

**ANALISIS YURIDIS PERSETUJUAN BERSAMA  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI FIRMA KHING GUAN JEMBER**

**SKRIPSI**



Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi  
Syarat-syarat Untuk menyelesaikan Program  
Studi Ilmu Hukum (S1) dan mencapai  
gelar Sarjana Hukum

Oleh .

*Shabda Thian*

NIM 970710101049

Aasat	Hadiah	Klass
Terima	Pembelian	342.068
No. Induk :	Tgl.	THI
	10 JUL 2003	α

SFS

@.1

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL R.I  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM  
2003**

**ANALISIS YURIDIS PERSETUJUAN BERSAMA  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI FIRMA KHING GUAN JEMBER**



**ANALISIS YURIDIS PERSETUJUAN BERSAMA  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI FIRMA KHING GUAN JEMBER**

**OLEH :**

**SHABDA THIAN**

**NIM. 970710101043**

**PEMBIMBING :**

**HIDAJATI, S.H.**

**NIP. 130 781 336**

**PEMBANTU PEMBIMBING :**

**I WAYAN YASA, S.H.**

**NIP. 131 832 298**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

**2003**

**MOTTO**

**“Hukum seharusnya adil, seharusnya berguna dan seharusnya menjamin kepastian hukum.”**

**(Gustav Radbruch)**

---

**E. Utrecht, 1989. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*.  
Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, halaman 14.**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan sebagai tanda bakti dan hormat kepada :

1. Ayahanda Drs. Suwaris dan Ibunda Hermin Priyatni, cermin hidupku, atas segala limpahan doa restu yang tulus, perhatian, dukungan dan curahan kasih sayang tiada akhir.
2. Almamaterku yang kujunjung tinggi, Universitas Jember, sebagai tempat menimba ilmu pengetahuan.
3. Guru dan Dosen-dosenku yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan suri tauladan.
4. Kakakku Yhoni Restian dan Ririn beserta keponakanku Abe dan Flea atas kehangatan yang takkan pernah padam;
5. Adikku Maulana Embar Tri Hartanto, dan adikku Eris Woro Asti Handini, atas segala perhatian, dukungan, doa, dan kasih sayang yang tulus.
6. Belahan jiwaku, Saraswati Harsasi, atas cahaya cinta dan kasih sayang yang setia dan penuh sabar menerangi tanpa pernah pudar dan surut.

## PERSETUJUAN

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 2  
Bulan : Juni  
Tahun : 2003

### Panitia Penguji

Ketua



Hj. Saadiah Teruna, S.H.  
NIP. 130 674 837

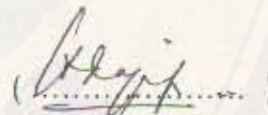
Sekretaris



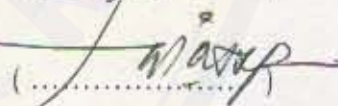
I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S.  
NIP. 130 532 005

### Anggota Panitia Penguji

1. HIDAJATI, S.H.  
NIP. 130 781 336
2. I WAYAN YASA, S.H.  
NIP. 131 832 298



(.....)



(.....)

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**ANALISIS YURIDIS PERSETUJUAN BERSAMA  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
DI FIRMA KHING GUAN JEMBER**

Oleh :

SHABDA THIAN


NIM. 970710101043

PEMBIMBING

  
HIDAJATI, S.H.

NIP. 130 781 336

PEMBANTU PEMBIMBING

  
IWAYAN YASA, S.H.

NIP. 131 832 298

Mengesahkan,

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

DEKAN,



KOPONG PARON PIUS, S.H., S.U

NIP. 130 808 985

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya karena hanya dengan kehendak-Nya semata penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember, tempat penulis dididik untuk menuntut ilmu hukum. Dalam skripsi ini penulis mengambil judul **“ANALISIS YURIDIS PERSETUJUAN BERSAMA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI FIRMA KHING GUAN JEMBER”**. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengkaji mengenai pembuatan dan pelaksanaan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember dan kedudukan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember ditinjau dari segi hukum perburuhan.

Penulisan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, antara lain :

1. Ibu Hidajati, S.H., selaku Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan;
2. Bapak I Wayan Yasa, S.H., selaku Pembantu Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan;
3. Ibu Hj. Saadiah Teruna, S.H., selaku Ketua Panitia Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi ini;
4. Bapak I.G.A.N. Dirgha, S.H., M.S., selaku Sekretaris Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran demi kesempurnaan skripsi ini;



5. Bapak Kopong Paron Pius S.H., S.U., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Bapak Suharto, S.H. dan Bapak Drs. A. Sayudi beserta seluruh staf Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang telah memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada penulis selama penelitian berlangsung;
7. Bapak Sugijono, S.H., sebagai Dosen Wali penulis yang telah memberikan perhatian terhadap kelangsungan studi selama ini;
8. Bapak dan Ibu dosen di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah berjasa dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama duduk di bangku kuliah;
9. Keluarga besar Komite Sentral GMNI Jember, Fungsiaris Komite Sentral Transisi Periode 2002-2003 (Embar, Tedjo, Eni dan Kholili) dan anggota Yayasan Paradigma Baru, Soebekti dan Ratno Cahyadi S. serta kawan-kawan seperjuangan yang telah banyak memberikan motivasi ideologis selama penulisan skripsi ini;
10. kawan-kawan yang terbaik di Fakultas Hukum Universitas Jember : Sasi, Fitri, Indah, Silvi, Agung, Awang, Galuh, Ana, Maulana, Topan, Andi dan Mahendra;
11. semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tulisan ini dapat menambah pengetahuan dan manfaat bagi perkembangan ilmu hukum.

Jember, 2 Juni 2003

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penulisan .....	4
1.3.1 Tujuan Umum .....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Metodologi.....	5
1.4.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.4.2 Sumber Data .....	6
1.4.3 Prosedur Pengumpulan Data .....	7
1.4.4 Analisis Data .....	9
<b>II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
2.1 Fakta.....	10
2.2 Dasar Hukum.....	12
2.3 Landasan Teori.....	15
2.3.1 Pengertian Persetujuan Bersama .....	15

2.3.2	Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja.....	17
a.	Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
b.	Pokok-pokok Pikiran Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
2.3.3	Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja .....	20
<b>III.</b>	<b>PEMBAHASAN</b> .....	<b>32</b>
3.1	Prosedur dan Pelaksanaan Persetujuan Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Firma Khing Guan Jember.....	32
3.2	Kedudukan Persetujuan Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Firma Khing Guan Jember Ditinjau dari Segi Hukum Perburuhan.....	39
<b>IV.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>44</b>
4.1	Kesimpulan .....	44
4.2	Saran .....	44
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Salinan Surat Permohonan Pemerantaraan Yayasan Paradigma Baru selaku kuasa hukum Yayuk Widayati dalam Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja.
- Lampiran 2 : Salinan Surat Panggilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember No. 567/1033/436.328/2002 tentang Klarifikasi Masalah Pemutusan Hubungan Kerja.
- Lampiran 3 : Salinan Risalah Hasil Perundingan tanggal 16 Juli 2002.
- Lampiran 4 : Salinan Persetujuan Bersama Pemutusan Hubungan Kerja Yayuk Widayati dengan Firma Khing Guan Jember.
- Lampiran 5 : Salinan Bukti Kuitansi Penyerahan Uang Tali Asih oleh Firma Khing Guan Jember kepada Yayuk Widayati.
- Lampiran 6 : Salinan Surat Pengantar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember No. 5671/124/436.328/2002 tentang Berkas Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja Firma Khing Guan Jember atas nama Yayuk Widayati.
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Konsultasi dalam rangka Penyusunan Skripsi dari Fakultas Hukum Universitas Jember.
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Konsultasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

## RINGKASAN

Pembangunan bidang ketenagakerjaan memiliki sasaran yang luas bagi peningkatan dan perlindungan para pelaku dunia perburuhan. Permasalahan yang menjadi sasaran terpenting di dalam dunia perburuhan adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dalam hukum perburuhan bersifat *bivalent*, yaitu perdata dan publik. Pemutusan hubungan kerja yang disepakati dalam bentuk persetujuan bersama antara pengusaha dan buruh memberikan kekuatan hukum yang mengikat dan berlaku bagi mereka. Pemutusan hubungan kerja ini melibatkan kewenangan publik dalam prosedur dan pelaksanaannya. Ketentuan hukum perburuhan mengatur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan menempatkan Panitia Daerah sebagai instansi pemerintah yang berwenang untuk memberikan izin pemutusan hubungan kerja.

Tujuan penulisan dimaksudkan untuk mengkaji dan menganalisis prosedur dan pelaksanaan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember serta kedudukan persetujuan bersama tersebut ditinjau dari hukum perburuhan.

Metode penulisan pada skripsi ini menggunakan metode pendekatan masalah secara yuridis normatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, sedangkan prosedur pengumpulan data menggunakan teknik observasi, studi literatur dan studi lapangan. Analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan buruh berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Prosedur pemutusan hubungan kerja harus melalui upaya musyawarah antara pengusaha dan buruh serta Pegawai Perantara sebagai fasilitator untuk mencapai kesepakatan secara mufakat. Kesepakatan yang tercapai harus dituangkan dalam

bentuk persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk dijadikan dasar pertimbangan bagi Panitia Daerah dalam memberikan izin pemutusan hubungan kerja. Persetujuan bersama yang terjadi tersebut dilaksanakan dengan memenuhi syarat-syarat yang telah disepakati sebagai klausula yang mengikat kedua pihak, salah satunya ialah pembayaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja oleh pengusaha kepada buruh. Persetujuan bersama disertai bukti-bukti pelaksanaan persetujuan bersama tersebut dilampirkan dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha untuk diajukan ke Panitia Daerah. Pada dasarnya Panitia Daerah akan memberikan izin pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persetujuan bersama yang telah disepakati kecuali terbukti tidak sah. Pengecualian ini memberikan kedudukan persetujuan bersama yang lemah dalam hukum perburuhan karena persetujuan bersama tersebut masih harus melalui proses pemeriksaan dan pembahasan oleh Panitia Daerah. Ketentuan ini memperlihatkan setiap pemutusan hubungan kerja harus memiliki izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja tanpa izin secara publik. Persetujuan bersama tersebut dapat dilaksanakan oleh kedua pihak tanpa harus menunggu izin Panitia Daerah dengan dasar konsensualitas.

