



TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) DI PT. LEDOKOMBO JEMBER
(Studi Pada PT. Ledokombo Jember)

S K R I P S I

Ditajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat - syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum (SI) dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Asal	Harfiah	Klass
	ian	344.01
Terima	Tgl : 27 FEB 2002	SIS
No. Induk	0390	t
Oleh : KLAIR / PENTALINI	Idaw	C-1

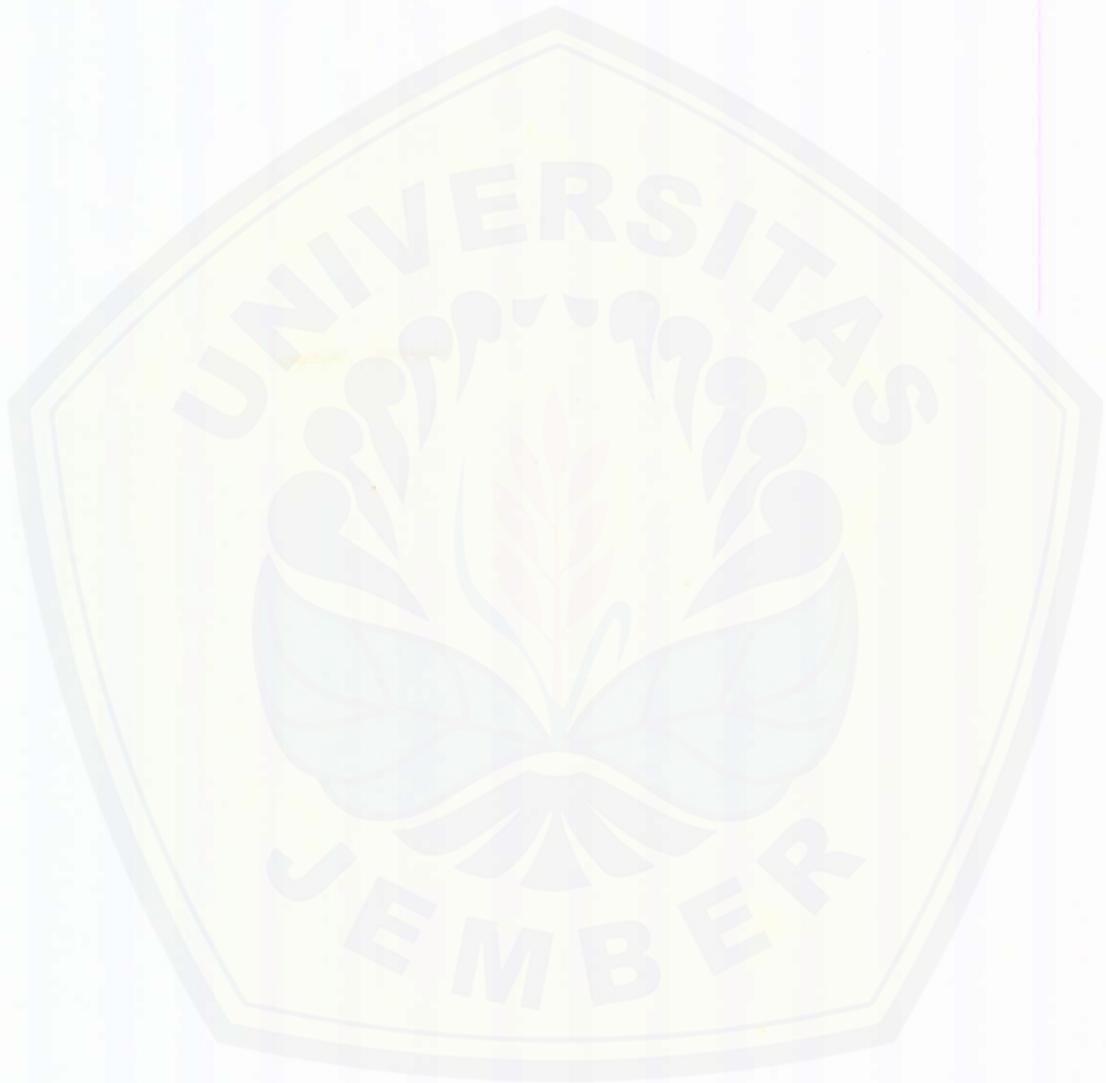
Arief Siswanto

NIM. C10095090

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

2002

**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) DI PT. LEDOKOMBO JEMBER
(Studi Pada PT. Ledokombo Jember)**



**TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) DI PT. LEDOKOMBO JEMBER
(Studi Pada PT. Ledokombo Jember)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Hukum dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

ARIEF SISWANTO

NIM : C10095090

Pembimbing :

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.

NIP. 130674837

Pembantu Pembimbing :

I WAYAN YASA, S.H.

NIP. 131832298

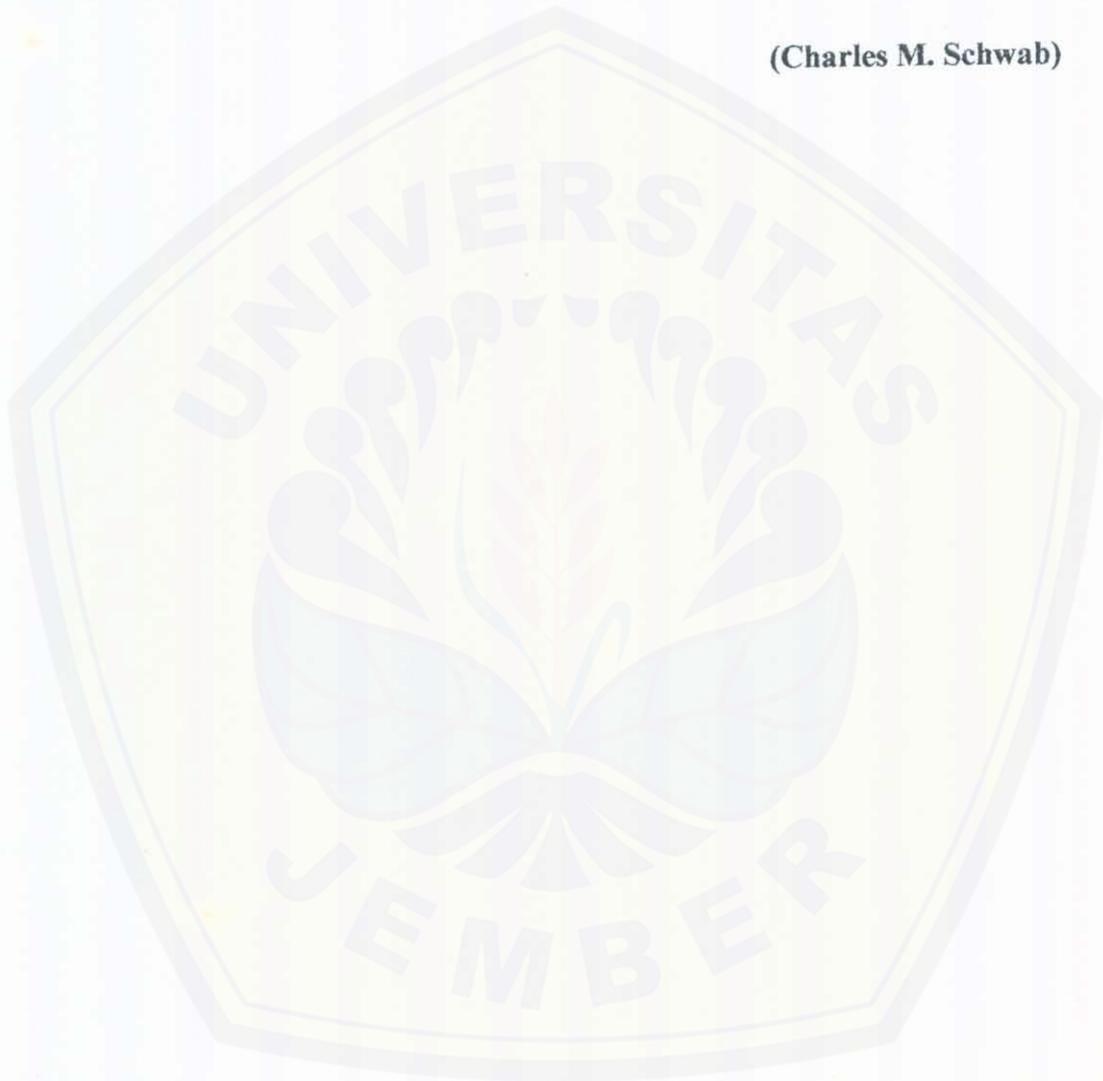
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2002

MOTTO

Seseorang itu dapat mencapai sukses di segala bidang kehidupan, apabila ia menaruh antusiasisme pada setiap pekerjaan yang dikerjakannya.

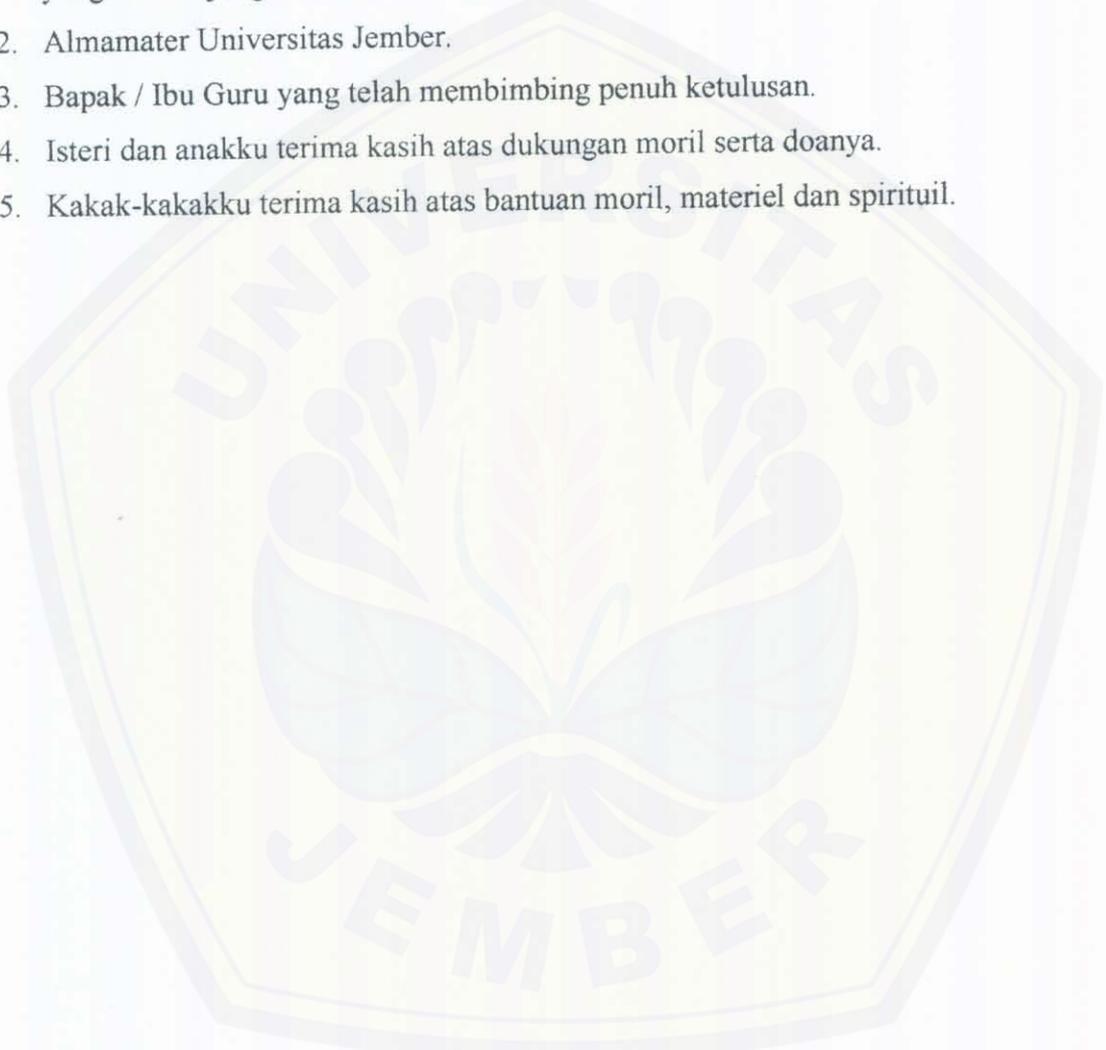
(Charles M. Schwab)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini dengan segala kerendahan hati penyusun persembahkan kepada :

1. Keluarga besar Ibu Moesri yang memberikan segala pengalaman hidup dan doa yang tak kunjung henti serta kasih sayangnya.
2. Almamater Universitas Jember.
3. Bapak / Ibu Guru yang telah membimbing penuh ketulusan.
4. Isteri dan anakku terima kasih atas dukungan moril serta doanya.
5. Kakak-kakakku terima kasih atas bantuan moril, materiel dan spirituil.



PERSETUJUAN

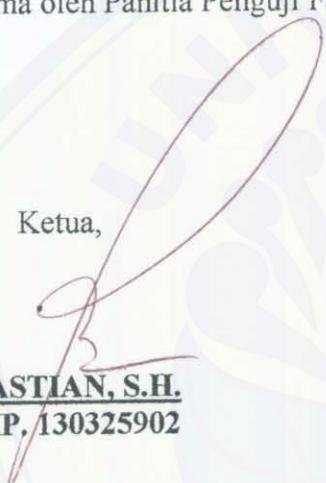
Dipertahankan dihadapan Panitia Penguji pada :

Hari : Senin
Tanggal : 14
Bulan : Januari
Tahun : 2002

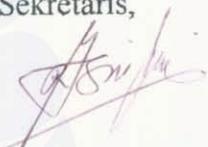
Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji

Ketua,


BASTIAN, S.H.
NIP. 130325902

Sekretaris,


ISWI HARIYANI, S.H.
NIP. 131759755

Anggota Panitia Penguji :

1. **Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.**
NIP. 130674837

2. **I WAYAN YASA, S.H.**
NIP. 131832298

PENGESAHAN

Disahkan skripsi ini dengan judul :

TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI

PT. LEDOKOMBO JEMBER

(Studi Pada PT. Ledokombo Jember)

Disusun Oleh :

ARIEF SISWANTO

NIM. C10095090

Menyetujui,

Pembimbing

Hj. SAADIAH TERUNA, S.H.

NIP. 130674837

Pembantu Pembimbing

IWAYAN YASA, S.H.

NIP. 131832298

Mengesahkan,
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL RI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
DEKAN,



SOEWONDHO, S.H., M.S.

NIP. 130879632

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya, sehingga dalam kesempatan yang berbahagia ini penyusun dapat menyelesaikan serta menyusun skripsi dengan judul :

“ TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PT. LEDOKOMBO JEMBER (Studi Pada PT. Ledokombo Jember) “

ini dengan baik, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Jember.

Pada kesempatan ini pula perkenanlah penyusun menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Hj. Saadiyah Teruna S.H., selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak I Wayan Yasa S.H., selaku Pembantu Pembimbing dan sekaligus sebagai Sekretaris Jurusan Keperdataan yang telah memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Bastian S.H., selaku Ketua Panitia Penguji yang telah memberikan saran serta kritik dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Iswi Hariyani S.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan arahan serta pedoman dalam pelaksanaan ujian skripsi.
5. Bapak Soewondho S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember.
6. Bapak Sugiono, S.H., selaku Ketua Jurusan Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Jember.
7. Bapak I Ketut Suandra S.H., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan nasehat serta petunjuk selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Budiono Baskoro selaku Ketua PUK SPSI PT. Ledokombo Jember, yang telah memberikan kesempatan dalam konsultasi maupun memberikan data-data yang diperlukan dalam skripsi ini.

9. Bapak Coster Sianipar selaku Anggota DPC SPSI Jember, yang memberikan penjelasan serta bimbingan dalam penyelesaian kasus yang terjadi dalam skripsi ini.
10. Ibu Budi Utami S.H., selaku Kasie Perselisihan dan Persyaratan Kerja Dinas Tenaga Kerja Jember yang memberikan penjelasan serta data-data yang diperlukan.
11. Keluarga Besar Bapak Moesri terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu dan selalu tak terlupakan.
12. Isteri dan anakku Sulisty P. Anjari / Rere yang telah merubah dan mewarnai hidupku.
13. Kakak-kakakku beserta keluarga terima kasih atas bantuan moril dan spirituilnya entah apa jadinya tanpa kalian semua.
14. Keluarga Besar Bapak Heru Sunarto terima kasih atas dukungannya
15. Keluarga Besar Bapak Mujiono terima kasih atas segala 'desakannya' untuk selalu segera menyelesaikan skripsi ini.
16. Keluarga Besar Bahana Justitia Music Production Fakultas Hukum UJ.
17. Teman-teman lama seperjuangan : Erik, Okik, Boi, Silo, Arik Kesra, Danny, Baliho, Rita, Himma, Donni S, Uday, Mpoi, Leo dan semuanya, maaf yang belum disebut satu-persatu.
18. Para pihak yang belum tersebut dan tertulis di halaman ini.

Akhirnya penyusun berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua. Amien.

