan usaha untuk menyadarkan buruh yang tidak taat kepada peraturan dan disiplin kerja;

---

[29] G. Kartasapoetra, RG. Kartasapoetra, AG Kartasapoetra, op.cit., hal 296-297.

b. Telah dilakukan beberapa upaya agar buruh yang kurang berkemampuan kerja menjadi mampu menangani pekerjaan dalam perusahaan, denagn cara beberapa kali memindahkan yang bersangkutan pada pekerjaan-pekerjaan yang diperkirakan cocok baginya, tetapi tetap nihil hasilnya;

c. Telah dilakukan upaya dengan meningkatkan pengawasan dan pengamanan, akan tetapi buruh tetap melakukan perbuatan-perbuatan yang ceroboh, ugal-ugalan ataupun melakukan percobaan-percobaan yang akan merugikan perusahaan;

d. Dalam menghadapi buruh yang selalu tidak taat pada disiplin kerja, yang melakukan perbuatan ugal-ugalan dan ceroboh, serta yang melakukan gangguan terhadap ketenangan kerja dalam perusahaan, pengusaha selalu memberikan nasehat-nasehat, bimbingan dan pembinaan serta peringatan-peringatan yang lebih daripada semestinya, akan tetapi perilaku dan prbuatan-perbuatan mereka tetap tidak menunjukkan adanya perubahan yang mengarah pada kesadaran.

Maka menurut Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 pihak pengusaha harus menjelaskan terlebih dahulu tentang maksud diadakannya pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk menyadarkan buruh tersebut, akan tetapi kalau buruh yang bersangkutan adalah anggota serikat buruh, pengusaha hendaknya merundingkan dahulu tentang jalan terakhir yang akan ditempuhnya itu dengan organisasi buruh, dan apabila langka-langkah inipun tidak membawa hasil maka jalan terakhir (Pemutusan Hubungan Kerja) hanya dapat dilaksanakan oleh pengusaha setelah pengusaha memperoleh ijin dari P4P (Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran) vide pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Bagi buruh yang masih berstatus buruh dalam masa percobaan pemutusan hubungan kerja pada mereka tidak memerlukan perijinan tersebut (vide Pasal 4 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964).

Dari ketentuan-ketentuan diatas maka jelas bahwa pengusaha tidak dapat atau jelasnya tidak diperbolehkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan sewenang-wenang, pengusaha harus berdaya upaya menyadarkan buruh yang dianggapnya telah bersalah memperundingkan masalahnya dengan organisasi buruhnya dan harus mmperoleh perijinan untuk pelaksanaannya dari pihak P4P.

Pengusaha dalam memperkerjakan buruh dalam masa percobaaan (lazimnya 3 bulan) hendaklah secara tegas dan jelas menyatakan secara tertulis kepada mereka, bahwa mereka itu adalah buruh dalam masa percobaan. Tanpa adanya ketegasan, kejelasan ini, maka dalam pemutusan hubungan kerja terhadap mereka (sehubungan hal-hal tertentu / tidak memenuhi persyaratan dan kemampuan kerja yang diharapakan perusahaan), pengusaha diharuskan memperoleh ijin terlebih dahulu (vide dictum 7 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 362/1967, 8 Februari 1967).[30]

Pemberian ijin ataupun penolakannya akan dipertimbangkan dengan matang dan seadil-adilnya dalam persidangan P4D bagi Pemutusan Hubungan Kerja perseorangan, sedang bagi Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran setelah melalui persidangan P4P di Jakarta, oleh karena itulah pihak pengusaha harus menyiapkan keterangan-keterangan yang benar dan dokumen-dokumen yang dapat memperkuat permintaan perijinannya, serta keterangan-keterangan atau bukti-bukti

---

[30] Ibid., h. 298.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

bahwa pengusaha memang sebelumnya telah melakukan berbagai daya upaya dan perundingan, baik langsung dengan buruhnya ataupun dengan organisasi buruh.

4. Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Massal

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa meskipun sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai pemutusan hubungan kerja massal, tetapi hal tersebut harus tetap dimintakan ijin, yang mana dalam hal ini langsung ditujukan kepada Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Sehubungan dengan hal tersebut, maka bersamaan Panitia Pusat memberikan ijin atas pemutusan hubungan kerja massal, maka ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya. (lihat pasal 7 ayat (2) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 jo Pasal 21 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000).