Adapun saran-saran yang dapat disumbangkan adalah perlunya ditetapkan batas minimum isi kesepakatan terkait dalam hal besar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi buruh dalam prosedur dan pelaksanaan persetujuan bersama serta perlu adanya ketentuan hukum publik yang menetapkan syarat-syarat sahnya persetujuan bersama baik secara materiil maupun formil yang menjadi dasar pertimbangan Panitia Daerah dalam memberikan izin pemutusan hubungan kerja sehingga izin pemutusan hubungan kerja yang berlaku surut tidak sampai membatalkan persetujuan bersama yang telah disepakati.



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan saat ini dirasakan cukup penting menjelang era perdagangan bebas di Indonesia. Peningkatan kualitas tenaga kerja dan perluasan lapangan pekerjaan merupakan salah satu upaya penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung bagi kekuatan dan percepatan pemulihan ekonomi di Indonesia. Hal ini tertuang dalam Ketetapan MPR No. IV /MPR/1999 yang memiliki arah kebijakan untuk mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan pengupahan, penjaminan kesejahteraan, perlindungan kerja dan kebebasan berserikat.

Pengembangan ketenagakerjaan tersebut harus diikuti oleh sarana hukum yang memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak yang terkait secara langsung dengan dunia ketenagakerjaan khususnya dalam perburuhan. Pihak-pihak yang dilindungi oleh hukum perburuhan dalam hal ini adalah buruh dan majikan. Buruh menurut pengertian Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pasal 1 ayat (1) huruf a ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah. Selanjutnya, pengertian majikan menurut ketentuan yang tertuang pada Undang-undang No. 22 Tahun 1957 pasal 1 ayat (1) huruf b ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh. Kedua pihak tersebut terlihat berada pada posisi saling bertolak belakang yang memiliki kecenderungan terjadi perselisihan sehingga

diperlukan perlindungan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan yang terpenting dalam dunia perburuhan adalah soal pemutusan hubungan kerja (Manulang, 2001:106). Pemutusan hubungan kerja adalah bagian yang paling rumit dari hukum perburuhan karena mengatur hubungan yang rawan antara buruh dan majikan. Menurut Prinst (2000: 169), ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam hukum perburuhan bersifat *bivalent*, yaitu perdata dan publik. Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dan majikan memiliki ciri-ciri yang bersifat perdata. Hal tersebut dapat dilihat dari penerapan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas pada saat buruh dan majikan mengadakan perjanjian kerja dan melaksanakan hubungan kerja tetapi khusus pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja terdapat intervensi publik berupa seperangkat ketentuan hukum yang mengatur dan terlibat di dalamnya. Keterlibatan hukum perburuhan dalam pemutusan hubungan kerja didasarkan pada ketentuan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Ketentuan pasal 1 ayat (1) undang-undang tersebut menyatakan bahwa pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jadi hukum perburuhan secara publik memiliki upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin dengan tetap memperhatikan asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas.

Seiring dengan percepatan ekonomi dalam dunia usaha maka terdapat gejala yang menunjukkan keinginan pelaku usaha agar setiap persoalan yang terkait dalam perselisihan perburuhan dapat cepat terselesaikan khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja.



Kecenderungan agar proses pemutusan hubungan kerja secara cepat dapat diselesaikan seringkali menimbulkan gejala penyimpangan terhadap hukum perburuhan. Gejala penyimpangan tersebut berupa tidak memprioritaskan pelaksanaan ketentuan hukum perburuhan yang bersifat publik dalam pemutusan hubungan kerja dan lebih mengandalkan pada penyelesaian yang bersifat perdata.

Salah satu bentuk fenomena penyimpangan ketentuan pemutusan hubungan kerja adalah pembuatan dan pelaksanaan persetujuan bersama antara buruh dan pengusaha dalam pemutusan hubungan kerja tanpa harus melibatkan secara langsung ketentuan publik yang mengatur prosedur pemutusan hubungan kerja. Fenomena tersebut dirasakan bertentangan dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Secara tegas pada pasal 1 angka (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 memberikan pengertian pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Jadi telah ditetapkan oleh ketentuan perundang-undangan perburuhan bahwa setiap pemutusan hubungan kerja hanya terjadi berdasarkan izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan bukan didasarkan pada persetujuan bersama antara pengusaha dengan buruh.

Salah satu pemutusan hubungan kerja yang didasari atas persetujuan bersama terjadi di Firma Khing Guan Jember. Pemutusan hubungan kerja tersebut belum mendapat izin dari Panitia Daerah sesuai ketentuan Kepmenaker RI No. 150/Men/2000.

Persetujuan bersama tersebut disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak buruh dan mengikat bagi kedua belah pihak semenjak ditandatangani bersama serta dilaksanakan tanpa harus menunggu izin pemutusan hubungan kerja sesuai prosedur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dari Panitia Daerah. Fenomena yang didukung oleh kenyataan yang terjadi tersebut, mendorong penulis untuk membahasnya lebih lanjut dalam suatu karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul, **“Analisis Yuridis Persetujuan Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Firma Khing Guan Jember”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar uraian dalam latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. bagaimana prosedur dan pelaksanaan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember ?
2. bagaimana kedudukan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember ditinjau dari segi hukum perburuhan ?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau sesuatu yang dapat dijadikan sasaran. Tujuan penulisan mengenai persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember terdiri atas dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penulisan skripsi ini adalah :

1. untuk memenuhi salah satu persyaratan pokok yang bersifat akademis guna mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Jember;
2. untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu hukum kepada pemerintah, praktisi hukum, akademisi maupun masyarakat secara luas.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penulisan skripsi ini adalah :

1. untuk mengetahui prosedur dan pelaksanaan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember;
2. untuk mengetahui kedudukan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember ditinjau dari segi hukum perburuhan.

### **1.4 Metodologi**

Metodologi adalah suatu kegiatan yang dilakukan, bahan dan alat serta cara yang digunakan baik untuk mengumpulkan maupun memperoleh jawaban atas pertanyaan yang tersirat dalam masalah (Widyoprakoso dkk., 1998:16).

Penggunaan metode sangat diperlukan dalam suatu penelitian agar dapat diperoleh kesimpulan yang sesuai dengan kebenaran ilmiah. Dalam skripsi ini digunakan metode penulisan berupa pendekatan masalah, sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

#### **1.4.1 Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode yuridis normatif. Metode ini adalah suatu pendekatan masalah dengan melakukan kajian-kajian terhadap peraturan perundang-undangan dan teori hukum yang berhubungan dengan permasalahan (Soemitro, 1990:10).

Penulisan skripsi disusun dengan melakukan pendekatan masalah dengan melakukan kajian peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember dan buku-buku yang berisi konsep-konsep teoritis yang berkenaan dengan permasalahan tersebut. Pendekatan ini dilaksanakan guna memperoleh bahan kajian teori dalam menganalisis sekaligus memecahkan masalah yang terkait.

#### **1.4.2 Sumber Data**

Menurut Widyoprakoso dkk.(1998:14), pada dasarnya sumber data itu dibagi 2 (dua) yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini adalah :

##### **1. Sumber data primer**

Sumber data primer adalah sumber data untuk memperoleh data primer secara langsung dari obyek penelitian. Data ini diperoleh melalui wawancara dan konsultasi dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan. Pihak-pihak tersebut ialah :

- a. saudara Yayuk Widayati selaku pihak buruh;
- b. kuasa hukum saudara Yayuk Widayati;
- c. kuasa hukum Firma Khing Guan Jember;
- d. Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

## 2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data untuk memperoleh data sekunder secara tidak langsung berupa dokumentasi maupun informasi lain yang berkaitan dengan rumusan masalah. Sumber data sekunder diperoleh dari :

1. undang-undang yang berlaku dan masih ada kaitannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini;
2. surat-surat keputusan maupun surat-surat lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas;
3. sumber data yang diperoleh dari hasil karya tulis ilmiah para sarjana dan ahli yang berupa literatur sehingga dapat mendukung, membantu, melengkapi dan membahas masalah-masalah yang timbul dalam rangka penulisan skripsi ini;
4. sumber data yang diperoleh dari majalah, laporan, brosur-brosur serta data-data penunjang lainnya yang berkaitan dengan masalah dalam skripsi ini.

### **1.4.3 Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan dan pengolahan data dalam penulisan skripsi ini menggunakan metode yang dapat mempermudah untuk melaksanakan analisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, studi literatur dan studi lapangan sehingga diperoleh data yang bersifat primer dan sekunder yang selanjutnya disusun secara sistematis untuk memperoleh kejelasan permasalahan yang dibahas.

a. Observasi

Pengumpulan data dengan cara observasi adalah dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang hendak diteliti, kemudian melakukan pencatatan secara sistematis sehingga akan mempermudah dalam menganalisis.

b. Studi Literatur

Studi literatur ini dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami berbagai buku literatur untuk dijadikan landasan teori dalam penulisan skripsi ini dan mempelajari pendapat para sarjana serta peraturan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

c. Studi Lapangan

Penulisan skripsi ini juga menggunakan studi lapangan untuk mengetahui dan mendapatkan data-data yang terkait secara empiris kualitatif, yaitu dengan menggunakan metode wawancara.

Secara sederhana wawancara diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antara si pencari informasi dengan sumber informasi. Ciri utama dari wawancara atau interview ini adalah adanya kontak langsung dengan tatap muka antara kedua belah pihak yaitu pencari informasi dan sumber informasi. Dalam pengumpulan data dengan wawancara, penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember, kuasa hukum dari Firma Khing Guan, Saudara Yayuk Widayati selaku pihak buruh yang terkait secara langsung terhadap persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember termasuk kuasa hukum buruh dalam pembuatan persetujuan bersama. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disusun sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

#### 1.4.4 Analisis Data

Proses analisis data merupakan proses menemukan jawaban atas pertanyaan dari pokok permasalahan. Proses ini dimulai dari pengumpulan data-data sebagai bahan untuk disusun secara sistematis dan dilanjutkan dengan analisis data.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu data yang didapat dari nara sumber baik secara lisan maupun tertulis, diteliti, kemudian dipaparkan dengan jalan menggambarkan sifat dan karakter dari obyek penelitian dan selanjutnya permasalahan yang timbul ditinjau dan dianalisis berdasarkan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan permasalahan.

Hasil analisis data tersebut kemudian dibahas untuk mendapatkan pemahaman atas permasalahan sehingga dari pembahasan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan menggunakan metode berpikir deduktif yaitu metode analisis yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum untuk menilai kejadian yang bersifat khusus. Dengan demikian maka dapat tercapai tujuan yang diinginkan di dalam penulisan skripsi ini yaitu untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.