Jember, Juni 2001

Penyusun,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Metodologi.....	5
1.5.1 Pendekatan Masalah.....	5
1.5.2 Sumber Data.....	5
1.5.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	6
1.5.3.1 Studi Literatur.....	6
1.5.3.2 Studi Lapangan.....	6
1.5.4 Analisa Data.....	6

BAB II FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI.....	7
2.1 FAKTA.....	7
2.2 DASAR HUKUM.....	10
2.3 LANDASAN TEORI.....	11
2.3.1 Pengertian Majikan, Buruh dan Serikat Pekerja.....	11
2.3.1.1 Majikan/Pengusaha.....	12
2.3.1.2 Buruh/Pekerja.....	13
2.3.1.3 Serikat Pekerja.....	15
2.3.2 Hak dan Kewajiban Majikan/Pengusaha.....	17
2.3.3 Hak dan Kewajiban Buruh/Pekerja.....	19
2.3.4 Pemutusan Hubungan Kerja/PHK.....	22
BAB III PEMBAHASAN.....	30
3.1 Prosedur Pelaksanaan PHK di PT. Ledokombo Jember.....	30
3.2 Akibat Hukum Dengan Adanya PHK pada Buruh.....	34
3.3 Peranan Dinas Tenaga Kerja Jember Dalam Menyelesaikan PHK Buruh di PT. Ledokombo Jember.....	38
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
4.1 KESIMPULAN.....	42
4.2 SARAN.....	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pengantar Konsultasi ke Dinas Tenaga Kerja Jember.
2. Surat Pengantar Konsultasi ke PT. Ledokombo Jember.
3. Surat Permohonan dari Bu Tipa kepada PT. Ledokombo Jember
4. Surat Penjelasan PT. Ledokombo Jember kepada Bu Tipa
5. Surat Peringatan Ke II dan Terakhir dari PT. Ledokombo Jember kepada Bu Tipa
6. Surat Perlindungan Tenaga Kerja yang TerPHK dari Bu Tipa kepada PT. Ledokombo Jember
7. Surat Pemanggilan dari Dinas Tenaga Kerja Jember.
8. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Kerugian
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/Men/1986 Tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu (KKWT)
11. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

RINGKASAN

Situasi saat ini, kondisi sosial ekonomi yang sedang berkembang atau sedang mengalami krisis ekonomi, bukan tidak mungkin mengalami krisis politik maka yang paling penting dilakukan oleh para buruh untuk menghadapinya adalah mendirikan serikat-serikat buruh. Hal ini juga untuk menghindari bahwa krisis yang terjadi saat ini, hanya akan dimanfaatkan oleh para elite politik untuk menggantikan pimpinan politik yang ada, namun tidak menghasilkan perubahan sistem politik yang sudah ada, hanya untuk kepentingan pribadi serta golongan saja. Untuk mencegah hal ini maka harus terlibat aktif dalam perjuangan menegakkan demokrasi. Artinya, buruh dengan organisasinya harus menyuarakan tuntutan-tuntutan demokrasinya dan yang terpenting adalah tuntutan perubahan yang diinginkan dan bukannya sekedar dari pergantian kepemimpinan politik secara gradual.

Permasalahan yang timbul dalam skripsi ini adalah prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Ledokombo Jember, dengan ditetapkannya prosedur ini dikaitkan dengan akibat hukum adanya PHK pada buruh serta peranan Dinas Tenaga Jember dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengkaji dan menganalisa prosedur pemutusan hubungan kerja buruh di PT. Ledokombo Jember sebagai upaya pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia, serta akibat hukum adanya pemutusan hubungan kerja pada buruh dikaitkan dengan peranan Dinas Tenaga Kerja Jember dalam menangani penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan pendekatan masalah secara yuridis normatif.

Prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja PT. Ledokombo Jember menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000, merupakan produk hukum yang diberlakukan oleh pemerintah Republik Indonesia untuk menjamin kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2000 diupayakan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja pada buruh, sebab dengan adanya pemutusan hubungan kerja berakibat pada kondisi sosial ekonomi buruh itu sendiri. Pengusaha dan SPSI diharapkan dapat memberikan langkah-langkah efisiensi, pembinaan secara lisan ataupun tertulis serta penyelamatan sebelum terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berakhirnya hubungan kerja maka secara langsung atau tidak langsung perusahaan tidak bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan buruh dengan mengatas namakan perusahaan. Perusahaan hanya bertanggung jawab terhadap pemberian uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan pasal 23 dan pasal 24 Kepmenaker No. 150 tahun 2000. Akibat lain yang diderita dengan adanya pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya masa kerja dengan perusahaan, berakhirnya memperoleh penghasilan dari perusahaan, putusya hubungan sosial dengan perusahaan serta yang lebih memprihatinkan adalah sulitnya memperoleh pekerjaan di masa sekarang ini.

Peranan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai fungsi kontrol dengan adanya pemutusan hubungan kerja serta sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara pekerja dan pengusaha pada tingkat perusahaan atau unit-unit kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja dan ketenangan kerja dan usaha.



BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara sedang berkembang, yang saat ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang. Berdasarkan GBHN dan Repelita disusunlah pola umum pembangunan jangka panjang sebagai usaha dalam pengarahannya dan melaksanakan pembangunan, pembinaan bangsa pada umumnya dalam menuju tercapainya cita-cita Nasional. Pembangunan sebagaimana yang dilaksanakan di era globalisasi ini bertumpu pada Trilogi Pembangunan yaitu pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional. Jadi jelaslah bahwa pembangunan bukan semata-mata mengejar laju pertumbuhan ekonomi, tetapi upaya mensejahterakan masyarakat Indonesia sebagai manusia yang utuh. Namun demikian sangat disadari bahwa pembangunan itu sendiri hanya akan mencapai hasil apabila ada pertumbuhan ekonomi secara nyata. Oleh karena itu kenaikan produksi dan jasa di segala bidang agar kebutuhan bangsa dapat terpenuhi. Disamping harus ada lapangan kerja dan tenaga kerja yang terampil agar setiap orang memperoleh penghasilan yang cukup dan punya harga diri sebagai bangsa yang merdeka.

Sebagaimana yang terdapat dalam GBHN, disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja yang tinggi dan produktif. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha.

Proses produksi menyebabkan terjadinya hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan pengusaha (majikan), diusahakan agar hubungan antara keduanya

tercipta satu hubungan yang serasi dan selaras demi meningkatnya produksi sebagai wahana menuju perbaikan ekonomi. Buruh dan pengusaha harus tercipta suatu hubungan yang saling menghormati, saling mengerti tentang kedudukan, peranan, hak dan kewajiban serta tanggung jawabnya dalam proses produksi. Buruh dan pengusaha yang bertentangan dalam hubungan kerjanya dapat saja mengalami suatu suasana ketidak serasian atau disharmoni dalam hubungan kerjanya, sehingga menimbulkan adanya perselisihan perburuhan. Perselisihan perburuhan biasanya berpokok pangkal pada perasaan-perasaan tidak puas diantara keduanya, umumnya berkisar pada :

- a. Pengupahan,
- b. Jaminan Sosial,
- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian kedua belah pihak,
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban,
- e. Adanya masalah pribadi.
- f. Syarat-syarat kerja dan pembentukan SPSI

Pengusaha dan buruh apabila terjadi perselisihan perburuhan dalam suatu proses perjalanan perusahaan, maka didalamnya akan terkait faktor serikat kerja yang menjadi faktor ketiga dalam lapangan perburuhan. Serikat pekerja ini pada dasarnya merupakan alat utama bagi pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja. Serikat pekerja merupakan suatu mediator atau juru penengah apabila terjadi perselisihan perburuhan, seandainya jalan damai tidak juga ditemui maka hendaknya perselisihan perburuhan dapat dilakukan dengan jalan yang telah ditentukan berdasarkan peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, supaya tidak terjadi suatu hal yang merugikan pihak pekerja ataupun pengusaha.

Pengusaha dan buruh dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan ini hendaknya jangan sampai menimbulkan suatu pemutusan hubungan kerja sebab

dengan timbulnya akibat itu merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari segala berakhirnya masa bekerja, permulaan dari berakhirnya kemampuan untuk membiayai hidup bagi diri maupun keluarganya, berakhirnya kemampuan untuk menyekolahkan anak-anaknya dan sebagainya. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan lagi, maka pihak pengusaha harus dapat mengupayakan atau mencegah serta mengadakan perundingan dengan buruh yang bersangkutan. Apabila dalam perundingan tersebut tidak didapat persesuaian antara pengusaha dan buruh yang bersangkutan maka pengusaha hanya dapat memutuskannya setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat / Daerah (P4P/P4D). Permintaan izin tersebut dengan disertai alasan-alasan yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja dan harus diajukan secara tertulis, menurut daftar isian yang telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, pengajuan tersebut ditujukan kepada :

1. Panitia Daerah (P4D) dalam hal pemutusan hubungan kerja yang bersifat perorangan.
2. Panitia Pusat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang bersifat kolektif.

Terjadinya perselisihan perburuhan baik yang ditimbulkan oleh pihak pekerja maupun oleh majikan dapat mengakibatkan beberapa efek dalam kehidupan masyarakat, khususnya masyarakat pekerja yang cenderung pada kemungkinan menambah kekacauan, sehingga adanya perselisihan perburuhan itu sedapat mungkin diperkecil agar tidak menimbulkan bahaya atau kegoncangan dalam kehidupan masyarakat. Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut di dalam skripsi dengan judul :

**“ TINJAUAN YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
DI PT. LEDOKOMBO JEMBER”**

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu adanya ruang lingkup dalam penulisan skripsi ini guna menghindari adanya penulisan-penulisan yang nantinya menyimpang dari permasalahan yang ada.

Permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini termasuk dalam Hukum Perburuhan yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja khususnya di PT. Ledokombo Jember yang berdasarkan peraturan intern perusahaan dan dihubungkan dengan peranan Dinas Tenaga Kerja Jember.

1.3 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, maka ada tiga permasalahan yang akan dibahas yaitu :

- a. Bagaimana prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada di PT. Ledokombo Jember ?
- b. Bagaimana akibat hukum adanya PHK pada buruh ?
- c. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Jember dalam menyelesaikan permasalahan PHK ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Memenuhi tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Jember.
2. Menyumbangkan hasil pemikiran bagi kepustakaan Universitas Jember mengenai masalah pemutusan hubungan kerja terhadap buruh di PT. Ledokombo Jember.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Ledokombo Jember
2. Untuk mengetahui akibat hukum adanya pemutusan hubungan kerja pada buruh.

3. Untuk mengetahui peranan Dinas Tenaga Kerja Jember dalam menyelesaikan permasalahan pemutusan hubungan kerja

1.5 Metodologi

Metodologi merupakan suatu cara menemukan atau memperoleh sesuatu informasi untuk mendapatkan data yang konkrit, kemudian menganalisisnya untuk memecahkan suatu permasalahan, metode yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah :

1.5.1 Pendekatan Masalah

Penyusunan skripsi ini membahas permasalahan menggunakan pendekatan yuridis normatif, dikaitkan dengan peraturan serta norma yang berlaku kemudian di terapkan dalam obyek penelitian yang didukung dengan metode lapangan dengan tujuan agar diperoleh data yang sempurna dalam penyusunannya.

1.5.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan adalah :

a. Sumber Data Primer

Adalah sumber data untuk memperoleh data dengan cara penelitian maupun meminta informasi secara langsung di lapangan dalam arti dengan subyek yang bersangkutan bisa berupa instansi, pejabat dan pekerja yang terkait dalam penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah suatu data untuk memperoleh data diperoleh dengan cara mempelajari, membaca kepustakaan guna mendapatkan landasan teori berupa pendapat para ahli-ahli untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk suatu ketentuan format maupun dalam bentuk suatu data melalui naskah yang ada.

1.5.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

Prosedur pengumpulan data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah menggunakan metode survei, baik melalui survei lapangan maupun survei kepustakaan. Prosedur pengumpulan data diperoleh dari literatur serta keterangan wawancara dengan pihak SPSI PT. Ledokombo, DPC SPSI Jember maupun Dinas Tenaga Kerja Jember. Pengolahan data dilakukan dengan jalan dikumpulkan menjadi satu serta diolah sedemikian rupa kemudian disajikan dalam bentuk sistematis dan runtut.

1.5.3.1 Studi Literatur

Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang diperoleh dengan cara membaca, menelaah mengkaji buku-buku literatur dan data-data yang ada di DPC SPSI Jember maupun Dinas Tenaga Kerja Jember yang tertuang dalam bentuk arsip-arsip.

1.5.3.2 Studi Lapangan

Studi Lapangan diperoleh dengan cara wawancara maupun berkonsultasi dengan para pihak terkait yang ditentukan dalam penelitian

1.5.4 Analisa Data

Analisa data yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisa data non statistik yaitu suatu metode analisa data logika dan filosofis. Penggunaan metode tersebut diharapkan agar penggabungan antara data primer dan sekunder terdapat kaitan yang erat dan saling menunjang antara satu sama lain. Hal ini dilakukan karena penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh gambaran yang sejelas-jelasnya tentang maksud penulisan skripsi ini.

Analisa data yang telah diperoleh dengan menggunakan metode logika dan filosofis merupakan uraian serta penafsiran untuk menarik konklusi melalui metode deduksi, dimaksudkan agar memenuhi kriteria sebagai suatu karya ilmiah.



BAB II

FAKTA, DASAR HUKUM DAN LANDASAN TEORI

2.1 Fakta

Kejadian ini berawal di suatu hari kepala gudang PT Ledokombo cabang Wirolegi di datangi oleh sekelompok orang sejumlah 10 orang, diantaranya ada yang menyamar atau memang anggota Banser yang mendatangi rumah kepala gudang bersangkutan pada pukul kurang lebih 23.30 WIB. Kedatangan mereka dengan maksud melarang Bu. Tipa dan Bu.Holifa yang merupakan orang terpandang di area gudang supaya pihak kepala gudang melarang kegiatannya berdagang di areal gudang. Menurut pengakuan mereka kegiatan tersebut mengganggu aktifitas kegiatan serta jam istirahat disekitar gudang, adapun maksud lain dari kedatangan orang-orang itu adalah apabila kepala gudang tidak dapat bertindak tegas terhadap Bu Tipa dan Bu Holifa maka para orang ini akan menyelesaikan sendiri permasalahannya. Dengan kata lain mengancam kepala gudang apabila tidak mampu untuk mengatasi kejadian tersebut maka seluruh buruh yang tersangkut dalam jerat Bu Tipa dan Bu Holifa akan berhenti secara periodik, dijelaskan pula bahwa korban banyak sekali tentunya dengan permasalahan yang bermacam-macam. Adapun yang sangat mengganggu akibat dari kegiatan tersebut adalah berdasar pengakuan dari beberapa korban adalah :

- bahwa dengan adanya perdagangan di area gudang menyebabkan aktifitas atau bagian dari jam istirahat dari gudang terganggu,
- bahwa dengan adanya perdagangan itu ada indikasi kepada buruh lainnya untuk membeli secara paksa dengan bunga yang tinggi,
- bahwa dengan adanya kegiatan itu mengakibatkan kecemburuan antar sesama buruh,
- beserta alasan lain yang menurut korban sangat merugikan pihak lain.

Kejadian ini mendapat respons dari pihak perusahaan untuk memanggil beberapa pihak terkait, guna mendapat kejelasan permasalahan yang pada intinya adalah mendamaikan para pihak sebelum permasalahan tersebut tersebar dan menambah permasalahan lain yang ujung-ujungnya bertambah parah. Pihak perusahaan

menggunakan surat pemanggilan yang pada intinya meminta kesediaan Bu Tipa dan Bu Holifa datang ke perusahaan untuk mengklarifikasi dari adanya laporan itu, namun beberapa kali pemanggilan kepada Bu Tipa maupun Bu Holifa peringatan tersebut tidak dihiraukan, yang pada akhirnya Bu Tipa melayangkan surat pada intinya memohon penjelasan maupun perlindungan terhadap pihak terkait dalam hal ini adalah PT. Ledokombo Jember. Padahal Bu Tipa adalah seseorang yang buta huruf dan melayangkan surat yang layaknya orang yang mengerti akan penulisan hukum, selain itu bentuknya yang sistematis sekali, jikalau orang yang mewakili Bu Tipa itu mengerti akan hukum harus membuat surat kuasa atas nama Bu Tipa. Namun Bu Tipa tidak dapat membaca niat baik dari perusahaan, maksud dari perusahaan adalah mengirimkan surat pemanggilan resmi untuk memperoleh keterangan berupa lesan sehingga persoalan ini tidak sampai tersiar oleh umum atau buruh yang lain. Karena perusahaan menerima surat yang dilayangkan oleh Bu Tipa dengan tembusan DPRD dan Kepala Dinas Tenaga Kerja Jember maka perusahaan "merasa" tersinggung dengan cara Bu Tipa yang tidak melihat itikad baik dari perusahaan selanjutnya pada tanggal 10 November 2000 perusahaan berniat untuk mengurus kasus tersebut dengan serius dan bermaksud untuk mengklarifikasi kasus tersebut dengan penegakan hukum perburuhan yang ada. Inti daripada surat itu adalah pemanggilan, penjelasan serta peringatan keras kepada Bu Tipa apabila masih ingin bekerja di PT Ledokombo Jember maka harus mentaati peraturan perusahaan yang ada dan berlaku. Namun Bu Tipa tidak mengindahkan juga, maka perusahaan melayangkan surat peringatan yang ke dua mengingatkan Bu Tipa sudah lama bekerja dan memiliki jasa di gudang cabang Wirolegi, dengan menyebutkan bahwa apabila pada waktu yang telah ditentukan Bu Tipa tidak juga masuk kerja maka dengan sangat terpaksa perusahaan akan menganggap Bu Tipa mengundurkan diri sebagai tenaga kerja di PT Ledokombo.

Namun hal itu terjadi adanya kesalah pahaman maupun kejanggalan antara Bu Tipa dan perusahaan yang menyebutkan pada rentetan kejadian yaitu :

- surat dari perusahaan untuk Bu Tipa tertanggal 16 November 2000 mengenai peringatan ke II dan terakhir dikirim pada sore hari yang juga tertera bukti tanda terimanya,

- selang beberapa hari untuk menyiasati tak tik dari perusahaan mengenai batas waktu kerja (tanggal 16 November - tanggal 18 November 2000) berdasar kebijaksanaan dari perusahaan maka seolah-olah surat dari Bu Tipa dibuat pada tanggal 17 November yang dimasukkan dalam amplop berikut prangkonya namun tanpa stempel dari kantor pos setempat alias dikirim sendiri.

Kejadian lain yang menurut perusahaan merupakan kejanggalan berdasarkan laporan ataupun pengakuan Bu Tipa di dalam suratnya yaitu:

- waktu jangka lama buruh bekerja di perusahaan selama 5 (lima) tahun lamanya padahal berdasarkan data yang tertera di perusahaan PT. Ledokombo pada tanggal sejak 16 April 1996 pengerjaan pengolahan tembakau baru dimulai, waktu untuk sebelumnya kosong atau tidak ada proses produksi;

- berdasarkan bukti-bukti tertulis serta beberapa data yang ada status Bu Tipa merupakan buruh yang belum di PHK atau buruh tersebut mengundurkan diri dengan cara tidak masuk kerja selama beberapa hari lamanya, namun pada surat gugatan menyebutkan bahwa dirinya terPHK ,

- adanya tuntutan materiil sejumlah Rp 12.000.000,- (dua belas juta rupiah) untuk Bu Tipa dan Rp 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) untuk Bu Holifa.

- selain itu karena kondisi dari tembakau yang dapat di panen dalam jangka waktu tertentu, hal itu berimbas pada tenaga kerjanya yang hanya dipekerjakan dalam waktu periodik pula atau selama ada masa panen tembakau saja.