Dengan diberlakukannya Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000, maka dengan demikian peraturan perundangan tersebut dijadikan sebagai dasar hukum atas penetapan besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian di perusahaan, sehubungan dengan pemenuhan hak-hak normative pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Pemberian hak-hak normative bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan memang seharusnya dan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

sepantasnya diberikan, karena mengingat adanya Pemutusan Hubungan Kerja massal tersebut merupakan bencana besar bagi diri pekerja dan keluarganya.

Dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubuingan kerja massal diatur sebagai berikut :

a. Uang Pesangon

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja.[31]

Mengenai uang pesangon ini telah diatur dalam Pasal 22 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000, yaitu :

> Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :
>
> a. masa kerja kurang-dari 1 tahun ..... 1 bulan upah;
> b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun ..... 2 bulan upah;
> c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun ..... 3 bulan upah;
> d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun ..... 4 bulan upah;
> e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun ..... 5 bulan upah;
> f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun ..... 6 bulan upah;
> g. masa kerja 6 tahun atau lebih ..... 7 bulan upah;

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau dalam peraturan sebelumnya disebut dengan uang jasa adalah uang penghargaaan yang pengusaha kepada pekerja yang besarnya

---

[31] Lalu Husni, op.cit., h. 135.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

dikaitkan dengan lamanya masa kerja .[32] Besarnya uang penghargaan masa kerja / uang jasa ditetapkan dalam pasal 23 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 yaitu :

> Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :
>
> a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun ..... 2 bulan upah;
> b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun ..... 3 bulan upah;
> c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun ..... 4 bulan upah;
> d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun ..... 5 bulan upah;
> e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun ..... 6 bulan upah;
> f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 lahun ..... 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.

c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oeh Panitia Pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja massal.[33]

---

[32] Ibid.
[33] Ibid., h. 136.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dalam Pasal 24 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000 disebutkan bahwa ganti rugi meliputi :

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

Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian terdiri dari (Pasal 25 ayat (1) Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000) :

a. upah pokok;
b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-Cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Selain hak-hak normative yang diberikan oleh peraturan perundangan, khususnya dalam hal ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150 / MEN / 2000, yang diberikan bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal, Perum Astek juga menanamkan andilnya dalam membantu pemerintah mengatasi akibat-akibat negatif dari adanya pemutusan hubungan kerja massal, dengan memberikan bantuan pesangon.

Bantuan pemutusan hubungan kerja yang berupa pesangon ini dimaksudkan untuk membantu pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal agar memperoleh pekerjaan lagi, atau melakukan usaha sendiri, khususnya dalam bentuk pembiayaan untuk :[34]

1. Usaha sendiri atau mendapatkan pekerjaan baru ;
2. Mengurus Surat Ijin Mengemudi (SIM) Nasional dan Internasional bagi tenaga kerja yang beralih kerja sebagai sopir didalam atau di luar negeri ;
3. Pengurusan paspor atau biaya kesehatan bagi tenaga kerja yang akan berangkat ke luar negeri ;
4. Modal usaha sendiri bagi mereka yang akan berwiraswasta ;
5. Retraining berupa latihan dan ketrampilan kerja.

---

[34] Zainal Asikin, et.al., Dasar-Dasar Hukum perburuhan, Cet. IV, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 1993, op.cit., h. 122-123.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Adapun jumlah bantuan pemutusan kerja yang akan diberikan tergantung dari permohonan yang bersangkutan; untuk apa bantuan tersebut akan dipergunakan, apakah untuk mengurus SIM, tau sebagai modal wiraswasta sebagaimana dikemukakan diatas. Yang jelas, besarnya bantuan ini samapai saat ini berkisar Rp. 50.000,00 samapai dengan Rp. 200.000,00.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat menerima bantuan pemutusan hubungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Selama menjadi pekerja telah menjadi peserta Astek minimal 2 (dua) tahun ;
b. Menerima upah maksimal Rp. 200.000,00 setiap bulannya ;
c. Mengalami pemutusan hubungan kerja massal dari perusahaannya yang dibuktikan dengan Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) atau Kesepakatan Bersama antara pengusaha dan pekerja yang diketahui atau disahkan oleh Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja dengan ijin Menteri Tenaga Kerja.
d. Membuat pernyataan bersedia untuk mandapat / mencari pekerjaan baru.