## II. FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

### 2.1 Fakta

Fakta yang digunakan dalam skripsi ini adalah pemutusan hubungan kerja antara Yayuk Widayati selaku buruh bagian *salesgirl* di Firma Khing Guan Jember oleh pihak pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja terjadi diawali oleh pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Firma Khing Guan Jember pada tanggal 28 Juni 2002 terhadap Yayuk Widayati. Perusahaan memberikan keputusan bahwa mulai tanggal 1 Juli 2002, Yayuk Widayati tidak bekerja lagi di Firma Khing Guan Jember dengan alasan bahwa Yayuk Widayati telah melanggar aturan dari perusahaan. Keputusan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan diikuti janji untuk memberikan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) kali upah pokok yang diterima Yayuk Widayati.

Keputusan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tersebut ditolak oleh Yayuk Widayati karena ia menganggap alasan perusahaan yang menyatakan bahwa ia telah melakukan kesalahan dengan menggelapkan nota adalah mengada-ada dan terkesan dipaksakan. Menurut Yayuk Widayati, kesalahan yang ditujukan padanya tidak dapat digolongkan penggelapan karena dalam penggunaan nota tersebut Yayuk Widayati tidak menguntungkan pribadi tetapi menguntungkan perusahaan dan kesalahan yang ditujukan padanya itu dilakukan atas sepengetahuan manajer pemasaran perusahaan.

Pada tanggal 2 Juli 2002, Yayuk Widayati dan pihak perusahaan melakukan perundingan yang hasilnya adalah mereka tetap pada pendirian masing-masing. Perusahaan tetap bersikeras



melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Yayuk Widayati dan diberi pesangon 7 (tujuh) kali upah pokok, jika Yayuk Widayati bersedia menandatangani berkas-berkas yang diajukan perusahaan. Begitu pula Yayuk Widayati tetap menolak pemutusan hubungan kerja dari perusahaan karena alasannya tidak jelas serta pesangon yang ditawarkan oleh perusahaan dirasakan jauh dari semestinya berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Perundingan dari kedua belah pihak yang tidak mencapai kesepakatan menyebabkan posisi dan mata pencaharian Yayuk Widayati sebagai buruh tidak jelas dan terkatung-katung sehingga memerlukan penyelesaian yang cepat agar ia dapat melanjutkan hidupnya. Atas dasar tersebut, Yayuk Widayati memberi kuasa kepada Yayasan Paradigma Baru untuk mengadakan permasalahannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tentang pemutusan hubungan kerja yang terjadi. Pengaduan kuasa hukum Yayuk Widayati atas pemutusan hubungan kerja sepihak berisikan permohonan proses pemerantaraan dengan harapan dapat tercapai kesepakatan penyelesaian pemutusan hubungan kerja dengan pihak perusahaan.

Permohonan pemerantaraan dari Yayasan Paradigma Baru ditindaklanjuti oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember dengan memanggil kedua belah pihak untuk klarifikasi. Pemanggilan tersebut menghasilkan perundingan-perundingan antara kedua belah pihak.

Perundingan yang terjadi secara musyawarah mufakat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menghasilkan kesepakatan yang kemudian dituangkan dalam bentuk persetujuan bersama. Persetujuan bersama itu berisikan kewajiban pihak pengusaha untuk

memberi uang tali asih secara tunai kepada Yayuk Widayati sesuai dengan kesepakatan. Penandatanganan persetujuan bersama oleh kedua belah pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara menimbulkan akibat hukum berupa putusanya hubungan kerja antara Yayuk Widayati dengan pihak perusahaan pada saat itu pula.

Hasil kesepakatan berupa persetujuan bersama disertai bukti-bukti yang ada kemudian diajukan oleh pihak pengusaha dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah. Selama permohonan izin pemutusan hubungan kerja tersebut diperiksa dan dipelajari oleh Panitia Daerah dalam tenggang waktu yang tidak terbatas, hubungan kerja antara Yayuk Widayati dan pihak pengusaha telah putus meskipun izin pemutusan hubungan kerja itu belum dikeluarkan oleh Panitia Daerah.

## **2.2 Dasar Hukum**

Dasar hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

a. Pasal 1313 KUHPerdato yang berbunyi :

Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih

b. Pasal 1320 KUHPerdato yang berbunyi :

Untuk sahnya suatu perjanjian-perjanjian diperlukan 4 syarat :

- a. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. suatu hal tertentu
- d. suatu sebab yang halal

- c. Pasal 1338 KUHPerdara yang berbunyi :
  - a. semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
  - b. suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.
  - c. suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
  - a. Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang berbunyi :

Bila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh.
  - b. Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang berbunyi :

Bila perundingan tersebut pada Pasal 2 nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (Panitia Daerah) termaksud pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (Lembaran Negara tahun 1957 nr. 42) bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan dan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (Panitia Pusat)

termaksud pada Pasal 12 Undang-Undang tersebut di atas bagi pemutusan hubungan kerja besar-besaran.

3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
  - a. Pasal 1 angka (4) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
  - b. Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :

Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapat izin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.
  - c. Pasal 10 ayat (1) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :

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.

- d. Pasal 10 ayat (2) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :
- Serikat pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.
- e. Pasal 10 ayat (5) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :
- Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.
- f. Pasal 10 ayat (6) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :
- Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan izin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan izin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- g. Pasal 10 ayat (7) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :
- Dalam hal perundingan mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.

- h. Pasal 10 ayat (8) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin 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.

- i. Pasal 10 ayat (9) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang berbunyi :

Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan izin pemutusan hubungan kerja.

## **2.3 Landasan Teori**

### **2.3.1 Pengertian Persetujuan Bersama**

Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Istilah bersama dalam hal ini dapat diartikan sebagai kedua belah pihak atau lebih yang saling mengikatkan diri. Unsur-unsur dalam persetujuan bersama pada dasarnya tetap berpedoman pada asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas serta memenuhi syarat sahnya perjanjian pada umumnya.

Definisi persetujuan bersama tidak secara tegas diuraikan dalam bentuk ketentuan hukum. Satu-satunya ketentuan hukum yang menggunakan istilah persetujuan bersama adalah Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

Pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 menegaskan bahwa apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan lagi maka pihak pengusaha dan pihak buruh memiliki kewajiban untuk merundingkan secara musyawarah guna mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Setelah terjadi perundingan dan dapat tercapai kesepakatan penyelesaian, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000, maka hal itu kemudian dibuat secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan dalam bentuk persetujuan bersama.

Persetujuan bersama tersebut bersama bukti-bukti yang ada harus disampaikan pula kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat melalui kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk memperoleh izin pemutusan hubungan kerja. Sebagaimana tertuang pada Pasal 10 ayat (7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 bahwa pada dasarnya Panitia Daerah atau Panitia Pusat akan memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah. Jadi dapat dibatasi pengertian persetujuan bersama adalah kesepakatan tertulis antara pengusaha dan buruh dalam penyelesaian pemutusan

hubungan kerja yang digunakan sebagai dasar pemberian izin pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

### **2.3.2 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Pengertian pemutusan hubungan kerja tertuang secara tegas pada Pasal 1 angka (4) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Pemutusan hubungan kerja dalam hal ini ditujukan pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Menurut teori memang buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktik majikanlah yang mengakhirinya, sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan (Soepomo, 1999:88).

Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang No. 12 Tahun 1964 memberikan kesimpulan bahwa jika terdapat persetujuan dari organisasi buruh atau buruh itu sendiri maka pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan izin, namun dalam peraturan pelaksanaannya berbeda. Peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut yaitu Instruksi Menteri Perburuhan No. 9/Inst/1964 ad. 4, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tanggal 8 Februari 1967 No. 362 dan kemudian Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000, menetapkan bahwa hubungan kerja yang diputuskan dengan persetujuan buruh tetap memerlukan izin.

Pengecualian dari ketentuan bahwa pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat



menurut Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 hanya dapat dilakukan dalam hal :

1. pekerja dalam masa percobaan;
2. pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
3. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama; atau
4. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
5. pekerja meninggal dunia.

Selain dari pengecualian tersebut maka pemutusan hubungan kerja hanya terjadi jika berdasarkan izin dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penghasilan mereka akan hilang sedangkan bagi perusahaan merupakan suatu kerugian karena melepas buruh yang selama ini sudah dilatih bekerja (Djumialdji, 2001:84).

#### **a. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja**

Masalah yang terpenting dalam masalah ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Ada empat istilah dalam pemutusan hubungan kerja yaitu :

- a. *Termination* adalah pemutusan hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b. *Dismissal* adalah pemutusan hubungan kerja karena tindakan indisipliner, misalnya dalam hal tenaga kerja melakukan kesalahan-kesalahan seperti mabuk, madat, melakukan tindakan kejahatan dan sebagainya.
- c. *Redundacy* adalah pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi. Misalnya suatu perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti penggunaan robot-robot dalam proses produksi yang mengakibatkan pengurangan pegawai.
- d. *Retrenchment* adalah pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran dan lain sebagainya, sehingga perusahaan tersebut tidak dapat memberikan upah kepada tenaga kerjanya (Manulang, 2001:107).

#### **b. Pokok-pokok Pikiran Pemutusan Hubungan Kerja**

Pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 pada dasarnya adalah :

1. pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya dan dalam beberapa hal dilarang.
2. karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh

pemerintah, maka dalam sistem undang-undang ini penempuhan jalan perundingan merupakan suatu kewajiban.

3. bila jalan perundingan tidak berhasil maka pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif yaitu tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi pemerintah dalam hal ini adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
4. dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta diadakan ketentuan formil tentang tata cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan permohonan izin dan lain sebagainya.
5. bila terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk menyalurkan tenaga kerja yang bersangkutan di tempat kerja yang lain.
6. ketentuan dalam Regeling Ontslagrecht voor Bepaalde niet-Europese Arbeiders dan ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dicabut sepanjang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Manulang, 2001:107).

### 2.3.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 adalah pertama bahwa pemutusan hubungan kerja diusahakan tidak terjadi dan pengusaha diwajibkan untuk melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Pembinaan itu bisa dilakukan dengan memberikan peringatan secara lisan atau tertulis.