Kejadian ini merupakan kejadian yang pertama kali di alami oleh PT. Ledokombo Jember karena selama ini perusahaan belum pernah memPHK karyawannya. Pihak perusahaan mempunyai suatu peraturan yang dapat digunakan

sebagai pedoman dalam menjalankan maupun mengatasi masalah perburuhan yaitu menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 2000 merupakan produk hukum yang diberlakukan dan disahkan oleh pemerintah supaya diterapkan dan diinformasikan kepada seluruh elemen perusahaan yang memiliki serikat kerja di perusahaannya. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 150 Tahun 2000 ini diberlakukan dengan cara melalui Dinas Tenaga Kerja setempat memberikan surat undangan atau berupa surat pemberitahuan kepada setiap perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat, guna menghadiri pengimplementasian produk hukum yang baru tersebut. Keputusan Menteri Tenaga Kerja ini merupakan pedoman pokok dalam menjalankan aktifitas perusahaan sehingga segala permasalahan perselisihan perburuhan di perusahaan diterapkan sedemikian rupa agar tercipta suatu suasana yang kondusif diantara pengusaha maupun buruh itu sendiri. Perusahaan PT. Ledokombo Jember dengan adanya kejadian ini berusaha untuk membimbing, mengarahkan serta mengayomi karyawannya (buruh) apabila terjadi perselisihan perburuhan maupun kendala-kendala dalam proses kerjanya.

2.2 Dasar Hukum

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/Men/1986 tentang Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian
- Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2.3 Landasan Teori

2.3.1 Pengertian Majikan, Buruh dan Serikat Pekerja

Manusia agar dapat mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka diharuskan bekerja demi memperoleh nafkah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan hidupnya. Usaha yang dilakukan itu meliputi :

- a. orang bekerja tanpa mengikatkan diri pada orang lain, artinya dia bekerja dengan tenaga dan modal sendiri, secara tidak langsung dia tidak bergantung pada orang lain
- b. Orang yang bekerja dengan mengikatkan diri pada orang lain, artinya ia bekerja atas ketergantungan pada orang lain yang memberi perintah dan mengaturnya dalam hal mencari nafkah, secara tidak langsung dia harus tunduk dan taat pada segala ketentuan-ketentuan yang diadakan atau diberikan pada orang lain tersebut. Orang yang bekerja tersebut harus cukup senang dengan penghasilan yang diterima serta sesuai dengan kemampuan dan tingkatan dalam kemampuan bekerjanya.

Diantara kedua hal tersebut diatas yang ada sangkut pautnya dengan Hukum Perburuhan adalah orang yang bekerja pada orang lain yaitu seseorang yang bekerja dibawah peraturan dan perintah orang lain.

Berdasarkan G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih dalam bukunya "Pokok-pokok Hukum Perburuhan", seseorang yang bekerja pada orang lain itu ada beberapa pengecualian yang tidak tercakup dalam hukum perburuhan, yaitu :

1. Yang bekerja atas dasar resiko sendiri :
 - 1.1 Orang bekerja atas usaha sendiri-sendiri
 - 1.2 Tukang-tukang yang bekerja tidak pada orang lain
 - 1.3 Kerja bebas, misalnya kerja seorang dokter yang membuka praktek luar, kerja seorang notaris, kerja seorang pengacara dan lain-lain.
2. Yang bekerja atas dasar sukarela untuk sesuatu kepentingan orang lain atau masyarakat,
3. Yang bekerja karena melakukan sesuatu sanksi, misalnya narapidana

4. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan yang mempunyai tanggungjawab sendiri,
5. Kerja sebagai pelaksanaan suatu kewajiban, misalnya seseorang yang kena mobilisasi militer, orang sakit yang bekerja demi kesembuhan penyakitnya (misalnya orang yang sakit ingatan, orang buta yang ditempatkan di asrama perawatan).

Pihak-pihak yang bersangkutan dengan hukum perburuhan itu bukan orang-orang yang biasa saja melainkan juga badan-badan lain. Orang-orang biasa tersebut yang dimaksud adalah buruh atau pekerja dan juga majikan, sedangkan badan-badan lain adalah serikat pekerja, perkumpulan pengusaha dan badan-badan pemerintah lainnya. Skripsi ini untuk badan-badan yang bersangkutan dengan hukum perburuhan yang akan dibahas adalah PT. Ledokombo Jember tak lepas dari peranan serikat pekerja sebagai pelindung dan pengayom para pekerja dalam mewujudkan ketahanan serta manifestasi terhadap aspirasi buruh demi kepentingan bersama. Di samping itu pentingnya peranan serikat pekerja terhadap bagian dari suatu badan usaha maka akan dibahas lebih lanjut dalam skripsi ini.

2.3.1.1 Majikan / Pengusaha

Pengertian majikan dan pengusaha sebenarnya tidak memiliki perbedaan yang prinsipil seperti pada pengertian buruh dan pekerja. Hanya saja bila dalam istilah buruh mengandung konotasi “kiri “, namun dalam penggunaan istilah majikan lebih memberikan konotasi yang berlebihan dan mengingatkan kita pada praktek-praktek feodalisme dimasa lalu.

Dewasa ini penggunaan istilah majikan telah sering diganti dengan istilah pengusaha, sekalipun dalam perundang-undangan dan beberapa literatur masih banyak menggunakan istilah majikan. Penggunaan istilah pengusaha, secara teknis dipakai untuk mengikuti perkembangan jaman, khususnya dibidang usaha.

Menurut Undang-undang No.22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, pada pasal 1 ayat (1) huruf B menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan pekerja. Selain itu pengertian majikan atau pengusaha dapat diperluas artinya sehingga meliputi kepala, pemimpin dan pengurus perusahaan atau bagian yang berdiri sendiri dari suatu perusahaan. Perusahaan didalam pengembangan usahanya sangat membutuhkan bantuan pekerja. Oleh karena itu perlunya pengusaha untuk secara yuridis memandang kedudukan pekerja pada tingkat yang sama, sekalipun dalam kenyataannya cukup sulit. Hubungan yang terjadi antara keduanya adalah mitra yang saling menunjang keberhasilan perusahaan. Pengertian mitra yang dimaksud adalah merupakan *partnership* dari manifestasi Hubungan Industrial Pancasila yang mencerminkan sikap saling menghormati, membutuhkan, mengerti hak dan kewajiban.

2.3.1.2 Buruh / Pekerja

Istilah yang digunakan untuk pekerja pada mulanya adalah istilah “buruh” , yang sebenarnya secara esensial baik istilah pekerja maupun buruh memiliki unsur-unsur yang sama. Ahmad Iksan dalam bukunya “ Hukum Perdata I B” mengatakan bahwa :

Buruh atau Pekerja harus memenuhi unsur-unsur :

- a. adanya hubungan hukum buruh dan majikan, dimana pihak buruh ada dibawah pihak majikan;
 - b. upah yang diberikan oleh majikan;
 - c. pekerjaan yang dilakukan untuk pihak buruh dalam waktu tertentu’.
- (1986 : 158)

Ketiga unsur tersebut memberikan pengertian bahwa buruh atau pekerja adalah orang yang bekerja dibawah perintah orang lain dengan mendapatkan upah untuk waktu tertentu.

G. Kartasapoetra dalam bukunya ‘ *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*’ , memberikan pengertian buruh dengan mengatakan :

“yang dimaksud dengan buruh ialah para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan

peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana para tenaga kerja itu memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya secara wajar".(1992:17)

Pada dasarnya kedua istilah tersebut memiliki unsur yang sama yaitu seseorang yang bekerja pada orang lain atau badan dengan mendapatkan upah. Sekalipun dewasa ini istilah pekerja telah dipakai sebagai pengganti "buruh", namun penggunaan istilah buruh masih juga sering dipakai oleh ahli hukum perburuhan.

Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Tenaga Kerja", mereka memberikan alasan bahwa :

"Pengertian pekerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan baik didalam hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut dengan buruh bebas. Untuk pekerja semacam ini, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikular, seorang pengacara, seorang penjual kopi dipinggir jalan, seorang petani yang menggarap sawahnya sendiri, dan lain-lain kita gunakan istilah swapekerja. Swapekerja ini bekerja atas tanggungjawab dan resiko sendiri".(1987:17)

Penggunaan istilah buruh hanya didasarkan pada permasalahan teknis saja, yaitu tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dengan mendapatkan upah seperti pengertian diatas, bahwa pekerjaan itu dilakukan atas dasar hubungan kerja. Berdasarkan perkembangan jaman penggunaan istilah buruh dipandang kurang menguntungkan karena kata buruh lebih rendah dibandingkan dengan majikan, yang akan memeberikan konotasi, bahwa buruh dan majikan terdapat hubungan yang tidak setingkat dan memberikan pengertian adanya perbedaan dua klas yang berbeda kepentingan. Adanya perbedaan dua klas ini disebabkan oleh adanya ajaran Marxisme, buruh dianggap sebagai suatu klas yang selalu dieksploitir oleh majikan. Konsepsi tersebut justru tidak akan mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan, dan musyawarah dalam perusahaan. Konsepsi itu mempertimbangkan kata buruh perlu diganti dengan istilah yang cocok dengan Hubungan Industrial Pancasila yaitu kata Pekerja.

Penggunaan istilah pekerja secara historis telah memiliki dasar yang kuat, hal ini dapat dilihat dalam Undang-undang Dasar 1945 pada Penjelasan pasal 2,

disebutkan bahwa : yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif". Pengertian itu jelas bahwa pengertian pekerja untuk mengganti istilah buruh, oleh karena itu kesepakatan penggunaan istilah pekerja sebagai pengganti istilah buruh sangatlah tepat, karena secara yuridis memiliki legitimasi historis.

Istilah pekerja sendiri telah dipakai dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-04/MEN/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Uang Ganti Kerugian, pada pasal 1 disebutkan bahwa "pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dan menerima upah", dengan mendasarkan pada uraian diatas maka dalam skripsi ini digunakan istilah pekerja.

2.3.1.3 Serikat Pekerja

Pekerja didalam memperjuangkan nasibnya, tidak bisa secara sendiri-sendiri dan untuk itu lalu di bentuk perkumpulan yang merupakan wadah tunggal daripada perjuangan mereka. Tatanan baru yang muncul pada masa orde baru tidak menghendaki kegiatan-kegiatan sosial politi pekerja dan untuk menunjang terciptanya stabilitas, kegiatan-kegiatan organisasi pekerja digeser kearah peningkatan sosial ekonomis bahkan restrukturisasi dikenakan pada organisasi pekerja. Penguasa mengadakan peraturan yang maksudnya adalah untuk melindungi kaum pekerja yang berekonomi lemah, baik dengan bantuan serikat pekerja maupaun tidak dengan bantuan serikat pekerja dan pada tanggal 20 Februari 1973 lahirlah Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). FBSI pada Kongres II di Jakarta pada Tanggal 26-30 November 1985 No. Kep. 6/KN/II/FBSI/1985 telah berubah nama dan bentuk organisasi menjadi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI). Menurut Iman Soepomo dalam bukunya "Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan" mengatakan bahwa organisasi pekerja, FBSI merupakan federasi yang anggota-anggotanya terdiri dari serikat pekerja, sedangkan SPSI bentuknya adala organisasi pekerja tunggal (unitaris) dengan keanggotaan pekerja secara langsung.(1992:37)

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya "Dasar-dasar Hukum Perburuhan " serikat pekerja sebagai organisasi yang bersifat permanen, demokratis, dibentuk dengan sukarela, oleh dan untuk pekerja dengan tujuan untuk :

1. Melindungi hak dan kepentingan kaum pekerja,
 2. Meningkatkan derajat dan martabat kaum pekerja,
 3. Meningkatkan kedudukan partisipasi dan tanggungjawab kaum pekerja dalam kehidupan masyarakat dan bernegara dalam usaha-usaha pembangunan.
- (1993:41-42)

Berdasarkan pada penjelasan tersebut diketahui, bahwa pekerja mengorganisasi dirinya karena didorong oleh kesadaran bersama, sehingga tujuan pekerja akan lebih berhasil dibandingkan dengan bekerja sendiri. Hal ini disebabkan karena pekerja mempunyai posisi yang lemah, baik lemah dalam kedudukan maupun dalam sosial ekonomis.

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) adalah sebagai organisasi pekerja, yang pada dasarnya merupakan alat yang utama bagi pekerja untuk melindungi dan memperjuangkan kedudukannya terhadap pengusaha. Dengan sifat-sifatnya yang demokratis , kesempatan itu terbuka sepenuhnya dari cara mengadakan perjanjian perburuhan yang diatur oleh undang-undang. Pembentukan serikat pekerjapun diatur dalam UU No.14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang terdapat pada Bab V Pasal 11 ayat 1 yang berbunyi : "Setiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja ".Pasal inipun mengisyaratkan bahwa " Pembentukan perserikatan tenaga kerja dilakukan secara demokratis".

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya " Dasar-dasar Hukum Perburuhan " mengatakan bahwa landasan perundangan ini ditunjang oleh UU No.18 Tahun 1956 tentang persetujuan Konvensi ILO No.98 Tahun 1949, pada pokoknya ditegaskan sebagai berikut :

1. Menjamin kebebasan pekerja untuk masuk serikat pekerja ;
2. Melindungi pekerja terhadap campur tangan majikan dalam hal ini ;
3. Melindungi serikat pekerja terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan, cara bekerja serta cara mengurus organisasinya ;

4. Menjamin penghargaan hak berorganisasi ;
5. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundangan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan. (1993:39)

Landasan konstitusional bangsa Indonesia juga mengatur, yaitu pada pasal 28 Undang-undang Dasar 1945 yang mengatur tentang kebebasan warga negaranya untuk berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pendapat baik itu lisan maupun tulisan. Jadi secara yuridis konstitusional, pembentukan serikat pekerja merupakan manifestasi kebebasan pekerja untuk memperjuangkan haknya melalui bentuk organisasi pekerja.

SPSI dengan bentuknya yang serikat, merupakan kesatuan yang menghimpun pekerja Indonesia yang bekerja pada berbagai sektor lapangan kerja. Oleh karena itu dalam menyelenggarakan program umum tanggung jawab terletak pada semua jajaran organisasi mulai dari tingkat pusat sampai unit kerja. Unit kerja sebagai satuan terkecil dalam organisasi, yang secara langsung berhadapan dengan para pekerja melalui proses pelaksanaan program hendaknya diarahkan pada terwujudnya secara konkrit fungsi dan tujuan organisasi.

2.3.2 Hak dan Kewajiban Majikan / Pengusaha

Sebagaimana yang akan diuraikan maka kewajiban dari pekerja pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban majikan. Hak majikan dengan adanya perjanjian kerja adalah menuntut pihak pekerja agar ia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan keterampilan apa yang dimilikinya sesuai dengan apa yang tercantum dalam perjanjian. Selain itu majikan juga berhak untuk memperkerjakan pekerja ditempat yang sesuai dengan keahliannya yang dimiliki oleh pekerja. Kewajiban pokok yang dilaksanakan oleh majikan adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban majikan untuk membayar upah

Kewajiban ini merupakan hal yang sangat esensial sekali sehingga sebagai akibat langsung dari pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat waktunya,

hal ini juga ditegaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada 1602 yang menjelaskan wajib membayar upah pada pekerja tepat pada waktunya. Biasanya perjanjian ini telah diterapkan sebelum buruh diterima bekerja pada suatu perusahaan sehingga terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak.

Upah merupakan sarana utama bagi tenaga kerja untuk menyambung hidupnya baik bagi diri sendiri maupun keluarganya, oleh karena itu hendaknya upah ditentukan dalam berbagai ketentuan sebagai jaminan bahwa itu benar-benar akan dibayarkan oleh majikan dan diterima sendiri oleh tenaga kerja.

2. Kewajiban majikan untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu

Sebagaimana disebutkan dalam pasal 1602 KUHPerdata, bahwa majikan wajib berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang dalam hal keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan. Selanjutnya dalam membicarakan kewajiban ini, majikan haruslah bertindak dan berkehendak sebijaksana mungkin, yaitu :

- 2.1 Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan sebaik-baiknya;
- 2.2 Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahan dengan penuh ketaatan.

3. Kewajiban majikan untuk memberikan istirahat tahunan

Di dalam pasal 1602 v KUHPerdata jo PP No. 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Pekerja, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan bahwa pihak majikan diwajibkan untuk mengatur tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga disatu pihak terdapat hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu. Semua pihak baik pekerja maupun pihak majikan terdapat keleluasaan dan ketenangan bekerja, tanpa bertentangan dengan peraturan yang telah disepakati, kebiasaan setempat maupun peraturan perundang-undangan.

4. Kewajiban majikan untuk mengurus perawatan dan pengobatan

Walaupun demikian, tidak semua penderita sakit menjadi tanggung jawab majikan karena karena jika timbulnya sakit dikarenakan oleh perbuatan pekerja yang disengaja atau karena perbuatan a-susila, maka biaya perawatan dan pengobatan ditanggung oleh pekerja sendiri yang secara tidak langsung bukan merupakan tanggung jawab dari majikan.

Jika suatu biaya perawatan sudah terlanjur dikeluarkan oleh pihak majikan maka hal tersebut dapat diminta kembali, tuntutan itu ditujukan pada pekerja tadi, dengan catatan bahwa tuntutan kembali atas biaya perawatan dan pengobatan tersebut, hanya untuk biaya selama empat minggu

5. Kewajiban majikan untuk memberi surat peringatan

Surat keterangan perusahaan harus berisi tentang sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya bekerja, lamanya hubungan kerja antara pengusaha dan buruh. Surat keterangan diberikan apabila hubungan kerja tersebut diakhiri atas permintaan pekerja sendiri, hubungannya dengan penelitian ini maka surat yang dimaksud adalah surat peringatan kepada pekerja karena tidak masuknya pekerja disebabkan oleh beberapa faktor. Perusahaan maupun Ketua SPSI setempat harus mengetahui secara rinci dan jelas mengenai adanya alasan itu dikaitkan dengan kebenaran fakta yang terjadi. Apabila seorang pengusaha menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan palsu maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab atas kerugian serta akibat yang diderita oleh pekerja.

2.3.3 Hak dan Kewajiban Buruh / Pekerja

Hak dan kewajiban pekerja maupun majikan / pengusaha akan timbul dalam melaksanakan pekerjaan sebagai akibat adanya hubungan kerja tersebut, seperti dikatakan Iman Soepomo dalam bukunya ‘ Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja’ , bahwa :

‘Hubungan Kerja adalah suatu hubungan antara seseorang pekerja dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja.’
(1990 : 1)

Perjanjian perburuhan pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja, jadi didalam perjanjian perburuhan kedua belah pihak yaitu serikat pekerja dan pengusaha mengetahui yang menjadi hak-hak pekerja dan kewajiban pekerja, demikian juga hak dan kewajiban majikan / pengusaha.