BAB IV
PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

a. Bahwa pada dasarnya mogok kerja tidak dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukakan pemutusan hubungn kerja, karena seperti kita ketahui bersama bahwa mogok kerja merupakan hak asasi bagi pekerja / buruh. Walaupun mogok kerja dikatakan sebagai hak asasi setiap pekerja, namun penggunaan hak mogok kerja ini tetap dibatasi. Memang dalam suatu pemogokan sudah dapat dipastikan akan mengakibatkan terganggunya ketertiban umum dan proses produksi (modal) perusahaan, yang mana hal itu memang merupakan tujuan pemogokan, yaitu untuk memaksa pengusaha memenuhi tuntutan pemogokan. Keadaan inilah yang kemudian dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal, yaitu bahwa tindakan para pekerja / buruh yang melakukan mogok kerja itu dianggap telah melanggar disiplin dan para buruh tidak memenuhi kewajiban. Padahal kalau diteliti lebih lanjut, sebenarnya pekerja tidak ingin melakukan aksi mogok kerja, kalau tidak betul-betul terpaksa, sebab dalam praktek pengusaha sering bertindak sewenang-wenang. Jadi disini sebenarnya kesalahan tidak hanya terletak pada buruh / pekerja yang melakukan aksi mogok, melainkan juga pada pihak pengusaha yang sering bersikap sewenang-wenang.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Walaupun secara internasional mogok sudah dianggap sebagai bagian dari hak asasi manusia (tercantum dalam Pasal 19 DEKLARASI UNIVERSAL HAK ASASI MANUSIA yang menyatakan : *"Setiap orang berhak atas kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat; hak ini mecakup kebebasan untuk berpegang teguh pada suatu pendapat tanpa adanya intervensi, dan untuk mencari, menerima dan meyampaikan informasi dan buah pikiran melalui media apa saja dan tanpa memandang batas-batas wilayah"*.) Yang mana Indonesia sendiripun telah meratifikasi Deklarasi Universal HAM melalui pembentukan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAK ASASI MANUSIA, khususnya dalam Pasal 25 yang menyatakan : *"Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat dimuka umum, termasuk hak untuk mogok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan"*, namun di Indonesia mogok kerja yang memang secara hukum sudah diakui keberadaannya sebagai hak masing-masing dari pekerja namun dalam prakteknya hak tersebut hampir tidak mungkin dijalankan.

b. Mogok kerja terjadi karena adanya konflik antara pengusaha dan pekerja . Konflik ini sering disebut dengan perselisihan perburuhan. Oleh karena itu cara yang terbaik yang diberikan oleh undang-undang untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan ini adalah pertama-tama dengan jalan musyawarah mufakat dan kalau menemui jalan buntu maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dan seandainya pemogokan terpaksa dilakukan hendaknya mogok kerja yang diakui sebagai hak pekerja yang

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

penggunaannya perlu mengikuti ketentuan yang berlaku, seperti ketentuan mengenai tata cara pemogokan yang diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Hal ini semata-mata adalah untuk mencari penyelesaian yang terbaik. Dan dengan adanya tata cara atau prosedur pemogokan / mogok kerja yang telah diatur dalam peraturan perundangan, diharapkan mogok kerja sebagai bentuk hak pekerja tidak dijadikan oleh pekerja sebagai alat yang semata-mata hanya untuk menekan pengusaha dalam memenuhi keinginannya dan sebaliknya pengusaha tidak menjadikan mogok kerja sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal terhadap pekerja / buruh.

Disamping itu berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta yang menyebutkan "pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja", maka hal ini berarti pemerintah sangat mengharapkan kepada para pengusaha agar mereka selalu berdaya upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerjanya. Dan jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka hendaknya Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui prosedur yang telah ditentukan, seperti prosedur Pemutusan Hubungan Kerja massal yang terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, khususnya dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 14.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Mengingat dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pihak pekerjalah yang paling banyak dirugikan, maka dalam rangka penegakan rasa keadilan, pemerintah memberikan perlindungan hukum. Bentuk perlindungan hukum tersebut antara lain berupa penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja massal. Mengenai hal ini telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, khusunya dalam pasal 22, pasal 23 dan pasal 24.

2. Saran

a. Kendati hak mogok pekerja diakui (pasal 74 Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan) tetapi dalam prakteknya hak tersebut hampir tidak mungkin dapat dijalankan ,misalnya saja Pasal 76 Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 yang menyebutkan bahwa mogok kerja dibatasi hanya ditingkat perusahaan. Ketentuan ini boleh jadi ditujukan untuk mengerem kecenderungan pemogokan massal atau demonstrasi buruh yang dalam tahun-tahun belakangan ini semakin meningkat meluas. Tetapi harus disadari bahwa kecenderungan tersebut disebabkan oleh tidak berfungsinya lembaga-lembaga industrial resmi dalam membela dan menyuarakan kepentingan buruh, sehingga buruh mencari jalan alternatif. Selama substansi masalah tersebut tidak diselesaikan, maka restriksi-restriksi semacam itu tidak akan mampu mengerem kecenderungan