Surat peringatan secara tertulis dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga. Masa berlaku dari setiap surat peringatan tertulis itu adalah 6 (enam) bulan dan keabsahan dari surat peringatan itu didasarkan pada peraturan yang berlaku pada Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Surat peringatan tertulis itu bisa diberikan secara langsung sebagai surat peringatan terakhir apabila pekerja melakukan kesalahan sebagai berikut :

- a. Sebagaimana yang dimaksud Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 yaitu :
  - 1) setelah tiga kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
  - 2) dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya;

- 3) tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
  - 4) melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 yaitu :
- 1) penipuan, pencurian dan penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha;
  - 2) memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara;
  - 3) mabuk, minum minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan di tempat kerja dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan;
  - 4) melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja;
  - 5) menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau tenaga kerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan;
  - 6) menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja;

- 7) membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan atau peraturan perundangan yang berlaku;
- 8) membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara;
- 9) hal-hal lain yang diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan pemutusan hubungan kerja. Kesalahan pekerja tersebut dapat dilakukan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Apabila setelah diadakan segala usaha pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan organisasi pekerja yang ada di perusahaan tersebut atau dengan pekerja yang bersangkutan dalam hal pekerja tersebut tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja. Setiap perundingan dilakukan sebanyak-banyaknya tiga kali dalam jangka waktu paling lama 30 hari dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan harus memuat antara lain :

- a. nama dan alamat pekerja;
- b. nama dan alamat serikat kerja yang terdaftar pada Dinas 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. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan (Prinst, 2000:188).

Jika perundingan itu mencapai kesepakatan maka berdasar Pasal 10 ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak. Persetujuan bersama itu harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja massal melalui Dinas Tenaga Kerja setempat. Dengan adanya persetujuan bersama itu maka pada dasarnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) akan memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan kecuali persetujuan bersama itu terbukti tidak sah.

Apabila perundingan sebagaimana dimaksud di atas tidak mencapai kesepakatan maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) maka salah satu

pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya. Pegawai perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dan dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan sesuai ketentuan Pasal 11 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000. Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan. Apabila pemerantaraan tersebut mencapai kesepakatan maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh pegawai perantara.

Dalam hal pemerantaraan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pegawai perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut berdasar Pasal 12 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000. Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari maka dianggap menolak anjuran. Jika terjadi penolakan demikian, berdasarkan Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 maka pegawai perantara membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah



(P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) berdasarkan pada Pasal 20 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000, yaitu apabila pengusaha :

- a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk meelakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan kesusilaan;
- c. berturut-turut 3 (tiga) kali atau lebih tidak memberikan upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
- d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan oleh pekerja;
- e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
- f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
- g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja untuk perorangan ditujukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan permohonan izin pemutusan hubungan kerja massal ditujukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Pemutusan hubungan kerja massal dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan dalam satu bulan, pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang tenaga kerja atau lebih atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja massal.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja memuat :

- a. nama dan tempat kedudukan perusahaan;
- 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 gratis;
- h. upah terakhir yang diterima pekerja;
- i. alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci;
- j. bukti telah diadakan perundingan (Manulang, 2001:111).

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

Apabila terjadi penolakan pemberian izin oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atas permohonan izin pemutusan hubungan kerja perorangan atau pemberian izin dengan syarat, maka dalam waktu 14 (empat belas)

hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik tenaga kerja maupun pengusaha atau organisasi tenaga kerja yang bersangkutan dapat minta banding kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menyelesaikan permohonan banding menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam tingkat banding.

Dalam hal Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lain yang seharusnya diterima.

Permohonan izin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

- a. hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas izin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama;
- b. pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
- c. paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin (Manulang, 2001:112).

Ketentuan Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan tanpa izin pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dalam hal :

- a. pekerja dalam masa percobaan kerja;
- b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan pekerja sendiri tanpa mengajukan syarat;
- c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama;
- d. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
- e. pekerja meninggal dunia.

Dalam hal Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) memberikan izin, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya.

Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Besarnya uang pesangon menurut Pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 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.

Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja. Besarnya uang penghargaan masa kerja menurut Pasal 23 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 ditetapkan sebagai berikut:

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

- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun ....9 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih .....10 bulan upah.

Ganti kerugian menurut Pasal 24 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat panjang itu menurut perbandingan antara masa pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja;
- d. penggantian perumahan dan perawatan ditetapkan sebesar 15 % 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 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian terdiri dari :

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

- c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara gratis apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja (Prinst, 2000:203).

Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir. Bila pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan kepada upah borongan maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir (Prinst, 2000:204).

Perhitungan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian adalah sebagai berikut :

- a. pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri maka pekerja berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali ganti kerugian.
- b. pemutusan hubungan kerja karena bukan atas kesalahan pekerja akan tetapi pekerja menerimanya maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 2 (dua) kali uang penghargaan masa kerja, 2 (dua) kali ganti kerugian kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.
- c. pemutusan hubungan kerja massal karena keadaan memaksa atau karena perusahaan menderita kerugian besar sehingga tidak dapat mempertahankan pekerjaannya maka pekerja berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali ganti kerugian. Hal ini harus dibuktikan dengan laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.

- d. pemutusan hubungan kerja massal bukan karena kesalahan pekerja atau karena adanya efisiensi maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali ganti kerugian kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.
- e. pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau pemilikan perusahaan dengan syarat kerja baru sedangkan pekerja tidak ingin bekerja lagi maka pekerja berhak atas 1 (satu) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan 1 (satu) kali ganti kerugian yang pembayarannya dibebankan pada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain.
- f. pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau pemilikan perusahaan dengan syarat kerja baru sedangkan perusahaan tidak menerima pekerja untuk bekerja lagi maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja, dan 1 (satu) kali ganti kerugian yang pembayarannya dibebankan pada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain.
- g. pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dimana tidak terdapat manfaat pensiun maka pekerja berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali ganti kerugian kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.
- h. pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dimana terdapat manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak atas uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.
- i. pemutusan hubungan kerja karena meninggalnya pekerja maka ahli waris pekerja berhak atas uang santunan kematian, 2 (dua)



kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan 1 (satu) kali ganti kerugian (Prinst, 2000:204).

Pemutusan hubungan kerja dilarang untuk alasan :

- a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
- b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui oleh pemerintah;
- d. karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
- e. karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama atau peraturan perundang-undangan;
- f. pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan kecuali telah diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang disepakati (Prinst, 2000:186).



### III. PEMBAHASAN

#### **3.1 Prosedur dan Pelaksanaan Persetujuan Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Firma Khing Guan Jember**

Proses pemutusan hubungan kerja yang terjadi di Firma Khing Guan Jember antara Yayuk Widayati dan pihak pengusaha berdasarkan fakta memperlihatkan adanya upaya penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku. Hal tersebut secara jelas dapat diuraikan dari prosedur atau tata cara pencapaian persetujuan bersama sebagai hasil dari upaya penyelesaian dan pelaksanaan dari persetujuan bersama itu sendiri yang disepakati dan mengikat kedua belah pihak.

##### **a. Prosedur persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember**

Pemutusan hubungan kerja diawali dari tindakan pihak pengusaha yang memutus hubungan kerja dengan Yayuk Widayati pada tanggal 28 Juni 2002 dengan alasan bahwa buruh telah melanggar aturan dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tersebut diikuti oleh janji atas pesangon sebesar 7 (tujuh) kali upah pokok buruh. Tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan ditolak oleh buruh bukan hanya karena uang pesangon yang tidak sesuai dengan masa kerjanya tetapi lebih kepada alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak masuk akal dan terkesan dipaksakan. Buruh merasa kesalahan yang dituduhkan kepadanya bukanlah kesalahannya karena tindakan buruh itu selain menguntungkan perusahaan juga telah mendapat persetujuan dari pengawas lapangan perusahaan.

Alasan pemutusan hubungan kerja yang didasari kehendak pengusaha semata-mata tidak lagi dipandang sebagai alasan cukup untuk mengakhiri hubungan kerja. Sudah semakin biasa seorang pengusaha yang bermaksud memutuskan perjanjian kerja, harus memberitahukan dasar tindakannya dan bahwa buruh boleh minta supaya kebenarannya diselidiki oleh suatu instansi yang bebas tak terpengaruh oleh kedua pihak (Soepomo, 1999:105).

Perselisihan kemudian berlanjut pada upaya musyawarah mufakat sesuai ketentuan Pasal 10 ayat (1) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 yang dilakukan pada tanggal 2 Juli 2002 oleh kedua belah pihak. Akibat tidak terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak maka buruh yang pada saat itu sudah tidak melakukan aktifitas pekerjaannya, berdasarkan Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 pasal 10 ayat (8) melalui kuasa hukumnya mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya. Surat permintaan pemerantaraan tertanggal 10 Juli 2002 ini telah memenuhi syarat karena telah dilakukan upaya perundingan oleh kedua belah pihak atau bipartit dan hasilnya tidak dapat tercapai suatu kesepakatan di antara kedua belah pihak.

Pegawai perantara dalam hal ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember yang berwenang. Berdasarkan pasal 11 ayat (1) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000, Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut undang-undang yang berlaku. Pemerantaraan yang dilakukan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember mengupayakan terlebih dahulu penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk

mufakat sesuai dengan ketentuan pasal 11 ayat (3) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000.

Upaya pemerantaraan yang mengutamakan musyawarah mufakat kedua belah pihak tersebut dapat dilihat dari surat panggilan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember nomor 567/1033/436.328/2002 tertanggal 12 Juli 2002 kepada pihak-pihak berselisih untuk menghadap Pegawai Perantara pada tanggal 16 Juli 2002 dalam hal klarifikasi masalah pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember. Pegawai Perantara dalam tahap ini masih memberikan kesempatan kedua belah pihak untuk melakukan perundingan secara bipartit sebagai salah satu upaya optimal untuk penyelesaian secara musyawarah mufakat bagi kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (3) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 yaitu perundingan berdasar musyawarah mufakat dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.

Perundingan para pihak berdasarkan surat panggilan nomor 567/1033/436.328/2002 terjadi pada tanggal 16 Juli dan dihadiri oleh Yayuk Widayati bersama kuasa hukumnya dari Yayasan Paradigma Baru dan pihak pengusaha yang diwakili oleh Edy Hariyanto dan Agus Djauhari serta Bapak Sumardi, S.Sos., selaku Pegawai Perantara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Pendirian pihak pengusaha dalam musyawarah itu tetap seperti awal sekaligus ingin mengetahui keinginan atau tuntutan dari pihak buruh dalam permasalahan ini. Pihak buruh memberikan alasan-alasan yang kuat bahwa ia tidak melakukan kesalahan seperti yang dituduhkan kepadanya. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja atas diri Yayuk Widayati adalah tidak beralasan sehingga Yayuk Widayati

menuntut hak atas pekerjaan sekaligus jaminan iklim kondusif bagi pekerjaannya. Pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha menurut pihak buruh sudah menciptakan ketidakharmonisan hubungan kerja bagi Yayuk Widayati dengan perusahaan jika ia kembali bekerja. Alasan tersebut menetapkan pendirian pihak buruh untuk menerima pemutusan hubungan kerja dengan syarat pihak pengusaha bersedia membayar pesangon sebanyak 15 (lima belas) kali upah pokok ditambah upah pokok satu bulan selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

Perundingan pada tanggal 16 Juli 2002 yang bertujuan untuk klarifikasi pemutusan hubungan kerja menghasilkan kesepakatan para pihak untuk melaksanakan perundingan antara kedua pihak (bipartit) sekali lagi pada tanggal 24 Juli 2002 bertempat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Pegawai perantara dalam hal ini berdasar ketentuan pasal 10 ayat (3) dan pasal 11 ayat (3) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 mendukung kesepakatan para pihak tersebut dan bersedia menjadi fasilitator dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang disepakati.