Perjanjian perburuhan yang diadakan kedua belah pihak ditentukan oleh kedua belah pihak berikut hak dan kewajibannya, sehingga pekerja mengetahui hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, begitu juga merupakan sebaliknya.

Hak pekerja yang utama adalah untuk mendapatkan upah, yang juga merupakan kewajiban utama dari majikan kepada tenaga kerjanya. Kewajiban pekerja dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata terdapat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. pekerja wajib melakukan pekerjaannya;
2. pekerja wajib mentaati peraturan dan petunjuk dari majikan;
3. pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda. (Djumadi, 1992 : 37).

Kewajiban dari pekerja untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaannya yang diperjanjikan sesuai dengan kemampuannya, jadi pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Akan tetapi ternyata karena alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan serta dengan sepengetahuan dan izin dari majikan sebelumnya. Prinsip bahwa upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaannya dapat dikesampingkan. Pekerja tidak kehilangan haknya atas upah bila ia menunaikan tugasnya yang dibebankan oleh penguasa atau negara tanpa penggantian berupa uang yang tidak dapat dilakukan diluar waktu kerja, atau pun karena keadaan yang sangat istimewa yang terjadi diluar salahnya yang mengakibatkan tidak dapat hadir bekerja, misalnya isteri melahirkan, salah satu anggota keluarganya meninggal dunia. Pekerja tidak dapat memperoleh haknya

yang berupa upah kalau tidak dapatnya bekerja dikarenakan sakit atau kecelakaan yang disebabkan kesengajaan atau tindakan asusila dari pekerja. Pada prakteknya, biasanya para pihak pekerja yang membuat perjanjian kerja bisa menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaannya atau meminta izin pada majikan. Jika pengganti itu diterima oleh majikan dan hubungan kerja antara majikan dan pekerja tetap ada, maka pekerja bertanggungjawab atas tindakan seorang penggantinya, seolah-olah ia sendirilah yang melakukan pekerjaan itu.

2 Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan

Pekerja dalam melakukan pekerjaan wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha, antara lain untuk meningkatkan disiplin dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan. Pekerja wajib untuk mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat. Karena itu perintah majikan yang datangnya dari luar atau selain seperti disebutkan diatas, apalagi perintah yang bertentangan dengan undang-undang, norma, kebiasaan, maka pekerja tidak perlu untuk mentaati perintah tersebut. Hal tersebut dapat saja terjadi bisa dikarenakan ketidak tahuan dan ketidak pahaman dari pekerja mengenai penerapan dan maksud yang tersembunyi baik itu dalam kesadaran maupun keadaan terpaksa.

3. Pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda

Pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda yang dikarenakan kelalaiannya atau kealpaannya dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya apabila suatu kejadian dikarenakan bukan kesalahan dari pekerja maka kejadian tersebut bukan merupakan tanggung jawabnya, misalnya *overmacht*, bencana alam atau kejadian lain yang sejenis. Denda yang dibebankan pada pekerja tidak dapat diterapkan secara sepihak, dalam arti denda itu harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis atau dalam peraturan majikan ataupun dalam peraturan perburuhan. Aturan yang pelanggarannya diancam dengan denda harus disebutkan dalam perjanjian majikan dengan tegas dan dendanya harus dimuat dengan tidak terlalu memberatkan beban dari buruh tersebut, yang juga dengan seksama terdapat maksud untuk apa denda itu diterapkan

2.3.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja antara majikan /pengusaha dan buruh dalam kehidupan sehari-hari biasanya dikenal dengan istilah pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi dengan beberapa faktor :

- 1) berakhirnya kontrak kerja dalam waktu yang telah disepakati atau telah disepakati sebelumnya,
- 2) dapat pula terjadi karena meninggalnya buruh / tenaga kerja,
- 3) atau dikarenakan sebab lain yang sejenis.

Berdasarkan uraian yang ada dapat disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah yang merupakan pengakhiran masa hubungan kerja antara pekerja dan majikan yang disebabkan karena suatu keadaan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dalam praktek yang disebabkan karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, tidal menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (majikan ataupun pekerja) karena pihak-pihak yang bersangkutan telah memahami dan menyadari saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena ada perselisihan antara keduanya, lebih-lebih pada pekerja yang merupakan faktor terlemah posisinya dalam kenyataan yang ada. Adanya kesedikit kepedulian dari para penegak supremasi hukum ataupun dari pihak terkait terhadap perlindungan jaminan kerja, pesangon maupun adanya faktor pemutusan hubungan kerja. Namun yang menjadi faktor paling esensial adalah menghindarkan secepat mungkin terjadinya pemutusan hubungan kerja karena menyangkut kehidupan seseorang buruh yang paling tidak mempengaruhi segala aspek yang ada dan menyangkut buruh itu sendiri. Adapun beberapa jenis pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut :

3.3.4.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan

Pemutusan hubungan kerja ini sering kali terjadi dalam praktek atau dalam kehidupan sehari-hari baik itu merupakan bagian dari kesalahan pekerja atau kesalahan majikan dalam menginterpretasikan maksud dari pekerja atau kondisi

perusahaan yang tidak memungkinkan dalam hal perekonomiannya. Pemutusan hubungan kerja seringkali membawa dampak negatif khususnya terhadap pekerja dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Dengan akibat yang ditimbulkan karena terjadinya pemutusan hubungan kerjanya ini maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spirituil seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

Untuk itulah pemerintah mengeluarkan UU No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta serta peraturan pelaksanaannya, Undang-undang ini berlaku bagi perusahaan swasta dan tidak berlaku bagi perusahaan negara seperti Perjan, Persero, Perum dan juga tidak berlaku bagi perusahaan daerah yang dibentuk menurut UU No.19 tahun 1960. Harapan pemerintah dengan adanya Undang-undang No.12 tahun 1964 agar pemutusan hubungan kerja di perusahaan perusahaan tidak akan dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 yang menyebutkan bahwa:

1. Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja,
2. Pemutusan hubungan kerja dilarang :
 - a. selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya yang dikarenakan sakit menurut keterangan dokter selama batas waktu tidak melampui batas waktu 12 bulan terus menerus;
 - b. selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadah seperti yang diperintahkan oleh agamanya dan yang disetujui oleh pemerintah. (Iman Soepomo, 1992 ; 254)

Ketentuan tersebut diatas tidak dapat dikenakan kalau pihak pekerja :

1. atas keinginannya sendiri untuk meminta berhenti dari pekerjaannya itu sehubungan dengan kepentingannya sendiri,

2. atas keinginannya sendiri dikarenakan akan pindah ke lapangan kerja lain yang di rasa cocok dengan keahliannya atau karena akan dinas ABRI dan lain-lain. (G. Kartasasmita, dkk., 1992 : 288-289).

Alasan-alasan tersebut diatas maka pengusaha wajib memberikan pengertiannya yang harus disertai dengan surat-surat pemberhentiannya, yang mungkin nantinya dapat diperlukan oleh pekerja tersebut sehubungan dengan pekerjaan-pekerjaannya yang baru. Berdasarkan UU No.12 tahun 1964 pasal 2 menentukan jika setelah segala usaha perdamaian ini telah dilakukan dan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dielakkan maka pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan serikat pekerja yang bersangkutan atau dengan pekerjanya sendiri apabila ia tidak menjadi anggota serikat pekerja. Kemudian pada pasal berikutnya menyatakan, bahwa jika perundingan itu tidak mendapatkan persesuaian faham, artinya serikat pekerja atau pekerja yang bersangkutan tidak menyetujui PHK itu, majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Berdasarkan ketentuan tersebut maka campur tangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan diperlukan secara utuh, terutama izinnnya apabila PHK antara pekerja dan majikan yang datangnya dari majikan, pihak serikat pekerja atau pekerja sendiri tidak menyetujui PHK tersebut.

Mengenai pemutusan hubungan kerja ini, dalam beberapa hal pengusaha tidak perlu mendapatkan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja dengan persetujuan dari serikat pekerja;
2. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap pekerja dalam masa percobaan;
3. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dalam waktu tertentu, karena hubungan kerja ini putus demi hukum;
4. Pemutusan hubungan kerja karena peraturan pensiun, yaitu pekerja sesudah masa kerja atau usia tertentu dapat dipensiunkan;
5. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan karena alasan penting. (Zainal Asikin, dkk., 1993 ; 146)

2.3.4.2 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh / Tenaga Kerja

Walaupun lazimnya pemutusan hubungan kerja ini jarang sekali terjadi namun hal ini merupakan cambuk bagi pengusaha mengapa hal tersebut mesti terjadi, misalnya saja pekerja sudah mulai jenuh atau kesal dengan kelakuan dari majikannya yang berperilaku kurang baik, sering memandang rendah jabatan dari tenaga kerjanya, pekerja mendapat perintah yang secara terus-menerus tanpa ada waktu istirahat.

Pekerja sebagai salah satu pihak dalam perjanjian kerja diwenangkan sepenuhnya untuk memutus hubungan kerjanya asal mendapatkan persetujuan majikan setiap saat ia menghendaknya. Selain itu pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan. (Wiwoho Soedjono, 1991 : 21)

Pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya tanpa pernyataan pengakhiran atau tanpa mengindhkan peraturan yang berlaku bagi pernyataan pengakhiran, maka bertindak melawan hukum, kecuali apabila ia serentak membayar ganti rugi kepada majikan atau ia mengakhiri hubungan kerjanya sedemikian itu dengan alasan mendesak yang seketika itu juga memberitahukan pada majikan. (Iman Soepomo, 1990 : 153)

Alasan mendesak yang dimaksudkan adalah suatu keadaan yang sedemikian rupa yang berakibat bagi pekerja, bahwa ia tidak selayaknya mengharapakan untuk meneruskan hubungan kerja. Adapun yang termasuk dalam alasan mendesak bagi pekerja adalah seperti yang tercantum dalam pasal 1603 p Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu :

1. Jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat menghina pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh anggota rumah tangga atau pekerja bawahan majikan,

2. Jika majikan membujuk atau mencoba membujuk pekerja, anggota keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, norma kesusilaan atau jika ia membiarkan anggota rumah tangga atau orang bawahannya melakukan pembujukan atau percobaan pembujukan demikian,
3. Jika majikan tidak membayar upah pada waktu yang ditetapkan,
4. Jika majikan dimana makan dan pemondokan diperjanjikan, tidak dipenuhi secara layak,
5. Jika majikan tidak memberikan cukup memberikan pekerjaan kepada pekerja yang upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukan,
6. Jika majikan tidak memberi atau tidak cukup memberikan bantuan yang diperjanjikan kepada pekerja dalam hal mana upahnya ditetapkan tergantung pada hasil pekerjaan yang dilakukannya,
7. Jika majikan dengan cara lain melalaikan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan pada perjanjian kerja,
8. Jika majikan memerintahkan pekerja melakukan pekerjaan di perusahaan majikan lain walaupun pekerja menolak pekerjaan itu, sedangkan pekerjaan itu tidak timbul dari hubungan kerja,
9. Jika berlangsungnya hubungan kerja itu dapat membahayakan jiwa, kesehatan atau nama baiknya, sedangkan itu tidak tercantum pada saat mengadakan perjanjian kerja,
10. Jika pekerja karena sakit atau atau sebab-sebab lain, tidak karena perbuatannya sendiri, menjadi tidak dapat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

(Fx.Djumaldji, 1987 :16-17)

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja berdasarkan kesalahan seperti diatas harus mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (pasal 19 ayat (2) dan pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/MEN/1986).

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja sebagaimana dalam praktek jarang sekali terjadi, meskipun misalnya terjadi keterlambatan penerimaan gaji, yang

menurut ketentuan diatas dapat dijadikan salah satu alasan mendesak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan oleh sulitnya mencari peluang kerja apalagi dengan keadaan yang tidak sebanding antara lapangan kerja dengan jumlah tenaga kerja yang ada, sehingga pekerja menerima saja keadaan itu sambil mencari jalan keluar yang terbaik.

2.3.4.3 Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Masing-masing pihak pekerja atau pengusaha dalam perjanjian kerja berhak kepada Pengadilan Negeri agar hubungan kerjanya diputuskan berdasarkan alasan penting. Dipandang sebagai alasan penting, selain alasan mendesak adalah perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam hal pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.

Alasan penting bagi majikan yang merupakan akibat rentetan perbuatan atau kesalahan pekerja dalam waktu yang lalu, sehingga majikan tidak sanggup meneruskan atau mempertahankan hubungan kerja adalah :

1. Jika pekerja tidak mempunyai kemampuan atau cakap untuk pekerjaan yang telah diperjanjikan,
2. Jika pekerja meskipun telah diperingatkan biasa mabuk, menghisap candu serta melakukan perbuatan tidak senonoh,
3. Jika pekerja melakukan pencurian, penggelapan, kejahatan lainnya sehingga ia tidak dapat dipercaya lagi oleh majikan,
4. Jika pekerja karena perbuatan sengaja atau sembrono tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan,
5. Jika pekerja dalam hal ikhwal rumah tangga majikan atau perusahaan majikan yang seharusnya dirahasiakan.

Sebelum pengadilan memberikan putusannya terlebih dahulu memanggil para pihak untuk memberikan keterangannya guna kejelasan segala maksud dapat terpenuhi, jikalau pengadilan mengabulkan permohonan tersebut maka sekaligus dapat menetapkan saat mulai berakhirnya hubungan kerja yang bersangkutan.

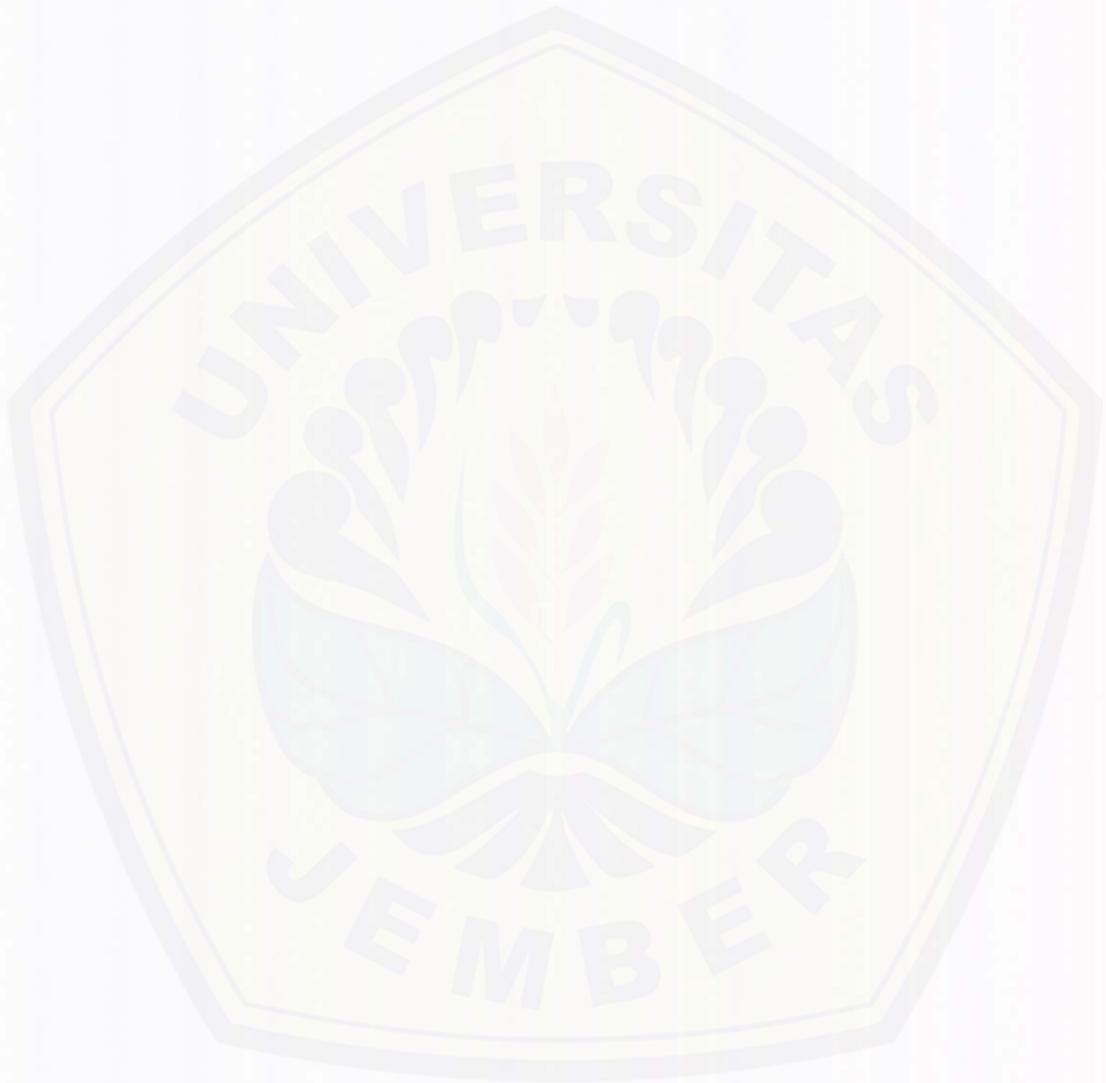
Berdasarkan perkembangan selama ini, pengadilan dipergunakan untuk menyelesaikan kasus baru yang dianggap merupakan kelanjutan dari kasus pemutusan hubungan kerja yang telah diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, khususnya bagi pihak yang merasa dirugikan, misalnya P4D mengabulkan permohonan dan menetapkan kewajiban perusahaan untuk membayar pesangon, ganti rugi, tetapi karena jumlahnya terlalu besar dapat dilakukan upaya banding. Untuk menghindari pelaksanaan putusan, pihak yang dirugikan dalam hal ini perusahaan terlebih dahulu mengajukan tuntutan perdata pada pengadilan atas putusan P4D tersebut atau melakukan konter verzet eksekusi yang diajukan oleh pihak yang dimenangkan oleh putusan itu. (Zainal Asikin, 1993 : 148)

2.3.4.4 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja putus dengan sendirinya, sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja. Hal ini berlaku pada :

1. Perjanjian kerja dalam waktu tertentu, yaitu dengan berakhirnya jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, peraturan kerja perusahaan atau undang-undang, maka hubungan kerja putus demi hukum (pasal 1603 e ayat (1) KUHPperdata). Untuk berakhirnya hubungan kerja disini tidak perlu dinyatakan dalam pernyataan pengakhiran, perjanjian kerja dalam waktu tertentu yang putus karena hukum tidak perlu izin dari P4P dan tidak ada kewajiban bagi majikan untuk memberikan pesangon, ganti rugi dan uang jasa.
2. Pekerja meninggal, yaitu dengan meninggalnya pekerja maka hubungan kerja putus demi hukum. Hal ini merupakan sifat dari daripada perjanjian kerja bahwa perjanjian kerja tidak bisa dialihkan pada orang lain. Selanjutnya apabila majikan meninggal, maka hubungan kerjanya tidak putus atau berakhir, dengan pengertian bahwa diantara ahli waris majikan di satu pihak dengan pekerja dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu yang tidak tertentu, oleh karena itu baik ahli waris majikan atau pekerja dapat merupakan pihak dalam hubungan kerja dan dapat mengadakan pernyataan tentang pengakhiran dengan mengingat tenggang waktu

pengakhiran. Sehubungan dengan meninggalnya majikan atau pengusaha, maka pada ahli waris yang bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu terlebih dahulu mengajukan permohonan izin pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.