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

pemogokan massal. Ketentuan undang-undang ini ternyata menghambat hak pekerja untuk melakukan mogok kerja dan menyatakan pendapatnya. Oleh karena itulah hendaknya perlu dibuat ketentuan / peraturan yang lebih menjamin hak mogok sebagai bagian dari kebebasan berekspresi, kebebasan berserikat dan berorganisasi merupakan kekuatan tawar buruh didepan pengusaha maupun pemerintah. Karena seperti kita ketahui hampir dalam segala hal buruh mempunyai posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha.

b. Ketentuan mengenai kriteria pelarangan pemutusan hubungan kerja ternyata tetap memberikan peluang pemilik modal untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang melakukan pemogokan liar. Prosedur pemogokan dan perijinannya tidak memungkinkan pekerja melakukan mogok kerja sebagai bentuk dan alat penekan terhadap pengusaha maupun pemerintah. Dengan adanya pengaturan seperti ini, dimasa depan buruh akan mudah kehilangan pekerjaan, bukan saja karena prosedur pemutusan hubungan kerja yang semakin dipermudah, tetapi juga karena tidak ada lembaga perselisihan yang akan membela kaum buruh / pekerja. Hal ini disebabkan karena lembaga-lembaga perselisihan industrial dibawah kontrol pemerintah. Sebab pemerintahlah yang menentukan persyaratan dan tata cara penunjukan arbiter (Pasal 65 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997) dan cara yang sama berlaku untuk pengangkatan mediator (pasal 70 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997). Ketentuan tersebut tentu saja akan merugikan buruh karena tidak adanya independensi lembaga arbitrasi dan mediasi, sehngga tidak akan efektif

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

membela kepentingan bruruh, tetapi lebih condong membela kepentingan pengusaha, seperti halnya P4P dan P4D. Dengan begitu lembaga ini tidak akan fungsional karena tidak akan dipercaya oleh kaum buruh / pekerja. Oleh karena itulah hendaknya dibuat suatu aturan yang didalamnya memuat prosedur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya Pemutusan Hubungan Kerja massal yang lebih baik dalam arti prosedur tersebut harus benar-benar memberikan keadilan, khususnya bagi pekerja. Sehingga dengan begitu pengusaha tidak seenaknya saja melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, selain itu perlu dibentuk suatu panitia atau lembaga arbitrasi dan mediasi yang independen , dalam arti bebas dari campur tangan pemerintah, karena seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pemerintah lebih condong kepada pengusaha daripada kepada pekerja yang nyata-nyata sebagai pihak yang lemah.

c. Kalau bisa penggunaan hak mogok harus merupakan upaya terakhir yang ditempuh, dalam arti bahwa kalau bisa mogok kerja dihindari, karena mogok kerja menimbulkan berbagai kerugian baik secara ekonomi karena hilangnya waktu kerja produktif maupun kerugian sosial karena terganggunya hubungan baik antara pekerja dan pimpinan perusahaan.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

DAFTAR BACAAN

DAFTAR BACAAN

Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan Di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

FX. Djumiaaldji Wiwono Soejono, Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Cet. III, PT. Bina Aksara Jakarta, Jakarta, 1987.

G. Kartasapoetra, KG Kartasapoetra, AG Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Cet. III, Sinar Grafika Jakarta, 1992.

Imam Soepomo, Pengantar hukum Perburuhan, Cet. V, Djambatan, 1982.

Kartasapoetro G, RG Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Cet. I, Bina Aksara, Armico-Bandung, 1982.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. I, Penerbit, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Perhimpunan Studi Ilmu Hubungan Industrial Dengan Sponsor Friedrich Ebert Stiftung, Hak Mogok Dan Lock-out Di Perusahaan, Hasil Seminar Perhimpunan Studi Ilmu Hubungan Industrial Dan Fakultas Hukum Universitas Pancasila, 16-17 Oktober, 1990.

YLBHI, Pokok-Pokok Pikiran YLBHI Tentang Reformasi Politik perburuhan Nasional, 1998.

Zainal Asikin, et.al., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Cet. IV, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

Surat Kabar

Budi Soetjipto, "Multidimensi PHK", Media Indonesia, 26 Maret 1999.

Aturan Dasar Dan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang No. 7 PRPS 1963 tentang Pencegahan Pemogokan dan/atau

Penutupan (lock out) di Perusahaan-perusahaan, Jawatan-jawatan dan badan badan yang vital.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan swasta.

Undang-Undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.