Perundingan untuk mencapai kesepakatan penyelesaian pemutusan hubungan kerja para pihak terjadi lagi pada tanggal 24 Juli 2002 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Musyawarah yang terjadi lebih terfokus kepada permasalahan besarnya uang pesangon yang berhak didapat oleh Yayuk Widayati karena pada dasarnya kedua belah pihak telah sepakat untuk putus hubungan kerja. Tuntutan pihak buruh mengenai besarnya pesangon mendekati besarnya uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja sesuai Kepmenaker RI No. 150/Men/2000. Hal tersebut didasari bahwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi bukan karena kesalahan pekerja akan tetapi buruh menerimanya maka

buruh berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon, 2 (dua) kali uang penghargaan masa kerja, 2 (dua) kali ganti kerugian kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.

Upah sebagai dasar tuntutan besar uang pesangon dan atau uang penghargaan yang digunakan oleh pihak buruh adalah :

- a. upah pokok setiap bulan sebesar..... Rp. 330.000,00
  - b. uang makan Rp. 3.500,00 x 30 hari sebesar..... Rp. 105.000,00
- Total upah sebulan sebesar ..... Rp. 435.000,00

Yayuk Widayati yang memiliki masa kerja 5 (lima) tahun berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan berdasarkan Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 yaitu sebesar 2 (dua) kali dari 6 (enam) bulan upah sebagai uang pesangon dan 2 (dua) bulan upah sebagai uang penghargaan masa kerja ditambah ganti kerugian sebesar 15 % (lima belas perseratus) dari total uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja serta upah selama proses. Total nominal yang seharusnya diterima oleh Yayuk Widayati adalah sebagai berikut :

- ⇒  $2 \times 6$  kali upah sebulan + 2 kali upah sebulan +  $(15\% \times 2 \times 6$  kali upah sebulan + 2 kali upah sebulan) + upah selama proses sebulan
- ⇒  $6.960.000,00 + (15\% \times \text{Rp.}6.960.000,00) + \text{Rp.} 435.000,00$
- ⇒ Rp. 8.439.000,00 (delapan juta empat ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah).

Pihak buruh pada perundingan tanggal 16 Juli 2002 hanya menuntut 15 (lima belas) bulan gaji ditambah upah satu bulan selama proses pemutusan hubungan kerja yang akumulasi totalnya sebesar Rp. 6.960.000,00 (enam juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah).

Perundingan pada tanggal 24 Juli 2002 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember tersebut terjadi perubahan pendirian para pihak. Pihak buruh menambah tuntutan berupa ganti kerugian sebesar 15 % dari tuntutan awal sesuai dengan ketentuan pasal 24 huruf (d) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 sebagai penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan. Total tuntutan pihak buruh tersebut disesuaikan dengan ketentuan Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 yang seharusnya diterima oleh pihak buruh yaitu sebesar Rp. 8.439.000,00 (delapan juta empat ratus tiga puluh sembilan ribu rupiah). Tuntutan yang terakhir ini ditawarkan oleh pihak pengusaha bahwa pihak pengusaha bersedia membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan tuntutan pihak buruh pada perundingan pada tanggal 16 Juli 2002 dengan tidak menyertakan ganti kerugian yaitu dengan total nominal sebesar Rp. 6.960.000,00 (enam juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah). Penawaran pihak pengusaha tersebut pada akhirnya diterima oleh pihak buruh.

Kesepakatan yang dicapai kedua belah pihak dalam perundingan telah memenuhi kehendak para pihak, oleh karena itu perlu ditetapkan sesuai prosedur penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Hasil pemerantaraan dalam perundingan tersebut berdasar pasal 12 ayat (4) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara.

Perundingan pada tanggal 24 Juli 2002 mencapai kesepakatan sesuai pasal 10 ayat (5) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 dituangkan dalam bentuk persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang bersepakat bahwa :

1. pihak pengusaha dan pihak buruh sepakat mengakhiri hubungan kerja per 24 Juli 2002;
2. pihak pengusaha bersedia memberikan uang tali asih kepada pihak buruh sebesar Rp. 6.960.000,00 (enam juta sembilan ratus enam puluh ribu rupiah);
3. pihak buruh bersedia menerima uang tali asih sebesar sebagaimana tertera pada poin 2 diatas;
4. pihak pengusaha dan pihak buruh sepakat melaksanakan persetujuan bersama ini dengan itikad baik dan tidak ada tuntutan di kemudian hari.

Persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara berdasarkan pasal 10 ayat (6) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 disertai bukti-bukti yang ada kemudian disampaikan oleh pihak pengusaha kepada Panitia Daerah untuk mendapatkan izin pemutusan hubungan kerja.

#### **b. Pelaksanaan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember**

Persetujuan bersama pada tanggal 24 Juli 2002 berisikan kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan syarat yang harus dilaksanakan masing-masing pihak. Pihak pengusaha harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar sejumlah uang yang telah disepakati berdasar hasil perundingan kepada pihak buruh dan dengan diterimanya uang tersebut maka pihak buruh harus menerima pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan dan tidak akan menuntut hal-hal yang terkait dalam proses pemutusan hubungan kerja di kemudian hari.

Pelaksanaan persetujuan bersama dilakukan pada hari itu juga dengan pembayaran uang tali asih secara tunai oleh pihak pengusaha sebesar Rp. 6.960.000,00 kepada pihak buruh. Pihak



buruh menerima sejumlah uang yang telah menjadi kesepakatan itu dengan disertai bukti kuitansi sehingga kesediaan menerima pembayaran tersebut mengandung konsekuensi bahwa Yayuk Widayati per tanggal 24 Juli 2002 sudah bukan lagi buruh dari Firma Khing Guan Jember karena putusanya hubungan kerja. Uang tali asih tersebut pada dasarnya adalah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang telah diperhitungkan dan disepakati kedua belah pihak sebagai hak yang harus diterima oleh Yayuk Widayati atas pemutusan hubungan kerja pada dirinya. Pelaksanaan pembayaran berdasar persetujuan bersama tersebut disaksikan dan diketahui oleh Pegawai Perantara. Bukti pelaksanaan persetujuan bersama berupa pembayaran uang tali asih berdasar Pasal 10 ayat (6) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 oleh Pegawai Perantara disertakan dengan persetujuan bersama dalam berkas pengajuan permohonan pemutusan hubungan kerja ke Panitia Daerah.

Pelaksanaan persetujuan bersama selanjutnya adalah pengajuan permohonan izin pemutusan hubungan kerja oleh pihak pengusaha kepada Panitia Daerah sesuai dengan pasal 10 ayat (6) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 pada tanggal 25 Juli 2002 melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember. Menurut ketentuan hukum yang bersifat publik maka pemutusan hubungan kerja terjadi atas dasar izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan bukan hanya berdasar persetujuan bersama yang dibuat kedua pihak.

Persetujuan bersama disertai dengan bukti yang ada menjadi dasar pertimbangan bagi Panitia Daerah untuk menerima atau menolak permohonan pemutusan hubungan kerja dari pihak perusahaan. Izin pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Daerah pada dasarnya akan disesuaikan dengan hasil kesepakatan para

pihak yang tertuang dalam persetujuan bersama sepanjang persetujuan bersama itu terbukti sah.

Sahnya persetujuan bersama secara perdata dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember tersebut telah terpenuhi sesuai Pasal 1320 KUHPperdata yaitu sebagai berikut :

1. kedua belah pihak melalui perundingan-perundingan mencapai kesepakatan atas kehendak yang bebas dan sesuai dengan keinginan masing-masing tanpa ada unsur paksaan.
2. masing-masing pihak memiliki kecakapan hukum untuk mengadakan perjanjian dan pula kedua belah pihak didampingi oleh kuasa hukumnya masing-masing.
3. terdapat obyek dari persetujuan bersama, yaitu hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak buruh.
4. persetujuan bersama dibuat karena alasan ketidakharmonisan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak buruh yang dapat merugikan kedua belah pihak dan alasan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Syarat yang telah disepakati tersebut dilaksanakan dengan itikad baik dan berlaku selayaknya undang-undang bagi yang membuatnya sesuai Pasal 1338 KUHPperdata.

### **3.2 Kedudukan Persetujuan Bersama dalam Pemutusan Hubungan Kerja di Firma Khing Guan Jember Ditinjau dari Segi Hukum Perburuhan**

Persetujuan bersama adalah kesepakatan pemutusan hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pihak buruh yang dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk dijadikan dasar pemberian izin pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Persetujuan bersama

dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember telah memenuhi prosedur persetujuan bersama berdasar Kepmenaker RI No. 150/Men/2000. Pihak pengusaha dan pihak buruh telah melakukan musyawarah melalui perundingan-perundingan dua pihak (bipartit) sampai pada tahapan pemerantaraan. Hasil dari perundingan yang mencapai kesepakatan dituangkan secara tertulis dan ditandatangani oleh masing-masing pihak serta diketahui oleh Pegawai Perantara dalam bentuk persetujuan bersama. Persetujuan bersama tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat pihak pengusaha dan pihak buruh berdasar asas konsensualitas yang tersurat dalam Pasal 1338 KUHPerdata yang berbunyi :

- a. semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya;
- b. suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu;
- c. suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Kesepakatan yang tertuang dalam bentuk persetujuan bersama merupakan undang-undang bagi pihak pengusaha dan pihak buruh Firma Khing Guan Jember yang harus dilaksanakan dengan itikad baik. Persetujuan bersama tersebut tidak dapat ditarik kembali selain ada kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Kedudukan persetujuan bersama secara perdata dalam hal ini cukup memiliki kekuatan dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember karena unsur-unsur asas kebebasan berkontrak dan asas konsensualitas secara material maupun formal terpenuhi.