BAB III PEMBAHASAN

3.1 Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Ledokombo Jember

PT Ledokombo Jember belum pernah sekalipun melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerjanya, namun bukan berarti perusahaan tidak memiliki landasan yuridis dalam memperlakukan tenaga kerjanya baik itu dalam hal pemberian gaji, pesangon maupun uang penghargaan, karena disamping tuntutan atau kewajiban sebagai pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja.

PT. Ledokombo Jember dalam mempekerjakan sekian banyak tenaga kerja yang mayoritas wanita dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai suatu badan perwakilan buruh yang dapat menjadi aspirator, pengayom ataupun pelindung buruh di wilayah kerjanya berkaitan dengan kepentingan buruh itu sendiri yang dinamakan Perwakilan Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPSI). SPSI merupakan perwakilan dari buruh yang dituntut untuk mengetahui perkembangan serta mengaplikasikan produk hukum berupa peraturan menteri tenaga kerja ataupun keputusan menteri tenaga kerja yang akan diterapkan di suatu perusahaan. Peraturan Menteri Tenaga Kerja merupakan produk hukum yang menjadi suatu keharusan / kewajiban yang diikuti perkembangannya, karena semua perusahaan yang memiliki ijin serta mempunyai SPSI pun akan berbuat demikian. Berkaitan dengan adanya SPSI merupakan syarat mutlak bagi perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja minimal 25 (dua puluh lima) tenaga kerja, dengan mendapatkan ijin dari Dinas Tenaga Kerja di wilayah kerjanya.

PT. Ledokombo Jember dalam menerapkan prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja menggunakan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000, akan di bahas dalam pembahasan berikut ini. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.150 tahun 2000 merupakan produk hukum yang diberlakukan oleh pemerintah Republik Indonesia dalam hal kaitannya untuk menjamin kepastian

hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan kerja, peraturan ini merupakan penyempurnaan dari peraturan yang diberlakukan sebelumnya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 perusahaan dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha beserta serikat pekerja diharapkan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan maupun tenaga kerjanya. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja akan berakibat pada segala kondisi sosial ekonomis buruh itu sendiri. Pengusaha maupun serikat pekerja diupayakan melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud, dapat berupa peringatan baik itu bersifat lisan ataupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja. Sehingga dengan adanya peringatan ini merupakan salah satu daya upaya penghambatan atau dapat juga dikatakan sebagai tindakan penyelamatan bagi kedua belah pihak yang bersangkutan dalam menjalankan kewenangannya.

PT. Ledokombo Jember telah menjalankan atau melakukan suatu ketentuan yang ada, dimana dapat diulas kembali yaitu pada saat perusahaan diwakili oleh ketua PUK SPSI setempat melakukan pembinaan / tindakan awal berupa peringatan secara lisan guna mendapatkan kejelasan serta inti dari permasalahan yang ada. Bu Tipa dan Bu Holifa membenarkan kejadian tersebut namun berdasarkan pengakuannya pihak perusahaan seharusnya tidak mengakui keabsahan surat kaleng itu karena bukan merupakan bukti otentik. Namun mencermati tindakan serta kejadian yang terjadi seharusnya Bu Tipa dan Bu Holifa memenuhi surat pemanggilan dari perusahaan agar segala permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan secara musyawarah. Surat pemanggilan atau surat peringatan dari perusahaan merupakan surat yang pada intinya ingin mendamaikan serta mempertemukan para pihak yang bertikai untuk dilakukan perundingan secara kekeluargaan supaya tercipta iklim yang kondusif serta merupakan suatu pembelajaran bagi para pihak yang bertikai. Perundingan itu secara tidak langsung merupakan peningkatan sumber daya manusia Indonesia guna

mengetahui efektifitas serta kelemahan dari pemberlakuan peraturan menteri tenaga kerja itu.

Bu Tipa dan Bu Holifa merasakan bahwa ada kejanggalan lain dibalik semua itu beserta akibat yang terjadi hanyalah merupakan manuver para pihak yang benci kepadanya. Sehingga para pihak yang benci kepadanya sengaja melakukan pengancaman kepada kepala gudang serta mengirimkan surat kaleng sebagaimana dimaksud untuk diperhatikan dan disepakati oleh perusahaan. PT. Ledombo Jember tidak pernah memberlakukan peraturan yang sifatnya *zakelijk* untuk dipatuhi oleh tenaga kerjanya sesuai dengan keadaan yang pernah terjadi sebelumnya.

PT. Ledokombo Jember beserta ketua PUK SPSI cabang perusahaan berkeinginan untuk mengundang beberapa pihak yang terkait, untuk mencari suatu kesepakatan baru antara pihak buruh dan pengusaha. PT. Ledokombo Jember pada tanggal 10 November 2000 mengirimkan surat yang pada intinya meminta kejelasan serta peringatan kepada Bu Tipa, namun hal itu tidak ditanggapi dengan baik oleh Bu Tipa. Bu Tipa dengan adanya surat pemberitahuan menimbulkan suatu reaksi yang semakin menjadi-jadi dengan cara tidak masuk kerja hingga beberapa hari lamanya. Perusahaan berusaha dengan segala daya upaya untuk mengklarifikasi kasus Bu Tipa dengan cara mengirimkan surat tertanggal 16 November 2000 yang kedua kalinya dan merupakan peringatan terakhir kali, hal ini dilakukan agar ketiga belah pihak (tenaga kerja kontra Bu Tipa, Bu Tipa dan SPSI) mendapatkan kesepakatan bersama serta menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi di perusahaan. Surat peringatan itu berisikan antara lain mengenai batas tenggang waktu Bu Tipa untuk masuk kerja, namun hal itu tidak dihiraukan oleh Bu Tipa. Bu Tipa bahkan mengirimkan surat yang diamplop dengan disertai perangko tanpa stempel kantor pos setempat yang tertanggal 17 November 2000, hal itu dilakukan mengingat pada esok harinya (18 November 2000) Bu Tipa apabila tidak juga masuk kerja akan dianggap mengundurkan diri (bukan terPHK seperti pengakuan dari Bu Tipa dan Bu Holifa). Pihak Bu Tipa berpikir bahwa dampak yang akan terjadi berkaitan dengan penuntutannya selama ini akan sia-sia belaka.

Perusahaan sepakat untuk menyelesaikan permasalahan ini di Dinas Tenaga Kerja wilayah Jember untuk mendamaikan serta memberikan jalan terbaik yang dianggap sesuai dengan hukum yang berlaku. Dinas Tenaga Kerja setempat atas permintaan dari perusahaan yang bertikai pada tanggal 23 November 2000 memanggil para pihak melalui surat pemanggilan yang pada intinya meminta penjelasan dari permasalahan yang terjadi. Pihak perusahaan maupun buruh yang bertikai dimintakan keterangan secara bergantian pada waktu dan hari yang sama, sehingga diketahui inti dari permasalahan yang sedetail-detailnya. Pihak perantara, pengusaha dan buruh akhirnya bersepakat untuk menyelesaikan perselisihannya di perusahaan, sesuai dengan kebijaksanaan dari perusahaan. Pihak perantara akhirnya menyetujui permohonan tersebut, apabila terjadi suatu kesepakatan baru maka pihak perusahaan wajib untuk membuat suatu risalah tentang kesepakatan tersebut. Kesepakatan itu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pertemuan di Dinas Tenaga Kerja setempat. Pegawai perantara juga wajib untuk mengeluarkan suatu anjuran apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran itu tidak memberikan tanggapan dari salah satu atau kedua-duanya tidak membalas anjuran tersebut maka dianggap menolak anjuran itu. Apabila salah satu pihak menolak anjuran tersebut maka pegawai perantara yang ditunjuk oleh Dinas Tenaga Kerja akan membuat laporan pemerantaraan secara lengkap yang dituangkan dalam ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Pertemuan antara pengusaha diwakili oleh Ketua SPSI dan buruh tersebut jika tidak juga mendapatkan suatu kesepakatan maka Pegawai perantara bermaksud untuk mengeluarkan suatu anjuran pada intinya mendamaikan pihak-pihak yang bertikai, berkaitan dengan hal tersebut beberapa hal yang berkaitan dengan risalah perundingan yaitu :

1. Nama dan alamat pekerja
2. Nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja
3. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili
4. Tanggal dan tempat perundingan

5. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja
6. Pendirian para pihak
7. Kesimpulan perundingan
8. Tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan

Pihak pengusaha dan buruh pada akhirnya sepakat untuk menyelesaikan sendiri permasalahan itu dengan cara perundingan secara kekeluargaan sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan di perusahaan. Bu Tipa dan Bu Holifa akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan dengan atas permintaannya sendiri sehingga ia tidak berhak atas haknya sebagai tenaga kerja yang seutuhnya, juga berakibat pada segala tuntutananya batal demi hukum dan hanya mendapatkan uang penghargaan dari perusahaan yang jumlahnya disesuaikan dengan lama waktunya bekerja.

3.4 Akibat Hukum Adanya PHK Pada Buruh

Dewasa ini bangsa Indonesia sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan terutama yang menyangkut kehidupan khalayak banyak, sebab tujuan daripada pembangunan itu adalah meningkatkan taraf hidup rakyat yang lebih baik secara materiil maupun secara spirituil, untuk mencapai derajat hidup yang setinggi-tingginya. Agar pembangunan berjalan dengan baik dan berhasil maka sesuai dengan tekad bangsa Indonesia, maka faktor sumber daya manusia wajib untuk dibenahi karena memegang peranan yang penting sekali. Adanya faktor tenaga manusia ini, maka mulailah muncul persoalan yang sangat penting dalam dunia perburuhan yang pada akhirnya berakhir pada tenaga kerja itu sendiri. Berakhirnya hubungan kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang mengakibatkan memberi pengaruh dalam kehidupan sektor psikologis, ekonomi, finansial bagi pekerja maupun bagi keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Selain daripada akibat-akibat yang disebutkan diatas oleh pihak pekerja, maka timbullah akibat lain yaitu waktu yang terbuang sia-sia untuk selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Kadangkala proses ini berjalan sangat lama karena harus menunggu keputusan dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

keluar, maka akan mengakibatkan adanya faktor-faktor ketidakpuasan dari pihak-pihak yang dikalahkan. Hal ini akan berakibat pengusaha pengusaha tidak akan memberikan atau membuatkan suatu surat pengalaman kerja jika pihak pengusaha yang berada pada posisi yang kalah. Surat pengalaman kerja sangatlah berarti untuk langkah selanjutnya apabila akan mencari bidang kerja yang baru, disamping itu dari segi materipun pekerja sudah dirugikan yaitu dengan keluarnya biaya banyak untuk mengurus penyelesaian perselisihan tersebut.

Untuk membantu serta atau setidaknya mengurangi beban dari tenaga kerja yang di PHK maka undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi bagi tenaga kerja yang di PHK sebagaimana tercantum dalam pasal 21 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.150 tahun 2000 yang berbunyi :

“ Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian “

Pembayaran pesangon, biasanya bukanlah hukuman yang dijatuhkan pada majikan karena tindakan yang salah seperti pemberhentian tak beralasan atau tidak mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran, tetapi pembayaran uang oleh majikan sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak pekerja semata-mata karena ia diberhentikan setelah bekerja pada pengusaha selama waktu tertentu. Pertimbangan dan kenyataan ini pesangon biasanya seimbang dengan lamanya bekerja dari pekerja yang bersangkutan serta kadang-kadang dibayarkan pula dalam hal pekerja meninggalkan perusahaan atas kehendaknya sendiri, menjadikan pesangon itu ganjaran atas kesetiaan pekerja selama melakukan pekerjaan atau suatu upah tambahan yang pembayarannya semata-mata ditanggungkan atau disimpan atau bagian lain dari nilai perusahaan yang menjadi bertambah karena hasil dari usaha pekerja. (Iman Soepomo, 1992 : 85).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 telah ditetapkan besarnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu :

- a.masa kerja kurang dari 1 tahun1 bulan upah,
- b.masa kerja 1 thn sampai dengan 2thn.....2 bulan upah,
- c.masa kerja 2 thn sampai dengan 3 thn..... 3 bulan upah,
- d.masa kerja 3 thn sampai dengan 4 thn..... 4 bulan upah,
- e.masa kerja 4 thn sampai dengan 5 thn.....5 bulan upah,
- f.masa kerja 5 thn sampai dengan 6 thn.....6 bulan upah,
- g.masa kerja 6 thn atau lebih.....7 bulan upah;

Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- masa kerja 3 thn sampai dengan 6 thn.....2 bulan upah,
- masa kerja 6 thn sampai dengan 9 thn.....3 bulan upah,
- masa kerja 9 thn sampai dengan 12 thn..... 4 bulan upah,
- masa kerja 12 thn sampai dengan 15 thn..... 5 bulan upah,
- masa kerja 15 thn sampai dengan 18 thn.....6 bulan upah,
- masa kerja 18 thn sampai dengan 21 thn.....7 bulan upah,
- masa kerja 21 thnsampai dengan 24 thn.....8 bulan upah,
- masa kerja 24 thn keatas..... 10 bulan upah.

Selanjutnya yang dimaksud dengan upah untuk keperluan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya, yaitu :

1. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
3. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat pekerja diterima bekerja.
4. Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja

apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapat uang penghargaan masa kerja,

5. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pekerja yang di PHK belum tentu mendapat uang pesangon dan uang jasa, berdasarkan pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No.362 tahun 1967 pasal 4 menyatakan sebagai berikut :

1. jika kesalahan dianggap besar, maka kepada yang bersalah dapat diberikan hukuman pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon dan uang jasa;
2. jika kesalahan-kesalahan yang diperbuat untuk mana diberi peringatan terakhir, maka setelah diberi peringatan terakhir ternyata yang bersangkutan masih saja melakukan kesalahannya, kepadanya dapat diberi hukuman pemutusan hubungan kerja dengan pemberian uang pesangon saja;
3. dalam hal kesalahan untuk mana diberikan peringatan dan yang bersangkutan tidak menghiraukannya, maka kepadanya dapat diberikan hukuman (hukuman pemutusan hubungan kerja) biasa, untuk mana ia mendapat pesangon menurut pemberhentian biasa. (Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, 1988 ; 40)

Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi, maka kewajiban pengusaha selain memberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian juga berkewajiban memberikan hal-hal lain sesuai dengan ketentuannya, kebiasaan yang berlaku di perusahaan tersebut, misalnya :

1. Pemberian THR atau Bonus

untuk ijin pemutusan hubungan kerja yang diberikan dalam waktu satu bulan sehari sebelum Hari Raya Lebaran, apabila di perusahaan ada kebiasaan pemberian THR dan bonus, maka perusahaan dapat memberikan THR dan bonus tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Surat Keterangan

bahwa tidaklah dilarang untuk mencantumkan syarat-syarat tertentu, surat pemberian izin misalnya supaya kepada pekerja diberikan surat keterangan tentang masa kerja dan jenis pekerjaan, yang tidak boleh memuat hal-hal yang merugikan pekerjaan atau dalam hal pemutusan hubungan kerja karena tenaga kerja pekerja tidak diperlukan lagi, mensyaratkan bahwa pekerja yang dilepas diutamakan bila perusahaan itu memerlukan pekerja lagi.

Surat keterangan pengakhiran hubungan kerja harus memuat antara lain :

- jenis pekerjaan,
- lamanya hubungan kerja,
- alasan-alasan hubungan kerja diputuskan,
- tanggal dan tanda tangan majikan.

Atas permintaan pekerja maka dapat dicantumkan tentang bagaimana pekerja melakukan pekerjaan, kecuali kalau pekerja melakukan perbuatan melawan hukum. Ketentuan tersebut dibenarkan dalam wawancara dengan Kepala Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja Jember karena dengan adanya surat keterangan tersebut merupakan salah satu bukti bahwa pekerja benar merupakan salah satu tenaga kerja disalah satu perusahaan terkait dan merupakan surat keterangan untuk mencari pekerjaan lain sesuai yang diinginkan pekerja, tetapi surat keterangan tersebut bukanlah suatu kewajiban namun hanya merupakan suatu anjuran.

3.3 Peranan Dinas Tenaga Kerja Jember Dalam Menyelesaikan PHK Buruh di PT Ledokombo Jember

Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib untuk merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja, setiap perundingan tersebut paling tidak terjadi dalam 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim

dan setiap perundingan dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak. pegawai perantara dalam hal ini memberikan jalan kemungkinan pada pengusaha dan pekerja yang berselisih untuk mnecapai persetujuan bersama. Setelah perantaraan pegawai dinyatakan gagal maka pegawai perantara akan menyerahkan masalah ini pada P4D Jawa Timur untuk diselesaikan dengan suatu keputusan.

Kewajiban dari pegawai perantara dan para pihak itu berkaitan dengan persyaratan pengajuan perselisihan perburuhan pada P4D Jawa Timur, adalah sebagai berikut :

1. pegawai perantara harus menyerahkan surat persetujuan dari para pihak, mengenai persetujuan untuk menyerahkan perselisihan perburuhan antara para pihak tersebut pada P4D Jawa Timur
2. pegawai perantara harus menyerahkan berita acara perantaraan yang dibuat secara lengkap dalam suatu formulir yang standart, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai materi kasus pada Kepala Kantor Wilayah
3. Pengusaha dan pekerja masing-masing harus menyerahkan surat penjelasan mengenai tuntutan yang diinginkan
4. Wakil atau kuasa dari pengusaha ataupun pekerja harus dapat menunjukan surat kuasa dari pengusaha atau pekerja yang bersangkutan

Berdasarkan persyaratan itu maka pegawai perantara, pengusaha, dan pekerja terlebih dahulu harus melaksanakan kewajibannya masing-masing. Pentingnya penyerahan berita acara beserta surat-surat penjelasan dari pengusaha dan serikat pekerja tersebut, antara lain adalah bahwa masing-masing pihak telah berusaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan itu pada pegawai perantara.