Kedudukan persetujuan bersama secara perdata berbeda dengan kedudukan persetujuan bersama secara publik khususnya hukum perburuhan. Hukum perburuhan dalam hal pemutusan hubungan kerja memiliki sifat bivalent, yaitu perdata dan publik (Prinst, 2000:169). Kewenangan publik tersebut tersirat dalam pokok-pokok pikiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 bahwa pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya dan dalam beberapa hal dilarang. Kewenangan publik ini dilakukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat yang berwenang untuk memberi atau menolak izin pemutusan hubungan kerja. Kewenangan tersebut terkait dengan pengertian pemutusan hubungan kerja yang tertuang pada Pasal 1 angka (4) Kepmenaker RI No. Kep. 150/Men/2000 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat. Hal ini dapat diartikan secara yuridis bahwa tidak ada pemutusan hubungan kerja tanpa izin pemutusan hubungan kerja dari Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Kedudukan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember secara prosedur dan pelaksanaannya sebenarnya telah memenuhi pokok-pokok pikiran pemutusan hubungan kerja dari hukum perburuhan. Salah satu pokok pikiran yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 yaitu bahwa pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali dapat

diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah, maka dalam sistem undang-undang ini penempuhan jalan perundingan merupakan suatu kewajiban. Bila jalan perundingan tidak berhasil maka pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan preventif yaitu tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi pemerintah dalam hal ini adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Persetujuan bersama pada tanggal 24 Juli 2002 memberikan dasar pertimbangan bagi Panitia Daerah untuk menerima atau menolak permohonan izin pemutusan hubungan kerja. Persetujuan bersama tersebut secara publik memiliki kedudukan hanya sebagai dasar pertimbangan bagi Panitia Daerah dan bukan menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Hukum perburuhan khususnya Pasal 10 ayat (7) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 menyiratkan bahwa pada dasarnya Panitia Daerah akan memberi izin pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persetujuan bersama di Firma Khing Guan Jember kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah. Pengecualian yang terakhir ini menempatkan persetujuan bersama harus melalui pemeriksaan dan pembuktian tentang sah atau tidaknya persetujuan bersama oleh Panitia Daerah. Hasil dari pemeriksaan dan pembuktian sah atau tidaknya persetujuan bersama oleh Panitia Daerah akan memberikan kepastian secara yuridis terhadap pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember dalam bentuk keputusan Panitia Daerah yang berisikan memberi atau menolak izin pemutusan hubungan kerja. Ketentuan ini

menyebabkan persetujuan bersama berada pada posisi yang lemah karena jika Panitia Daerah melihat persetujuan bersama terbukti tidak sah maka persetujuan bersama yang telah disepakati kedua belah pihak menjadi batal demi hukum.

Kedudukan persetujuan bersama secara publik menjadi semakin lemah karena tidak adanya kepastian tenggang waktu turunnya putusan izin pemutusan hubungan kerja dari Panitia Daerah. Ketentuan pada Pasal 6 Undang-undang NO. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyatakan bahwa Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja dalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perselisihan perburuhan. Kelemahan ini menyebabkan pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember tidak sah jika ditinjau dari segi hukum perburuhan sebelum izin pemutusan hubungan kerja turun karena secara jelas Pasal 10 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa izin sesuai prosedur penyelesaian yang telah ditetapkan adalah batal demi hukum. Putusan izin pemutusan hubungan kerja yang dilampiri persetujuan bersama oleh Panitia Daerah seringkali diturunkan dalam tenggat waktu yang cukup lama dari tanggal pengajuan permohonan izin pemutusan hubungan kerja. Hal ini tidak terlepas dari permasalahan teknis penyelesaian perselisihan perburuhan oleh Panitia Daerah yang lebih memprioritaskan penyelesaian perselisihan yang tidak terselesaikan pada tingkat pemerantaraan di daerah.

Ketentuan Pasal 10 ayat (7) Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 menyatakan bahwa Panitia Daerah pada dasarnya akan memberikan izin sesuai dengan persetujuan bersama. Izin

pemutusan hubungan kerja tersebut memiliki kekuatan hukum berlaku surut karena persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember telah berlaku bagi kedua belah pihak semenjak tanggal persetujuan bersama itu dibuat. Putusan Panitia Daerah yang berlaku surut tersebut menguatkan persetujuan bersama yang telah ada. Pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember menganggap persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja yang belum memiliki izin pemutusan hubungan kerja adalah sah dan memiliki kekuatan mengikat bagi kedua belah pihak, hanya tinggal menunggu izin pemutusan hubungan kerja yang lebih bersifat formalitas.

Pokok-pokok pikiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150/Men/2000 yang mengoptimalkan kesepakatan para pihak sebelum dipaksakan oleh pemerintah menjadi dasar untuk menyatakan bahwa selama persetujuan bersama itu dibuat secara sah maka pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember adalah sah dan berkekuatan mengikat kedua belah pihak sampai terdapat izin pemutusan hubungan kerja dari Panitia Daerah yang akan menguatkan secara publik.



#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada semua uraian yang terdapat dalam skripsi ini mulai dari Bab I sampai Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember antara pihak pengusaha dan pihak buruh telah melalui prosedur berdasarkan ketentuan Kepmenaker RI No. 150/Men/2000 dengan melakukan perundingan-perundingan antara kedua pihak (bipartit) sampai pada tingkat pemerantaraan untuk mencapai suatu kesepakatan. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk persetujuan bersama yang mengikat dan dilaksanakan kedua pihak dengan bentuk penyerahan uang tali asih sebagai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian oleh pengusaha kepada buruh sehingga pada saat itu pula hubungan kerja antara pengusaha dan buruh telah putus;
2. kedudukan persetujuan bersama dalam pemutusan hubungan kerja di Firma Khing Guan Jember ditinjau dari segi hukum perburuhan merupakan dasar bagi Panitia Daerah dalam mempertimbangkan pemberian ataupun penolakan izin pemutusan hubungan kerja sehingga persetujuan bersama tersebut bukanlah sebagai dasar pemutusan hubungan kerja. Persetujuan bersama tersebut mengikat pengusaha dan buruh serta berlaku selayaknya undang-undang bagi mereka sampai diberikan izin pemutusan hubungan kerja oleh Panitia Daerah karena pada dasarnya Panitia Daerah akan memberikan izin sesuai dengan persetujuan bersama tersebut, kecuali persetujuan bersama tersebut tidak sah.



#### 4.2 Saran

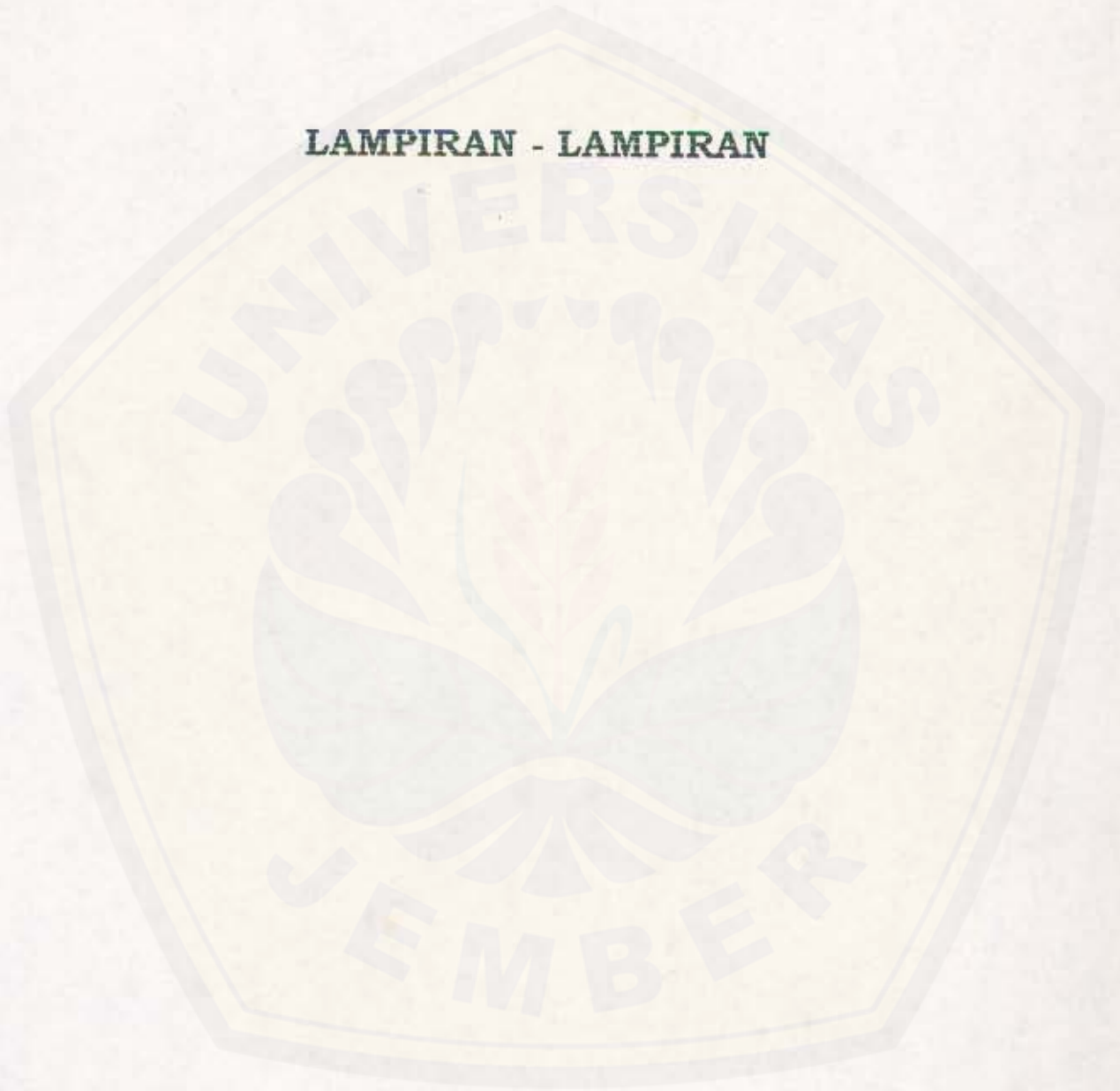
Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka penulis mengemukakan saran-saran:

1. dalam prosedur dan pelaksanaan persetujuan bersama perlu ditetapkan batas minimum uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi buruh untuk menghindari terjadinya persetujuan bersama yang jauh dari harapan ketentuan hukum yang berlaku guna melindungi pihak buruh yang secara yuridis dan sosiologis memiliki kedudukan lemah;
2. agar kedudukan persetujuan bersama lebih kuat perlu adanya ketentuan hukum publik yang menetapkan syarat-syarat sahnya persetujuan bersama baik secara materiil maupun formil yang menjadi dasar pertimbangan Panitia Daerah dalam memberikan izin pemutusan hubungan kerja sehingga izin pemutusan hubungan kerja yang berlaku surut tidak sampai membatalkan persetujuan bersama yang telah disepakati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djumialdji, F.X. 2001. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prinst, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti.
- Soemitro, Roni Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia.
- Soepomo, Iman. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- , 1972. *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*. Jakarta: Djambatan.
- Suparni, Niniek. 1991. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Utrecht, E., 1989. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali.
- Widyoprakoso, Tjuk Wirawan, Maryono, I Made Sedhana, Sri Surani dan Bambang Wibisono. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Jember.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

**LAMPIRAN - LAMPIRAN**





Perihal: *Permodalan Pemerintah*

Kepada Yang Terhormat

Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember

Di: Jl. Widyajaya No. 36 Jember

Dengan hormat,

Yang berkedudukan di bawah ini: Soebekti, adalah Konsultan Hukum yang berkedudukan di YAYASAN PARADIGMA BARU berkedudukan di Jl. Kartini No. 22 Jember, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 9 Juli 2002 bertudak untuk dan atas nama

Nama	: YAYUE WIDAYATI
Alamat	: Jl. Manggar IX No. 37 Jember
Pekerjaan	: Buruh Gajian <i>Salah satu</i> Firma Khing Guan berkedudukan di Jl. Kaca Putih No. 43/47 Jember

Dengan ini mengemukakan permodalan pemerintah kepada Dinas Tenaga Kerja (Dumaker) Kabupaten Jember berdasarkan akta dan fakta hukum sebagai berikut:

1. Bahwa nama YAYUE WIDAYATI yang untuk selanjutnya cukup disebut sebagai Buruh Gajian di Firma Khing Guan sebagai *Salah satu* sejak Bulan Juni 1997 dengan upah terakur sebagai berikut:

• Upah Pokok per Bulan sebesar	Rp. 330.000	X
• Uang Makan per Hari sebesar Rp. 3.500,- selanggr per Bulan sebesar	Rp. 105.000	X
• Insentif pencapaian rata-rata per Bulan sebesar	Rp. 1.000.000	X
Total	Rp. 1.435.000,-	

2. Bahwa kemudian pada tanggal 28 Juni 2002 Perusahaan secara sepihak memberikan keputusan bahwa mulai tanggal 1 Juli 2002 Buruh sudah tidak bekerja lagi di Perusahaan Fa. Khing Guan dengan alasan bahwa Buruh telah mendapatkan aliansi dari Perusahaan. Akibat Penutusan Halwa dan Terpa (THK) ini pihak Perusahaan berjanji akan memberikan uang pesangon sebesar 7 (tujuh) kali Upah Pokok

3. Bahwa alasan keputusan THK tersebut pihak Buruh merasa keberatan dikarenakan alasan Perusahaan bahwa Buruh telah melakukan kesalahan disebabkan terdapat ancaman sidi dan semua sangat dipikadani, karena apa yang dibayangkan sebagai kesalahan oleh Perusahaan menurut Buruh adalah sifatnya karena perubahan tersebut bukan sangat menguntungkan karena mendapatkan uang memperoleh uang *Salah satu* Perusahaan

4. Bahwa kemudian sudah berniat untuk melakukan permodalan kembali dengan Perusahaan

5. Bahwa akibat tindakan Peradilan tersebut para Buruh saat ini menjadi tidak jelas dan terasing-asing sehingga perlu diikukn sebuah keputusan yang cepat sehingga Buruh dapat secara melangsungkan hidupnya.
6. Bahwa mengang sapak Persewaan yang berakeras untuk setiap melakukan PHE terhadap Buruh dan pada saat ini Buruh sudah dalam kondisi tidak melaksanakan aktifitas pekerjaan lagi di Pk. Eling Ciman, maka berdasarkan Keputusan No. 150 tahun 2000 apabila perundingan *ad-hoc* yang telah dilakukan oleh Buruh dan Majikan telah menentu jalan buntu, sudah menemui jalan buntu apabila perkara ini ditinjau kepada Pegawai perantara dalam hal ini Dinas Ket. Kabupaten Jember.

Oleh karena itu, Kami selaku Kuasa Hukum Buruh memohon dengan hormat agar Disdiket Kabet dapat menahni proses pemerantaraan nya secepatnya 7 (tujuh) hari dengan pak pemerantaraan surat peralihan ini. Hal mana telah diatur oleh Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampatkan terima kasih.

Jember, 10 Juli 2002

Hukum Buruh.



Lembusan disampaikan Kepada Yang Terhormat :

1. Bapak Menteri Tenaga Kerja R.I di Jakarta
2. Bapak Dirjen Burwasas Naker R.I di Jakarta
3. Kepala kepulauan P.I.D di Surabaya
4. Bupati Pemerintah Kabupaten Jember
5. Bapak Pimpinan Pk. Eling Ciman di Jember



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177 dan 483259  
JEMBER (68137)

Jember, 11 Juli 2002

Nomor : 567/1033/436.328/2002  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : P a n g g i l a n.

K e p a d a :

- Yth.1. Sdr.Pimp. Firma Khing Guan  
Jl. Kaca Piring No.10-47  
2. Sdr.Yayuk Widayati  
Jl. Manggar IX No.37  
3. Sdr.Yayasan Paradigma Baru  
( Kuasa Hulam Pekerja )  
Jl. Kartini 22

di -

J E M B E R

Sehubungan dengan surat Permohonan Pencerantaraan dari Yayasan Paradigma Baru ( Kuasa Hulam Pekerja Sdr.Yayuk Widayati ) mengenai - Penutusan Hubungan Kerja Sdr.Yayuk Widayati dengan Firma Khing Guan sesuai dengan prosedur UU.No. 22 Tahun 1957 jo. UU.No. 12 Tahun 1964 maka diharap kehadiran Saudara pada :

H a r i / Tanggal : S E L A S A, 16 Juli 2002  
J a m : 09.00 BBW  
T e m p a t : Subdin Hubin Syaker Eantoe Dinas  
Tenaga Kerja Kabupaten Jember  
Jl. Trunojoyo 36 Jember  
H e n g h a d a p : Pegawai Perantara  
A c a r a : Klarifikasi masalah P H K

Demikian atas perhatian dan kehadirannya tepat waktu disampaikan terima kasih

Tembusan disampaikan kepada Yth:  
1. Kepala Dinas Jember (sebagai laporan)



1. Nama Pekerja : Yoyok Widayani
2. Alamat Pekerja : Jl. Manggar 1x No. 37 Jember
3. Nama Serikat Pekerja : Yayasan Paradigma Baru
4. Alamat Serikat Pekerja : Jl. Farhni No. 2a Jember
5. Nama Pengusaha : Ecy Haryanto (serikat Kuntia)
6. Alamat Pengusaha : Jl. Manggar 1x No. 37
7. Tempat / Tgl. Perundingan : Dinar Teraya Kerja. Kab. Jember.
8. Pokok Masalah / Alasan : Hanpikari Masalah PTK

9. Pendirian Pekerja :

1. Kalau diterima bekerja kembali, minta untuk ditugaskan di daerah Jember
2. Kalau PTK minta untuk diberi 15 x gaji 1 bulan terakhir
3. Bipartit lagi

10. Pendirian Pengusaha :

1. Minta kejelasan keinginan atau ketentuan dari pihak pekerja untuk disampaikan pada pimpinan perusahaan.
2. Akan melaksanakan Bipartit (masyarakat) lagi.

11. Kesimpulan Perundingan :

Kedua belah pihak sepakat akan melaksanakan bipartit lagi. Disinakan menunggu konfirmasi dari pihak pengusaha (kepan/hasil dari Bipartit).

Jember, 16 Juli 2002

Pihak Pekerja

1. Yoyok Widayani
2. Patno Cahyadi
3. Subekti
4. Syaiful Affandi
5. Charles Virchow

Pihak Pengusaha

1. Ecy Haryanto
2. Agus Djauhari

PERSETUJUAN BERSAMA

I. Nama : Edy Hariyanto  
Pekerjaan : Supervisor  
bertindak untuk dan atas nama Firma Khing Gien Surabaya  
Yang selanjutnya disebut Pihak ke I

II. Nama : Yayuk Widayati  
Pekerjaan : Karyawan Firma Khing Gien  
Yang selanjutnya disebut Pihak ke II.

Berdasarkan hasil perundingan Bipartute di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember pada tanggal 24 Juli 2002 telah tercapai Kesepakatan Bersama / Persetujuan Bersama sebagai berikut :

1. Pihak I dan Pihak II sepakat mengakhiri hubungan kerja per 24 Juli 2002
2. Pihak I bersedia memberikan uang tali asih kepada pihak II sebesar Rp. 6.960.000,- ( Enam Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah )
3. Pihak II bersedia menerima uang tali asih sebesar sebagaimana tertera pada point 2.
4. Pihak I dan Pihak II sepakat melaksanakan Kesepakatan Bersama/Persetujuan Bersama ini dengan Etikat baik dan tidak ada tuntutan dikemudian hari.

Jember , 24 Juli 2002

Pihak II.

Pihak I.

Rekerja :

1. Yayuk Widayati .....

Kuasa Hukum Pekerja :

1. Soebekti .....

2. Ratno Cahyadi S .....

Pengusaha :

1. Edy Hariyanto .....

2. Agus Djauhari .....



Mengetahui

Sebagai Perantara

*Sumardi*  
Sumardi

NIP. 160 048 625

24/7/2002  
*[Handwritten signatures and dates]*



Kwitansi No.

Sudah terima dari : Sdr. Edy Hariyanto ( Firma King Chan )

Jumlah Uang ~~=== Enam Juta Sembilan ratus Enam puluh ribu rupiah ===~~

Buat Pembayaran : Uang Tali asih A/n. Karyawan Sdr. Yayuk Widayati .