Maka perusahaan dalam hal ini PT Ledokombo Jember melakukan beberapa tindakan-tindakan pembinaan terhadap buruh sebagaimana yang dimaksud oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 150 tahun 2000, maka perusahaan melakukan tindakan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja Jember dalam hal sebagai pegawai perantara yang mana merupakan pihak penengah dan pihak penganjur dalam

mengambil dan memutuskan tindakan selanjutnya. Yang mana nantinya para pihak terkait (Bu Tipa/Bu Holifa dengan pihak perusahaan) akan dipanggil oleh Dinas Tenaga Kerja Jember melalui surat pemanggilan yang telah ditentukan waktunya, untuk menceritakan kembali kronologis maupun fakta yang sebenarnya dihadapan pegawai perantara, yang dimaksud dengan *pegawai perantara* adalah *pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan.* (UU No.22 tahun 1957).

Pegawai perantara itu sendiri memiliki jenjang dan klasifikasi tersendiri dalam menyelesaikan permasalahannya, yaitu :

- 1) Tingkat II (Kab/Kodya) memperantarai PHI yang terjadi di daerah kerjanya,
- 2) Tingkat propinsi memperantarai PHI yang terjadi di beberapa daerah kerja Kab/Kodya,
- 3) Tingkat pusat memperantarai PHI yang meliputi beberapa daerah kerja Tingkat Propinsi.

Berdasarkan pada hasil dari wawancara dengan pihak staf Dinas Tenaga Kerja Jember yang pernah dilakukan, demi meningkatkan mutu serta kualitas dari penelitian ini maka didapat beberapa informasi mengenai tugas dan kewajiban Pegawai Perantara yaitu :

- A. Memperantarai PHI (Perselisihan Hubungan Industrial)
- B. Memberikan jasa baik bagi PHI yang bersifat perorangan
- C. Menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih suatu penyelesaian melalui juru atau dewan pemisah
- D. Memberikan anjuran tertulis apabila usaha perantaraan tidak berhasil setelah konsultasi dengan perusahaan
- E. Dalam menangani masalah PHK pegawai perantara harus mengupayakan sedapat mungkin terhindarnya PHK

F. Membuat kesepakatan tertulis apabila perantara berhasil mencapai suatu kesepakatan

G. Membuat laporan tertulis mengenai hasil perantara kepada atasannya.

Sebenarnya SPSI merupakan badan independen pada dasarnya didirikan atau dibentuk untuk keperluan tenaga kerja supaya berfungsi sebagai pengayom, pelindung dan penyambung lidah dari tenaga kerja kepada pengusaha. Namun berdasarkan atas kejadian yang terjadi malah sebaliknya, peranan SPSI kurang begitu efisien, kurang menyuarakan suara hati nurani kaumnya, namun berdasarkan pada penelitian dalam praktek, merupakan suatu paradigma tersendiri yang juga merupakan suatu tantangan dan perjuangan kedepan dari pihak SPSI untuk menegakkan supremasi hukum bagi kaum yang lemah di balik semua itu banyak sekali buruh kita yang tidak begitu mengerti dengan politik hukum maupun strategi penguasa untuk memperdayakan tenaga kerjanya.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan perusahaan adalah menjaga dan memberikan sifat toleransi atas segala permasalahan yang terjadi dan dialami oleh tenaga kerjanya, karena memang inti dari permasalahan tersebut adalah adanya suatu peraturan tidak tertulis yang dilakukan oleh kedua tenaga kerja tersebut sehingga tercipta suatu nuansa yang saling tidak mengerti satu sama lain hingga terjadi percekocokan antara pihak yang berselisih. Pengusaha mengangani dengan cara memperbolehkan tenaga kerja tersebut bekerja lagi di perusahaannya, namun hal tersebut tidak mendapat tanggapan baik dari pihak tenaga kerja sehingga perusahaan menganggap tenaga kerja tersebut mengundurkan diri. Tenaga kerja yang terPHK mendapat uang jasa dari perusahaan yang nominalnya dalam penulisan skripsi ini tidak dapat disebutkan secara riil karena suatu hal tertentu.



BAB IV

Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan yaitu :

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 2000 merupakan peraturan yang dipakai oleh PT. Ledokombo Jember walaupun di Indonesia diberlakukan dua peraturan yang sama, sehingga perselisihan perburuhan dapat terselesaikan berdasarkan kebijakan perusahaan maupun peraturan yang berlaku. Prosedur serta pelaksanaan peraturan diberlakukan dengan cara memberlakukan salah satu peraturan supaya menghindarkan serta mencegah adanya dilematika pemutusan hubungan kerja.
2. Akibat hukum dengan adanya pemutusan hubungan kerja pada buruh maka berakhir pula hubungan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan, menyangkut segala aspek kehidupan serta tanggung jawab baik itu berupa kewajiban serta hak-haknya pada perusahaan tersebut.
3. Dinas Tenaga Kerja merupakan juru penengah dan juru perantara antara buruh dan pengusaha, termasuk dalam pemberian anjuran, pengarahan serta sebagai pengawas suatu proses pemutusan hubungan kerja.

4.2 Saran

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penulisan skripsi ini:

1. Hendaknya perusahaan diwakili PUK SPSI setempat bersifat proaktif terhadap buruh yang bersangkutan saat masuk kerja, dengan memberikan peringatan secara lisan mengenai kegiatannya di perusahaan. Dengan adanya peringatan ini apabila tidak juga diperhatikan, perusahaan diwakili PUK SPSI setempat dapat memberikan peringatan yang selanjutnya berupa peringatan tertulis. Sehingga dengan sejumlah peringatan ini maka perusahaan dapat mengajukan Dinas Tenaga Kerja Jember untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, S.H., 1992, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Rajawali Pers, Jakarta.
- Djumaldji, Fx., S.H., 1987, Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan), P.T. Bina Aksara, Jakarta.
- G. Kartasapoetra dan Rience G. Widianingsih, S.H., 1982, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung.
- G. Kartasapoetra, dkk., 1992, Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, Jakarta.
- Iman Soepomo, Prof., S.H., 1990, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.
- Iman Soepomo, Prof., S.H., 1992, Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan, Djambatan, Jakarta.
- Sendjun W. Manulang ., 1990, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, S.H., 1991, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- Y.W. Sunindhia, S.H., dan Ninik Widiyanti, Drs., 1988, Masalah PHK dan Pemogokan, Bina Aksara, Jakarta.
- Y.W. Sunindhia, S.H., dan Ninik Widiyanti, Drs., 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Bina Aksara, Jakarta.
- Zainal Asikin, S.H., dkk., 1993, Dasar-dasar Hukum Perburuhan, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335462 – 330482 Fax. 330482

Nomor : 3546 /J. 25.1.1/PP. 9
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 28 Nopember 2000

Yth. Departemen Tenaga Kerja Jember
di -
J E M B E R

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

Nama : ARIEF SISWANTO
NIM : 95. 090
Program : S 1 Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Gajah Mada V II/24 Jember.
Keperluan : Konsultasi mengenai masalah : skripsi.

"DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
TERHADAP KEHIDUPAN BURUH & KELUARGANYA
DI PT. LEDOKOMBO JEMBER".

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan skripsi.
Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



DEKAN,
SOEWONDHO, S.H., M.S.
NIP. 130 879 632



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kalimantan 37 Kampus Tegalboto Kotak Pos 9 Jember 68121
☎ (0331) 335462 - 330482 Fax. 330482

Nomor : 3546 /J. 25.1.1/PP. 9
Lampiran :
Perihal : KONSULTASI

Jember, 23 Nopember 2000

Yth. Direksi
PT. Ledokombo Jember
di -
J E M B E R

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

Nama : ARIEF SISWANTO
NIM : 95. 090
Program : S i Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Gajah Mada VII/24 Jember
Keperluan : Konsultasi mengenai masalah : Skripsi.

"DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
TERHADAP KEHIDUPAN BURUH & KELUARGANYA
DI PT. LEKDOKOMBO JEMBER ".

Hasil konsultasi ini digunakan untuk melengkapi bahan penyusunan skripsi.
Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.



DEKAN,

SOEWONDHO, S.H., M.S.
NIP. 130 879 632

rihal : Mohon penjelasan dan perlindungan tentang adanya PHK.

K E P A D A

YTH : BAPAK PIMPINAN / KEPALA
PT. L DO (LEDOKOMBO)
JEMBER.

DI - .

J E M B E R .

Dengan segala hormat,

Yang bertanda-tangan dibawah ini saya :

N a m a : T I P A, Pekerjaan : Buruh PT. Ledokombo, ber -
tempat tinggal di Tgl. Yos Sudarso, Lingkungan Gempal RT.-
01. RW. II. Kelurahan Wirolegi, Kecamatan Sumbersari, Ka-
bupaten Jember ; -----

dalam hal ini mohon disebut sebagai PEMOHON ; -----

Bersama ini dengan hormat, Pemohon hendak mengaju-
kan keberatan-keberatan sebagaimana terurai dibawah ini :

1. Bahwa, Pemohon mengabdikan diri / bekerja di PT. Ledok-
ombo sejak Tahun 1995 sampai dengan tanggal : -
7 November 2000 ; -----

2. Bahwa, pekerjaan Pemohon beralamat di Kelurahan Wirole-
gi, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, te-
patnya di GUDANG BINTANG SURYA, milik PT. Ledok-
ombo ; -----

3. Bahwa, jabatan yang dipercayakan kepada pemohon sebagai
MANDOR MUTU/KWALITAS ; -----

4. Bahwa, dari pekerjaan Pemohon yang telah mendapat upah
atau gaji terhadap perusahaan yang Bapak Pimpin
telah dipotong dana untuk SPSI sebesar Rp.500.-
lima ratus rupiah ; -----
setiap bulannya ; -----

Maka berdasarkan atas hal-hal yang telah diuraikan diatas
Pemohon dengan sangat, dan hormat agar Bapak Pimpinan PT.
Ledokombo berkenan memberikan penjelasan dan perlindungan-
hukum kepada Ter.PHK. (PEMOHON) ; -----

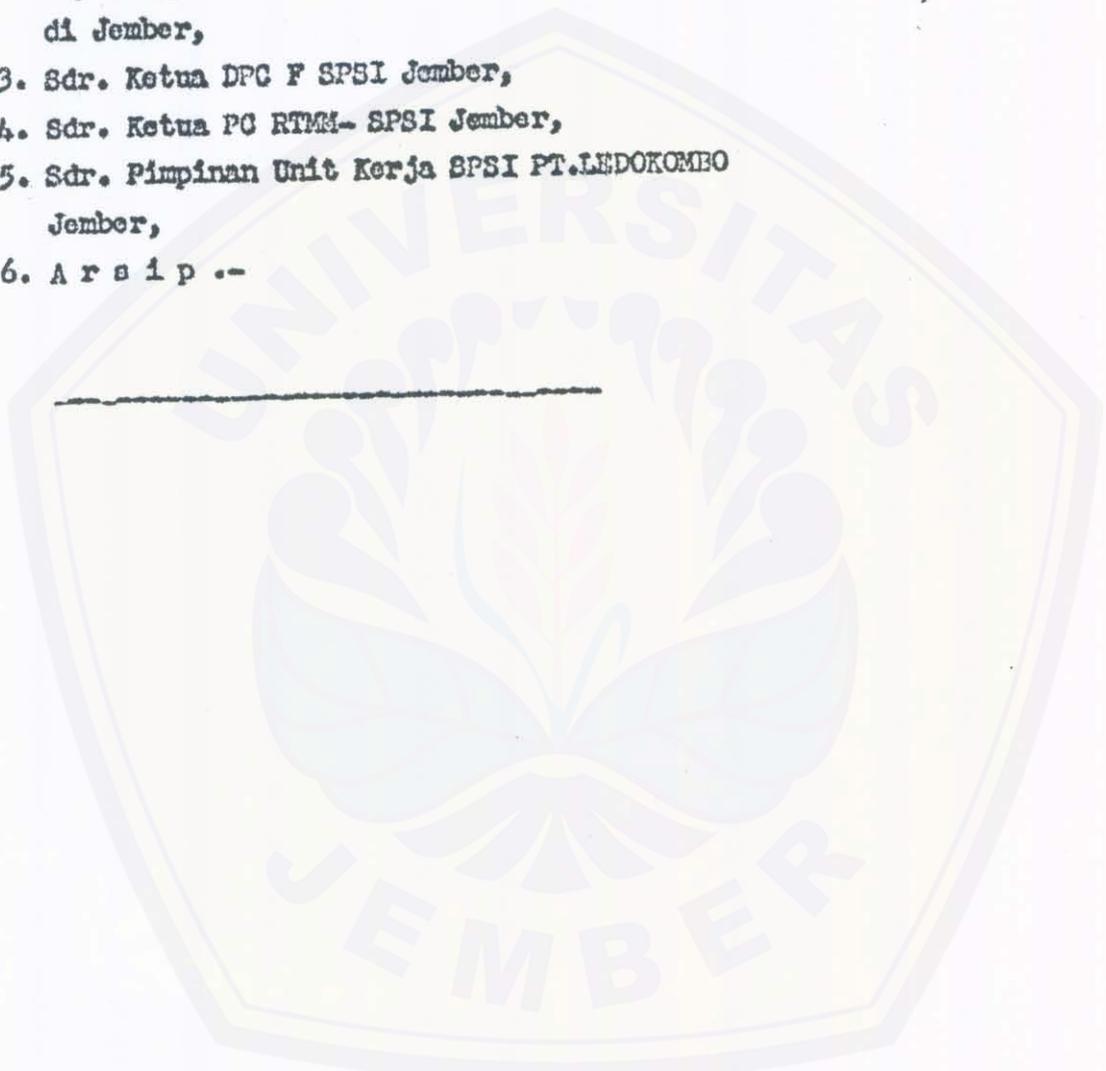
5. Bahwa, apabila Ter.PHKnya (Pemohon) memang sudah --
berdasarkan peraturan atau perundang-Undangan -
yang berlaku, dengan ini secara tegas Pemohon -
minta pesangon atau jasa selama pemohon bekerja
di perusahaan Bapak ; -----

Demikian atas perkenannya Yth : Bapak Pimpinan PT.Ledok -
ombo di Jember saya sampaikan terima kasih.

- 2 -

TINDASAN : Kepada Yth.

1. Bapak Ketua DPRD Jember di Jember,
 2. Bapak Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja
di Jember,
 3. Sdr. Ketua DPG F SPSI Jember,
 4. Sdr. Ketua PG RTM- SPSI Jember,
 5. Sdr. Pimpinan Unit Kerja SPSI PT.LEDOKOMBO
Jember,
 6. A r s i p .-
-





P.T. LEDOKOMBO

PERUSAHAAN PERKEBUNAN & DAGANG

Jalan Gajah Mada 178 - Jember 68133 - Jawa Timur - Indonesia

Tel. : (0331) 484711 (hunting)

Fax : (0331) 484710 - Cable : ELDEO

5

Jember, 16 Nopember - 2000.-.

Kepada :

Yth. SAUDARI T I P A

Jl. Yos Sudarso - Link. Gempal - RT-01

RW- II Kel. WIROLEGI - Kec. SUMBERSARI

JEMBER.-

Nomor : 912/LDO/XI/2000.

H a l : PERINGATAN KE II
DAN TERAKHIR.-

Dengan hormat,

Menunjuk surat PT. LEDOKOMBO Jember Nomor : 904/LDO/XI/2000. tertanggal 10 Nopember 2000 perihal : Penjelasan Surat Saudari dan Peringatan Keras, maka mengingat hingga hari ini Kamis, tgl. 16 - Nopember 2000 Saudari belum masuk bekerja, dengan ini Perusahaan menyatakan, bahwa bilamana sampai besuk pagi hari Sabtu tanggal 18 Nopember 2000 Saudari masih belum masuk bekerja, maka Perusahaan menganggap Saudari mengundurkan diri dan Perusahaan menyatakan pemutusan hubungan kerja dengan Saudari.

Demikian harap maklum dan perhatiannya.-

Hormat kami,

PT. LEDOKOMBO - JEMBER

Direktur,
Perusahaan Perkebunan & Dagang

PT. LEDOKOMBO

EDDY DHARSAN WANAMARTA

TINDASAN : Kepada Yth.

1. Bapak KETUA DPRD KAB. JEMBER di Jember,
2. Bapak KRPALA KANTOR DEPNAKER. KAB. JEMBER di Jember,
3. Sdr. KETUA DPC F. SPSI Jember,
4. Sdr. KETUA PG RTMM- SPSI Jember,
5. Sdr. PIMPINAN UNIT KERJA SPSI PT. LEDOKOMBO- Jember.

Handwritten signature and date: 17 Nov 2000

TANDA - TERIMA :

Pada hari ini : Jum'at..... tgl. 17. Nopember 2000
jam : 10.00..... WIB, kami telah terima surat dari :
PT. LEDOKOMBO Jember No. : 912 / LDO / XI / 2000 tertanggal :
16 Nopember 2000.

Perihal : Peringatan ke II dan Terakhir untuk Sdri. T I P A.

Kami yang menerima,

Cusf.
.....
T I P A

(1)

hal : Perlindungan terhadap
Tenaga Kerja yang Ter,
P H K. Dan Ganti Rugi
baik Moril maupun ---
Materiel/Spirituel.