Pembayaran langsung atau  
setelah lunas

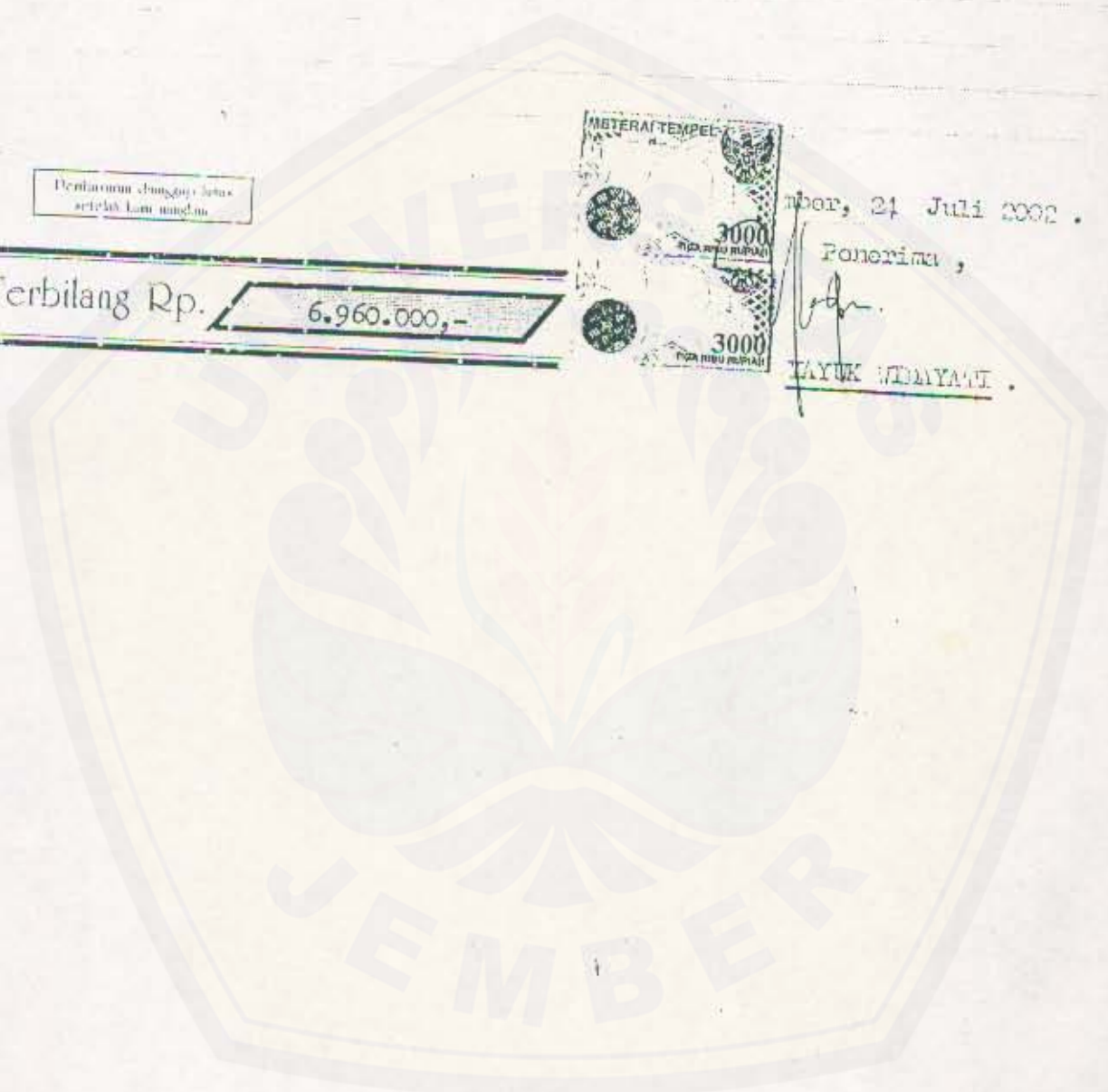


di Jember, 21 Juli 2002 .

Penerima,

YAYUK WIDAYATI .

Terbilang Rp. 6.960.000,-



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177 dan 483259  
**JEMBER (68137)**

Jember, **Juli 2002**

Kepada:

Yth. Sdr. Kepala Kepaniteraan P4D

Jawa Timur

Jl. Jagir Wonokromo No. 358

SURABAYA

**SURAT PENGANTAR**

No: 36/71124/1436.328/2002

NO	JENIS SURAT YANG DIKIRIM	BANYAKNYA	KETERANGAN
1.	Berkas Permohonan Ijin PHK Firma Khing Guan a/n. Sdri. Wiyatik Widayati	4 (empat) bendel	Dikirim dengan hormat untuk mendapatkan proses lebih lanjut.

Tembusan disampaikan kepada :

1. Bapak Bupati Jember di Jember  
(sebagai laporan)

2. Arsip.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KABUPATEN JEMBER



BUHARTO, SH.  
Pembina Tk. I

**PERMOHONAN IJIN PHK**

Nomor :  
Hal : Permohonan ijin  
Pemutusan Hubungan Kerja

Kepada Yth,  
Ketua Panitia Penyelesaian  
Perselisihan Perburuhan  
Daerah / Pusat

*o/a*

**Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember**

**JEMBER**

Bersama ini kami mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut :

1.	Nama dan Alamat Lengkap Perusahaan / Pemohon	<b>Po. KIRI GUAN Jl. Kecipiring 143 Jember</b>
2.	Nama Direksi / Manajemen / Perusahaan	<b>TJENI TJENI</b>
3.	Jenis Usaha / Produksi	
4.	Status Perusahaan / Permodalan	a. Swasta ❖ P.M.A ( Negara..... ) ❖ PMDN b. BUMN / BUMD Lain-lain
5.	Peraturan Perusahaan	a. Sudah ada No. dan tanggal pengesahan dari Depraker ..... b. Belum ada
6.	Perjanjian Kerja Bersama	a. Sudah ada No. dan tanggal pendaftaran dari Depraker ..... b. Belum ada

7.	Jumlah pekerja di perusahaan menurut sistem perjanjian	Bulanan		Harian		Borongan	
		L	W	L	W	L	W
	a. Warga Negara Indonesia	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	b. Warga Negara Asing	.....	.....	.....	.....	.....	.....
	<b>Jumlah</b>	.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	a. Organisasi pekerja di perusahaan	a. SP .....					
	b. Kedudukan pekerja dalam organisasi	b. - Tidak menjadi anggota - Anggota bukan pengurus - Pengurus.....					
9.	Nama pekerja yang di mohon PHK	<b>YAYUK WIDAYATI</b>					
10.	Alamat pekerja	<b>Jl. Menggar Gg. IX/ 37 Jember</b>					
11.	a. Tempat dan tgl lahir pekerja (usia),	<b>Jember</b> .....					
	b. Agama	( .... <b>25</b> .... tahun ) ... <b>Islam</b> .....					
12.	Masa Kerja	a. Mulai bekerja tanggal .... <b>Juni</b> ... <b>1997</b> .....					
		b. Masa kerja s/d permohonan ijin PHK ..... <b>1</b> bulan..... <b>5</b> ..... tahun.....					
13.	Upah pekerja ( upah pokok, nilai cuti dan tunjangan yang bersifat tetap dan teratur )	Bulanan		Harian		Borongan (s.d 3 bulan terakhir)	
		a.U.Pokok	Rp. <b>330.000</b>	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		b.N.Cuti	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		c.Tunj.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		d.Tunj.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		e.Tunj.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		f.Tunj.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
		g.Tunj.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....
	<b>Jumlah</b>	Rp. <b>330.000</b>	Rp.....	Rp.....	Rp.....	Rp.....	
14.	Bulan terakhir menerima upah	Bulan .... <b>Juli</b> ..... tahun... <b>2002</b> .....		Sebesar Rp... <b>330.000</b> .... ( % ) .....			
15.	Jabatan / Keahlian pekerja	<b>Sales Girl</b>					

16.	Jumlah anggota keluarga ( istri / suami dan anak	3 Orang
17.	Alasan PHK	Ketidakharmonisan dalam hubungan kerja
18.	Tanggal dan hasil perundingan bipartit	-
19.	Dimohon ijin pemutusan hubungan kerja ( PHK ) terhitung mulai tanggal	25 Juli 2002
20.	Kepesertaan Jamsoslek	Ya / tidak
21.	Lain - lain	

• rn

Catatan :

1. Coret yang tidak perlu
2. Bukti-bukti harus dilampirkan
3. Dibuat rangkap 5 ( lima ) untuk :
  - a. P4D / P4P ( asil )
  - b. Pekerja / Serikat Pekerja ybs
  - c. Kandeptaker setempat
  - d. Kanwil Depnaker setempat
  - e. Arsip.

Pa. KHING GUAN  
 Jl. Kead. Airing 43-47  
 Telp. (0431) - 31000  
 JEMBER

Jember, 25 Juli 2002.

Pemohon

TJEN TJEN



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121  
☎ (0331) 335482 - 330482 Fax. 330482

Nomor : 100/ /J25.1.1/TP.2/2003  
Lampiran :  
Perihal : KONSULTASI

Jember, 29 April 2003

Yth. Kepala Dinas Tenaga Kerja  
Kabupaten Jember  
di - J E M B E R . -

Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember bersama ini dengan hormat menghadapkan kepada Saudara seorang mahasiswa :

Nama : SHARDA THEAN  
NIM : 970710101043  
Program : S1 Ilmu Hukum  
Alamat : Perum Grady: Mangli Indah Blok D/10 Jember  
Keperluan : Konsultasi tentang Masalah

"ANALISA YURIDIS PERPETUJUAN BERGAMA DALAM PERUTU-  
TUHAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN BUMI JEMBER"

Sehubungan dengan hal tersebut diatas kami mohon bantuan secukupnya, karena hasil dari konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



DR. PARON PRUS, S.H., S.J.

NIP. 130 809 966

Tembusan Kepada :

- Yth. Ketua Bagian **Jur. Hk. Perdata.**
- Yang bersangkutan
- Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER  
**DINAS TENAGA KERJA**

Jalan Trunojoyo No. 36 Telp. / Fax. (0331) 486177  
 JEMBER (68137)

KETERANGAN

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa Saudara :

Nama : Shabda Thian  
 NIM : 970710101043  
 Jurusan / Fakultas : Ilmu Hukum / Hukum  
 Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Telah selesai mengadakan studi literatur dan konsultasi mengenai  
**"Analisa Yuridis Persetujuan Bersama Dalam Pemutusan Hubungan  
 Kerja Di Firma Khing Guan Jember"** dari tanggal 29 April 2003 sampai  
 dengan tanggal 19 Mei 2003 pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten  
 Jember.

Demikian agar Saudara maklum.

Jember, 19 Mei 2003

a.n. KEPALA DINAS TENAGA  
 KERJA KABUPATEN JEMBER

Bag. Tata Usaha



*[Signature]*  
 Drs. Achmad Sayudi

Bombina

NIP. 510 086 431