K E P A D A
YTH : BAPAK KEPALA KANTOR
DEPARTEMEN TENAGA KERJA
DATI II JEMBER.
DI - .
J E M B E R

Dengan segala hormat,

Yang bertanda-tangan di bawah ini kami :

1. N a m a : T I P A, bertempat tinggal di Jl. Yos Sudarso Lingkung
an Gempal, RT. 01, RW. II, Kelurahan Wirolegi, Kecamatan Sumber-
sari, Kabupaten Jember, Pekerjaan : Dahulu sebagai Buruh/pengola
han Tembakau di Gudang Wirolegi, Milik P.T. Ledokombo. Dan seka-
rang Ikut Suami ; -----
dalam hal ini mohon disebut sebagai ... BURUH TER. P H K ; -----
2. N a m a : HOLIFAH, alias, B. AGIL, bertempat tinggal di Jl. Yos --
Sudarso, Lingkungan Gempal, RT, 02, RW. II. Kelurahan Wirolegi, --
Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Pekerjaan : Dahulu seba-
gai Buruh/pengolahan Tembakau di Gudang Wirolegi Milik P.T. Le -
dokombo, dan sekarang Ikut Suami ; -----
dalam hal ini mohon di sebut ... BURUH TER. P H K II ; -----

Bersama ini dengan hormat kami hendak mengajukan perbuat-
an-perbuatan Pengurus P.T. Ledokombo-Jember, yang mengakibatkan Ter,
P H K nya, kami ; -----

Adapun duduk masalahnya dikarenakan adanya peristiwa-pe -
ristiwa sebagai berikut dibawah ini :

1. Bahwa, Ter PHK I (T I P A) mulai mengabdikan dirinya atau
bekerja di Gudang pengolahan Tembakau yang bertempat -
di Wirolegi, milik P.T. Ledokombo-Jember sudah mencapai
5 (lima) Tahun ; -----
2. Bahwa, Ter PHK II (HOLIFAH, alias, B. AGIL) mulai mengabdikan-
dirinya atau bekerja di Gudang pengolahan tembakau yang
bertempat di Wirolegi, Milik P.T. Ledokombo-Jember ku -
rang lebih sudah mencapai 6 (enam) Tahun ; -----
3. Bahwa, Ter PHK I dan Ter PHK II sejak mulai bekerja sampai --
dengan tanggal 7 November 2000, di Gudang pengolahan -
tembakau yang bertempat di Wirolegi milik P.T. Ledokombo
Jember, meskipun sering mengalami pergantian pengurus-
Gudang, Pekerjaan Ter PHK I dan II baik-baik saja ; --
4. Bahwa, Ter PHK I dan Ter PHK II, pada tanggal 7 November 2000

6. Surat

[Handwritten signature]

5. Bahwa, sesuai dengan ⁰ dari Pimpinan P.T. Ledokombo-Jember -- tertanggal : 10 November 2000, dimana dari surat tersebut berbunyi " bahkan pada tanggal 19 Maret 2000 - Perusahaan telah menerima surat kaleng yang isinya - menyatakan, bahwa semua karyawan gudang tidak menginginkan atau keberatan Saudari berjualan di Gudang -- sebab disamping mengganggu pelaksanaan pekerjaan juga menimbulkan ketidak tenangan dalam bekerja " ---
6. Bahwa, setelah Ter PHK I dan II mempelajari dan memperhatikan isi surat sebagaimana tersebut dalam point 5. - Maka Ter PHK I dan II, sangat menyayangkan dan prihatin sekali terhadap pengurus Gudang / pengurus perusahaan, karena apabila hanya surat kaleng yang sebagai bahan untuk memberhentikan Ter PHK I dan II, --- Sebab kalau kita mau membuka dan membuka lagi atau mempelajari Hukum Dagang, Hukum Acara Pidana atau -- H I R, dan Hukum Kepailitan yang khusus untuk mengatur tentang adanya perusahaan maka surat kaleng bukan adanya suatu bukti yang autintiek atau petunjuk terhadap suatu adanya perbuatan manusia atau badan hukum yang disengaja atau tidak disengaja ataupun juga --- bukan suatu tindak kejahatan, karena surat kaleng -- tidak mempunyai muatan hukum, hanya merupakan perbuatan fitna belaka ; -----
7. Bahwa, surat kaleng yang menjadi tendensi atau pondasi dari dari Pengurus Gudang/pengurus perusahaan sudah sangat menyimpang jauh dari adanya sistim buktian yang di - atur di Negara kita ; -----
8. Bahwa, dari akibat Ter PHK I dan II, telah mengalami hilangnya kepercayaan dan kerugian Moriel, materiel dan -- Spirituel, sehingga kalau di perkiraan sebesar Untuk Ter PHK I sebesar Rp. 12.000.000.-- (dua belas juta rupiah) ; ----- Untuk Ter PHK II sebesar Rp. 10.000.000.-- (sepuluh- juta rupiah) ; -----
9. Bahwa, dari adanya surat dari Pimpinan P.T.Ledokombo-Jember secara tegas kami tolak secara keseluruhan dan surat tersebut hanya merupakan omong kosong belaka ; -----

Berdasarkan dari semua hal yang telah diungkapkan di atas ber-

... Ter PHK I dan Ter PHK II mohon agar Banak Kepala Kan-

4. Memberikan anmaning / tegoran kepada P.T.Ledokombo ; --

5. Mohon kebijaksanaan yang sedil-adilnya dari Bapak ; ---

Demikian surat ini kami dan atas terkabulnya kami sampaikan teri

ma kasih ; -----

H o r m a t K a m i .

Culf
1. T I P A. 2. HOLIFAH, alias, B. AGIL

Tembusan disampaikan kepada :

1. Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.
Jl. Kayon No. 50-52 ~~Jember~~, SURABAYA.
2. Bapak Ketua DPRD Jember.
di- Jember.
3. Bapak Bupati KDH Tingkat II, Jember
di- Jember.
4. Bapak Pimpinan P.T. Ledokombo-Jember
di- Jember.
5. Ketua DPC F SPSI Jember.
di- Jember.
6. P e r t i n g a l .

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR KABUPATEN JEMBER
(KABUPATEN JEMBER DAN KABUPATEN BONDOWOSO)
Jl. Trunojoyo No. 36 Telp. (0331) 486177 Jember 68137
JAWA TIMUR

Jember, 23 Nopember 2000

Nomor : B. 1820 /W.12/K.6/2000.
Lampiran : -
Sifat : Segera.
Perihal : Panggilan.

K e p d d a , -

- Yth. 1. Pimpinan Perusahaan
PT. LEDOKOMBO Gudang
Wirolegi
Jln. Banyuwangi No. - di-
Wirolegi - Jember.
2. Sdri. T I P A
Jln. Yos Sudarso No.-
Lingkungan Gempal RT 01
RW II Kel.Wirolegi - di-
Sumbersari - Jember
3. Sdri. HOLIFAH alias B.AGIL
Jln. Yos Sudarso No. -
Lingk. Gempal RT 02 RW II
Kelurahan Wirolegi -
di Sumbersari - Jember.
4. Ketua UK.PSPSI-RTMN.
PT.LEDOKOMBO Gud. Wirolegi
Jln. Banyuwangi No. -
di Wirolegi - Jember.

Sehubungan dengan surat pengaduan Saudari TIPA dan -
Saudara HOLIFAH alias B.AGIL di Wirolegi, Jember tertanggal 17
Nopember 2000 perihal perlindungan terhadap tenaga kerja yang-
ter PHK dan ganti rugi meril maupun material/spirituel, maka -
berdasarkan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 juncto Keputusan -
Menaker RI No. Kap.150/Mem/2000, dengan ini diminta kehadiran-
Saudara (mendapat mungkin tidak diwakilkan) besok pada :

Hari/Tanggal : Kamis / 30 Nopember 2000
Waktu (jam) : 09.00. WIB.
Tempat di : Kantor Depnaker Kabupaten Jember
Seksi Hubin Syhker.
Keperluan : Perundingan penyelesaian masalah PHK/
PHK antara PT.Ledokombo dengan Sdri-
TIPA dan Sdri.Holifah alias B.Agil -
(Pekerja/Buruh) di Jember.

Guna kelancaran acara keperluan tersebut diatas, Saudara diharap
membawa/memperjelas secara kronologis permasalahan dimaksud serta
bukti-bukti seperlunya.

Demikian untuk menjadikan perhatian dan disampaikan -
ucapan terima kasih.-





8

MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : Kep- 150 / Men / 2000

TENTANG

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN
UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN
GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN

MENTERI TENAGA KERJA,

- Menimbang :
- bahwa untuk lebih menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta sebagai pelaksanaan pasal 7 ayat (3), ayat (4) dan pasal 13 Undang-undang No. 12 Tahun 1964, perlu mengatur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan;
 - bahwa penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per.03/men/1996 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan, sehingga perlu disempurnakan;
 - bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- Mengingat :
- Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No 42, Tambahan Lembaran Negara No. 1227);
 - Undang-undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 No. 93, Tambahan Lembaran Negara No, 2636);
 - Keputusan Presiden No. 355 / M Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabinet Periode Tahun 1999-2004.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN.

B A B I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan adalah :
 - a). Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
 - b). Usaha – usaha sosial dan usaha - usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
2. Pengusaha adalah :
 - (a). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
 - (b). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - (c). Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan Ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
5. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.
6. Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
7. Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
8. Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ketempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.
9. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.
10. Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
11. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
12. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g pengusaha Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
13. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

Pasal 2

- (1). Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.
- (2). Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal :
 - a. pekerja dalam masa percobaan kerja;
 - b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
 - c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama; atau
 - d. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
 - e. pekerja meninggal dunia.
- (3). Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja di dasarkan atas :
 - a. hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membontuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin 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.
- (4). Pemutusan hubungan kerja dilarang :
 - a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
 - b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah;
 - d. karena alasan pekerja menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
 - e. karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
 - f. pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
- (5). Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a meliputi :
- a. sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus-menerus;
 - b. setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam keputusan ini dapat berlaku pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dengan cara penundukan diri secara sukarela oleh pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja berdasarkan tata tertib persidangan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

- (1). Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.

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

BAB II

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN TINGKAT PEMERANTARAAN

Pasal 6

Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan

Pasal 7

- (1). Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.
- (2). Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 18 ayat (1).
- (3). Masa berlaku masing-masing surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

- (4). Keabsahan surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 8

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2), pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila :

- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada.
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Pasal 9

Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 10

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.
- (2) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan

- anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.
- (3) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari lakwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.
 - (4) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain:
 - a. nama dan alamat pekerja;
 - b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
 - c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
 - d. tanggal dan tempat perundingan;
 - e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
 - f. pendirian para pihak;
 - g. kesimpulan perundingan; dan
 - h. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.
 - (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.
 - (6) Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
 - (7) Dalam hal perundingan mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.
 - (8) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

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

Pasal 11

- (1). Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (8) dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2). Dalam hal Pegawai Perantara menerima pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ternyata belum ada perundingan oleh kedua belah pihak, maka Pegawai Perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan terlebih dahulu.
- (3). Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 12

- (1). Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebulkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut.
- (2). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka dianggap menolak anjuran.
- (3). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) maka Pegawai Perantara harus membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja.
- (4). Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara.

- 5). Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut.
- (6). Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 13

Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

BAB III

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PANITIA DAERAH DAN PANITIA PUSAT

Pasal 14

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

- k. tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
- l. tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan; dan
- m. hal-hal lain yang dianggap perlu.

(3). Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menggunakan bentuk formulir sebagaimana contoh dalam lampiran Keputusan Menteri ini.

Pasal 15

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

Pasal 16

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja;
- (2) Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri;
- (3) Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan;
- (4) Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat..

Pasal 17

- (1). Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya.
- (2). Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus).
- (3). Dalam hal pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha tidak wajib memberikan upah pekerja selama dalam proses.
- (4). Dalam hal pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bukan karena pekerja dilarang bekerja oleh pengusaha atau bukan atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus).

Pasal 18

- (1). Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
 - c. mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
 - d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
 - e. menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan; atau

- f. menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
 - g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
 - h. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
 - i. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
 - j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; dan
 - k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
- (2). Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan izin pemutusan hubungan kerja.
 - (3). Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
 - (4). Pekerja yang diputuskan hubungannya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian.
 - (5). Pekerja yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dipulihkan hubungannya dengan mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.
 - (6). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus perseratus)

Pasal 19

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

Pasal 20

(1). Dengan memperhatikan azas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila pengusaha :

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

(2). Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24

BAB IV

PENETAPAN UANG PESANGON, UANG
PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN

Pasal 21

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22

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

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

Pasal 23

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

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

Pasal 24

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bila mana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.

- d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.
- e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 25

- (1) Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :
 - a. upah pokok;
 - b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya ;
 - c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.
- (2). Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir
- (3). Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (4). Bagi pekerja yang menerima upah secara harian atau secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayarkan oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 26

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 27

- (1). Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22 , uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain.
- (2). Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3). Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 28

- (1). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat- syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.
- (2). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.
- (3). Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada

pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

Pasal 29

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan ijin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

Pasal 30

- (1). Apabila dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- (2) Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, maka putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat sesuai dengan kesepakatan bersama tersebut.

Pasal 31

- (1). Dalam hal pekerja putus hubungannya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c, dan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (2) Dalam hal perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama tidak mengatur jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungannya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 32

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

Pasal 33

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 harus dilakukan secara tunai.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

- (1). Setiap putusan Panitia Daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkannya Keputusan Menteri Inl, maka Panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996.
- (2). Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja diadakan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut Menteri tetap mendasarkan keputusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang menetapkan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor. 03/Men/1996, maka sejak berlakunya

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

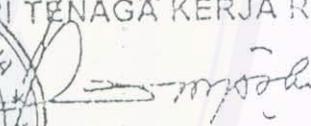
Pasal 36

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 37

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 20-Juni-2000

MENTERI TENAGA KERJA R.I.

BOMER PASARIBU



**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NR: PER. 04/MEN/1986
TENTANG**

**TATA CARA PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA DAN PENETAPAN UANG
PESANGON, UANG JASA DAN
GANTI KERUGIAN**

Pasal 1

Dalain Peraturan ini yang dimaksud dengan:

- a. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang memperkerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak milik swasta;
- b. Pengusaha ialah orang atau badan hukum atau perkumpulan pengusaha yang mempekerjakan pekerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 7 Tahun 1981;
- c. Pekerja, ialah orang yang bekerja pada Pengusaha dengan menerima upah;
- d. Pegawai Perantara, ialah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER. 02/MEN/1985 juncto Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957.

Pasal 2

- (1) Apabila perundingan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak ternyata tidak mendapatkan hasil kesepakatan penyelesaiannya maka sebelum Pengusaha mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permohonan kepada Kantor Departemen

Tenaga Kerja atau Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja Pusat untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara.

- (2) Pegawai Perantara selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan perantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diterima, sudah melakukan perantaraannya.

- (3) Apabila Pegawai Perantara dalam memberikan perantaranya ternyata tidak berhasil atau berhasil mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk pemutusan hubungan kerja, maka Pegawai Perantara dengan disertai surat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dari pengusaha segera menyerahkan persoalannya kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk proses selanjutnya.

Pasal 3

Dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diterimanya oleh Kanwil permasalahan sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (3), Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat petunjuk penyelesaian, sebelum disidangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Pasal 4

- (1) Setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat di atas kertas bermeterai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 6

(1) Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 6 (enam) hari kerja terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah, Pekerja tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri, kecuali apabila diatur lain peraturan perusahaan atau dalam kesepakatan bersama yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan.

(2) Apabila dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama batas waktu telah ditetapkan sebagaimana dimaksud ayat (1) lebih dari 6 (enam) hari secara terus menerus, ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama tersebut tetap berlaku sampai berakhir masa berlakunya Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Pasal 7

(1) Hubungan kerja yang dipersyaratkan adanya masa percobaan harus dinyatakan secara tertulis.

(2) Lamanya masa percobaan sebagaimana dimaksud ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan boleh diadakan hanya untuk satu kali masa percobaan.

(3) Ketentuan adanya masa percobaan tidak berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pasal 8

Permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas:

- (2) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja seperti dimaksud ayat (1) memuat hal-hal:
- a. Nama dan tempat kedudukan Perusahaan/Pemohon;
 - b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan;
 - c. Nama dari Pekerja yang diminta pemutusan hubungan kerja;
 - d. Umur dan jumlah keluarga dari pekerja;
 - e. Jumlah masa kerja dari setiap pekerja;
 - f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu dengan cuma-cuma sebulan;
 - g. Alasan-alasan dari pengusaha secara terperinci untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja;
 - h. Bukti, bahwa telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud pada pasal 2 Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Pasal 5

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat apabila:

- a. Pekerja dalam masa percobaan;
- b. Hubungan kerja yang atas kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dan masa berlakunya Kesepakatan Kerja tersebut telah berakhir;
- c. Pekerja mengundurkan diri secara tertulis;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

- h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
 - i. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud ayat (1) adalah tanpa pesangon, dan uang jasa.

Pasal 10

- (1) Pengusaha dapat memberikan peringatan pertama dan terakhir kepada Pekerja apabila:
- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut Pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan;
 - b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikannya kepadanya;
 - c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
 - d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam kesepakatan Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja.
- (2) Setelah mendapatkan peringatan terakhir Pekerja masih tetap tidak menunjukkan perbaikan ataupun melakukan pelanggaran lagi, Pengusaha dapat mengajukan Pemutusan Hubungan

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan Serikat Pekerja atau dalam rangka pembentukan Serikat Pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi Serikat Pekerja di luar jam kerja;
- b. Pengaduan Pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar Peraturan Negara;
- c. Paham, Agama, Aliran, Suku, Golongan atau jenis Kelamin.

Pasal 9

- (1) Permohonan ijin pemutusan Hubungan Kerja dapat diberikan karena kesalahan berat sebagai berikut:
- a. Pada saat Perjanjian Kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan;
 - b. Mabok, madat, pemakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
 - c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja;
 - d. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan;
 - e. Pengantayaan, menghina secara kasar atau mengancam Pengusaha, keluarga Pengusaha atau teman sekerja;
 - f. Membujuk Pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesucilaan;
 - g. Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan;

atas permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat atau pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan tersebut.

Pasal 13

- (1) Selama ijin Pemutusan Hubungan Kerja belum diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat, dan apabila diadakan tindakan skorsing maka pekerja berhak mendapatkan upah serendah-rendahnya 50% (lima puluh persen) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan.
- (2) Setelah masa skorsing belum ada putusan P4 Daerah/Pusat Pekerja tidak mendapatkan upah.

Pasal 14

Besarnya uang pesangon ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut:

Masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
Masa kerja 3 tahun atau lebih	4 bulan upah

Pasal 15

Besarnya uang jasa ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut:
 Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari

Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

- (3) Bagi Pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan karena kesalahan ringan, Pekerja berhak mendapat uang pesangon.
- (4) Bagi Pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan bukan karena kesalahan Pekerja kepadanya diberikan uang jasa dan uang pesangon.

Pasal 11

(1) Apabila permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat terdapat tuntutan upah lembur. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula Penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja.

(2) Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara Pekerja dengan Pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat sesuai dengan Kesepakatan Bersama tersebut.

Pasal 12

Apabila perundingan untuk melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja telah dicapai kesepakatan oleh Pekerja dengan Pengusaha,

atau ditentukan lain oleh Panitia Penyelidikan Perburuhan Pusat.

- 10 tahun 1 bulan upah
- Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun 2 bulan upah
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun 3 bulan upah
- Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun 4 bulan upah
- Masa kerja 25 tahun atau lebih 5 bulan upah

Pasal 16

Ganti kerugian meliputi:

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur menurut perhitungan seperti tersebut pada pasal 2 ayat (2) dan pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh;
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bila mana perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat panjang dan Pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja Pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
- c. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja dan keluarganya ke tempat di mana Pekerja itu diterima bekerja;
- d. hal lain yang ditetapkan Panitia Penyelidikan Perburuhan Pusat atau Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah.

Pasal 17

Pembayaran sebagaimana dimaksud pasal 14, 15 dan pasal 16 dilakukan secara tunai, kecuali disepakati lain oleh kedua belah pihak

Pasal 18

(1) Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian, terdiri atas:

- a. Upah pokok;
 - b. Segala macam tunjangan yang diberikan kepada Pekerja dan keluarganya secara berkala dan teratur;
 - c. Harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja dengan cuma-cuma apabila catu harus dibayar oleh Pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja;
 - d. Penggantian perumahan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan 10% dari upah berupa uang;
 - e. Penggantian untuk pengobatan dan perawatan yang diberikan secara cuma-cuma yang besarnya ditetapkan sebesar 5% dari upah berupa uang.
- (2) Upah sebulan untuk Pekerja yang menerima upah harian, sama dengan 25 (dua puluh lima) kali upah sehari.
- (3) Dalam hal Pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah potongan atau borongan, besarnya upah sehari sama dengan pendapatan rata-rata selama tiga bulan terakhir.

Pasal 19

Setiap keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat yang telah

Stbl 1926 nr 335 Pasal VI C

Semua akta dan surat mengenai pembuatan, perubahan dan pengakhiran perjanjian-kerja, beserta semua surat yang oleh majikan dan buruh atau wakil mereka yang sah, bersama-sama atau masing-masing tersendiri, ditandatangani atau dibuat di hadapan pegawai yang berwenang (openbare ambtenaar), tanpa bantuan orang ketiga, untuk pelaksanaan perjanjian kerja dan juga semua surat yang diperlukan untuk mendapatkan suatu surat keputusan hakim berkenaan dengan suatu perjanjian-kerja di luar persidangan pengadilan biasa dan surat keputusan hakim itu, adalah bebas dari bea-meterai, juga bila ketentuan dalam Bab 7A Buku III KUH-Per tidak atau tidak semuanya berlaku terhadap perjanjian-kerja itu. Pembebasan bea-meterai ini berlaku juga terhadap tanda penerimaan yang diberikan oleh perusahaan pertanggungungan atau dana pertanggungungan yang badan hukum atas premi atau iuran yang dibayarkan oleh majikan atau buruh untuk mendapatkan pensiun bagi buruh.

menetapkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang didasarkan atas peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964, jo. Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkan Peraturan Menteri ini, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dalam memutuskan besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang telah dimintakan banding tersebut tetap didasarkan atas Peraturan Menteri No. 9 Tahun 1964, jo. Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964.

Pasal 20

Dengan ditetapkannya Peraturan ini, Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964 tentang Penetapan Besarnya Uang Pesangon Uang Jasa dan Ganti Kerugian dan Peraturan Menteri Perburuhan No. 11 Tahun 1964 tentang Perubahan Peraturan Menteri Perburuhan No. 9 Tahun 1964, dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 21

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.¹⁾

1) Ditetapkan pada tanggal 22 April 1986.

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA
NR.: PER. 05/MEN/1986
TENTANG
KESEPAKATAN KERJA UNTUK WAKTU
TERTENTU

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

- a. Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu adalah kesepakatan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha, yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;
- b. Hubungan Kerja Untuk Waktu Tertentu adalah hubungan kerja yang timbul dari Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu atau untuk pekerjaan tertentu;
- c. Perusahaan adalah setiap usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak baik milik Swasta maupun milik Negara atau milik Pemerintah Daerah;
- d. Pengusaha adalah:

1. Orang atau Badan Hukum yang menjalankan sesuatu usaha milik sendiri;
2. Orang atau Badan Hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan usaha bukan miliknya;
3. Orang atau Badan Hukum yang mewakili orang atau Badan Hukum termasuk angka 1 dan 2 di atas jikalau yang mewakili berkedudukan di luar Indonesia.
- e. Pekerja adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah;
- f. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah Panitia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 22 Tahun

233

MEN/1976 berlaku pasal 2 ayat (4) jo. pasal 7 ayat (3), (4) dan (5) peraturan ini.

Pasal 9

Dalam jangka waktu paling lama enam bulan setelah ditetapkan Peraturan ini, semua perusahaan termasuk pasal 2 ayat (1) harus sudah mengajukan peraturan perusahaan untuk disahkan.

Pasal 10

Pengusaha yang melanggar ketentuan-ketentuan termasuk pada pasal 2 ayat (1) dan ayat (4), pasal 3, pasal 4, pasal 6, pasal 7 ayat (2), ayat (3) dan (4) dan pasal 9 dari Peraturan ini diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) sebagaimana tersebut pada pasal 17 dari Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Tenaga Kerja.

Pasal 11

Untuk mengawasi berlakunya serta untuk mengurut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman berdasarkan Peraturan ini, ditugaskan kepada pegawai pengawas sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.

Pasal 12

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.¹⁾

1) Ditetapkan pada tanggal 3 Maret 1978.

1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
 g. Perpanjangan adalah menambah waktu masa berlakunya kesepakatan kerja yang telah berakhir.

Pasal 2

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin.

Pasal 3

Dalam Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan.

BAB II

SYARAT-SYARAT DAN ISI

Pasal 4

(1) Setiap Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. adanya kemampuan dan atau kapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan;
- c. yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketentuan umum atau kesilaan.

(2) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a atau b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c adalah batal demi hukum;

(3) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan

tertentu yang menurut sifat, jenis atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu;

(4) Pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (3) adalah:

- a. yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. yang diperkirakan untuk waktu yang tidak terlalu lama akan selesai;
- c. yang bersifat musiman atau yang berulang kembali;
- d. yang bukan merupakan kegiatan pokok suatu perusahaan atau hanya merupakan penunjang;
- e. yang berhubungan dengan produk baru, atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pasal 5

Dalam Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu harus memuat:

- a. Nama dan alamat Pengusaha/Perusahaan;
- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
- c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya;
- e. Hak dan Kewajiban pekerja;
- f. Hak dan kewajiban pengusaha;
- g. Syarat-syarat kerjanya;
- h. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- i. Tempat atau lokasi kerja;
- j. Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal mulai berlaku.

Pasal 6

(1) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing untuk pekerja, Kantor De-

sangkutan untuk memperpanjang kerja tersebut;

- (4) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu tidak boleh berlangsung lebih dari 3 (tiga) tahun.

Pasal 9

Untuk jenis pekerjaan tertentu dengan ijin Menteri, Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dapat menyimpang dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (1), (2) dan (4).

Pasal 10

- (1) Pembaharuan Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu hanya dapat diadakan 21 (dua puluh satu) hari setelah berakhirnya kesepakatan kerja yang lama;
- (2) Pembaharuan Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh dilakukan satu kali.

Pasal 11

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang ternyata bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 2, 8 dan atau pasal 10, Kesepakatan Kerja tersebut menjadi Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

BAB IV

BERAKHIRNYA KESEPAKATAN KERJA

Pasal 12

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam Kesepakatan

partemen Tenaga Kerja setempat dan pengusaha;

- (2) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat oleh pihak-pihak harus didaftarkan pada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat oleh pihak pengusaha dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani.
- (3) Biaya yang berhubungan dengan pembuatan kesepakatan kerja seluruhnya dibebankan kepada pengusaha.

Pasal 7

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak dapat ditarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan kedua belah pihak.

BAB III

JANGKA WAKTU, PERPANJANGAN DAN PEMBAHARUAN

Pasal 8

- (1) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun;
- (2) Kesepakatan Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya boleh diperpanjang satu kali untuk paling lama dalam waktu yang sama, dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja itu tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun;
- (3) Apabila kesepakatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) diperpanjang, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum kesepakatan kerja berakhir, pengusaha memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang ber-

- b. kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha sebagaimana dimaksud pasal 19, atau
- c. alasan memaksa sebagaimana dimaksud pasal 20.

(2) Apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam Kesepakatan Kerja, pihak yang mengakhiri Kesepakatan Kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya – ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaan seharusnya selesai kecuali bila putusanya hubungan kerja itu karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud pasal 17, 19 dan 20.

Pasal 17

Pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dengan minta ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagai berikut:

- a. pada saat Kesepakatan Kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan;
- b. mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja;
- c. mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya;
- d. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
- e. membujuk pengusaha dan teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang ber-

Pasal 13

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu berakhir karena meninggalnya pekerja yang bersangkutan.

Pasal 14

- (1) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak berakhir dengan meninggalnya Pengusaha, kecuali Kesepakatan Kerja yang diadakan menyatakan sebaliknya.
- (2) Ahli waris pengusaha dapat mengakhiri Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dengan mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pasal 15

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak berakhir karena pengusaha jatuh pailit.

Pasal 16

- (1) Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu berlangsung terus sampai saat berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam Kesepakatan Kerja atau pada saat selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam Kesepakatan Kerja, kecuali karena:

- a. kesalahan berat akibat perbuatan pekerja sebagaimana dimaksud pasal 17, atau

- tentangan dengan hukum dan atau kesesuaian;
f. dengan sengaja atau karena kecerobohan
 nya merusak atau membiarkan dalam
 keadaan bahaya milik perusahaan;
g. dengan sengaja walaupun sudah diper-
 ingatkan membiarkan dirinya atau teman
 sekerjanya dalam keadaan bahaya;
h. membongkar rahasia perusahaan yang se-
 harusnya dirahasiakan.

Pasal 18

- (1) Pengusaha dapat memberikan surat
 peringatan terakhir kepada pekerja ka-
 rena kesalahan pekerja melakukan per-
 buatan-perbuatan sebagai berikut:
a. tetap menolak untuk mentaati pe-
 rintah atau penugasan yang layak
 diberikan kepadanya oleh atau atas
 nama pengusaha, sedangkan perin-
 tah itu sesuai dengan kesepakatan
 kerja yang telah diadakan;
b. dengan sengaja atau karena lalai
 mengakibatkan dirinya dalam ke-
 adaan demikian rupa, sengaja ia ti-
 dak dapat menjalankan pekerjaan;
c. tidak cakap dalam melaksanakan
 pekerjaannya walaupun sudah dico-
 ba untuk ditempatkan atau dipeker-
 jakan pada bagian lainnya;
d. melanggar ketentuan yang telah di-
 tetapkan dalam kesepakatan kerja,
 sedangkan kepadanya diberikan su-
 rat peringatan pertama atau kedua
 yang masih berlaku.
- (2) Setelah peringatan terakhir pekerja
 masih tetap melakukan perbuatan se-
 bagaimana dimaksud ayat (1), maka
 pengusaha dapat mengakhiri Kesepa-
 katan Kerja Untuk Waktu Tertentu

dengan minta ijin pemputusan hubung-
 an kerja kepada Panitia Penyelesaian
 Perselisihan Perburuhan.

Pasal 19

- (1) Pekerja dapat mengakhiri Kesepakatan
 Kerja Untuk Waktu Tertentu karena
 kesalahan berat akibat perbuatan peng-
 usaha sebagai berikut:
a. menganiaya, menghina secara kasar
 atau mengancam pekerja, keluarga
 atau anggota rumah tangga pekerja
 atau membiarkan hal itu dilakukan
 oleh keluarga, anggota rumah tang-
 ga atau bawahan pengusaha;
b. membujuk pekerja, keluarga atau
 teman serumah pekerja, melakukan
 sesuatu yang bertentangan dengan
 hukum dan dengan kesucilaan, atau
 hal itu dilakukan bawahan pengusa-
 ha;
c. berulang kali tidak membayar upah
 pekerja pada waktunya;
d. tidak memenuhi syarat-syarat atau
 tidak melakukan kewajiban yang di-
 tetapkan dalam kesepakatan kerja;
e. tidak memberikan pekerjaan yang
 cukup kepada pekerja, yang peng-
 hasilnya didasarkan atas hasil pe-
 kerjaan yang dilakukannya;
f. tidak atau tidak cukup menyedia-
 kan fasilitas kerja yang disyaratkan
 kepada pekerja, yang penghasil-
 nya didasarkan atas hasil pekerjaan
 yang dilakukan;
g. memerintahkan pekerja walaupun
 ditolak oleh pekerja untuk melaku-
 kan sesuatu pekerjaan pada perusa-
 haan lain, yang tidak sesuai dengan
 kesepakatan kerja;

ketentuan peraturan perundangan yang mengatur Kesepakatan Kerja sejauh telah diatur di dalam Peraturan ini dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 23

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.¹⁾

h. apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;

i. memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja, sebagaimana dimaksud ayat (1).

(2) Atas permintaan pekerja Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan menyelesaikan masalah yang timbul akibat pengakhiran kesepakatan kerja sebagaimana dimaksud ayat (1).

Pasal 20

Selain kesalahan sebagaimana dimaksud pasal 17, 18 dan 19 pengusaha atau pekerja setiap waktu dapat mengajukan pengakhiran Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu dan minta ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena adanya alasan memaksa atau force majeure.

**BAB V
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 21

Kesepakatan Kerja Untuk Waktu Tertentu yang telah ada pada waktu ditetapkannya Peraturan ini tetap berlaku sampai berakhirnya Kesepakatan Kerja tersebut.

**BAB VI
PENUTUP**

Pasal 22

Dengan berlakunya Peraturan ini, ketentuan-

1) Ditetapkan pada tanggal 29 April 1986.

(3) tidak ada tuntutan tuntutan, maka pada ayat (1) dan (2) kecuali jika ada pengaduan dari yang berkepentingan.

Pasal 29

Hal-hal yang diancam dengan hukuman pada pasal 26 dianggap sebagai pelanggaran, pada pasal 28 ayat (1) dan (2) sebagai kejahatan.

Pasal 30

Selain daripada pegawai-pegawai yang pada umumnya diwajibkan mengusut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman, diwajibkan juga mengusut perbuatan yang dapat dikenakan hukuman menurut Undang-undang ini, pegawai-pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Jaksa Agung pada Mahkamah Agung atas usul Menteri Perburuhan.

BAGIAN VIII

Ketentuan peralihan

Pasal 31

- (1) Perselihan perburuhan yang pada saat mulai berlakunya Undang-undang ini berada di tangan Panitia Daerah dan Panitia Pusat menurut Undang-undang Darurat nr 16 tahun 1951, dilanjutkan penyelesaiannya menurut ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang ini.
- (2) Ketentuan peralihan selanjutnya diatur dalam peraturan-pemerintah.

BAGIAN IX

Ketentuan terakhir

Pasal 32

Undang-undang ini mulai berlaku pada hari yang ditetapkan kemudian dengan peraturan-pemerintah.

Catatan:

Mulai berlaku pada tanggal 1 Juni 1958.

PENCEGAHAN PEMOGOKAN DAN/ATAU PENUTUPAN (LOCK OUT) DI PERUSAHAAN-PERUSAHAAN, JAWATAN-JAWATAN DAN BADAN-BADAN YANG VITAL

(Lembaran Negara No. 67 Tahun 1963)

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

- a. pemogokan, ialah dengan sengaja melailakan atau menolak melakukan pekerjaan atau meskipun diperintah dengan sah enggan menjalankan atau lambat menjalankan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karena perjanjian, baik yang tertulis maupun yang dengan lisan atau yang harus dijalankan karena jabatan.
- b. penutupan (lock out), ialah dengan sengaja bertentangan dengan perjanjian, baik yang tertulis maupun yang dengan lisan, merintangi dijalankannya pekerjaan itu.

Pasal 2

Barang siapa melakukan atau turut melakukan pemogokan atau penutupan (lock out) di perusahaan, jawatan atau badan yang dengan Keputusan Presiden dinyatakan vital, dihukum dengan hukuman kurungan selamalamanya satu tahun atau denda setinggi-tingginya lima puluh ribu rupiah.

Pasal 3

Dihukum dengan hukuman yang sama seperti yang dimaksudkan dalam pasal 2 Undang-undang ini, barang siapa memberi kesempatan atau memancing, mengajak, menganjurkan, menghasut, menyuruh, memerintahkan

UNDANG-UNDANG NR 22 TAHUN 1957
TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN PER-
BURUHAN

Undang-undang 8 April 1957

BAGIAN I

Tentang istilah dalam Undang-undang ini

Pasal 1

- (1) Dalam Undang-undang ini yang di maksud dengan:
 - a. buruh, ialah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah;
 - b. majikan, ialah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh;
 - c. perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau persatuan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan-kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
 - d. tindakan tersebut pada pasal 6 Undang-undang ini, ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut:
 1. dari pihak majikan: menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perse- lisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan-kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perbu- ruhan;

2. dari pihak buruh: secara kolektif menghentikan atau memper- lambat jalannya pekerjaan. se- bagai akibat perselisihan perbu- ruhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hu- bungan-kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
- e. pegawai, ialah pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk mem- beri perantaraan dalam perseli- sihan perburuhan;
- f. Panitia Daerah, ialah Panitia Penye- lesaian Perselisihan Perburuhan Daerah tersebut pada pasal 5;
- g. Panitia Pusat, ialah Panitia Penye- lesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tersebut pada pasal 12.
- (2) Termasuk perbuatan secara kolektif ialah perbuatan yang lahirnya tersen- diri, tetapi sebenarnya mempunyai hu- bungan sedemikian sehingga dapat di- anggap sebagai pernyataan dari kehen- dak bersama.
- (3) Termasuk majikan ialah wakilnya di Indonesia dari majikan di luar Indone- sia.

BAGIAN II

Tentang penyelesaian di daerah
(baca: oleh Panitia Daerah)

Pasal 2

- (1) Bilamana terjadi perselisihan perburuh- an, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perunding- an.

Pasal 5
 (1) Di tempat yang ditetapkan oleh Menteri Perburuhan dibentuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

(2) Panitia terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai ketua merangkap anggota dan anggota-anggota lainnya terdiri dari seorang wakil Kementerian Perindustrian, seorang, wakil Kementerian Keuangan, seorang wakil Kementerian Pertanian serta seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayaran, 5 orang dari kalangan buruh dan 5 orang dari kalangan majikan. Untuk tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti.

(3) Ketua, anggota serta anggota pengganti diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Perburuhan menurut ketentuan yang diatur dalam peraturan Pemerintah.

(4) Daerah kekuasaan tiap panitia, peraturan tata-tertib, penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraannya ditetapkan oleh Menteri Perburuhan.

Pasal 6

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

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan

(2) Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian-perburuhan menurut ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang Perjanjian Perburuhan.

Pasal 3

(1) Jika dalam perundingan itu oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tidak dapat diperoleh penyelesaian, serta mereka tidak bermaksud untuk menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan dengan arbitrage oleh juru/dewan pemisah, seperti dimaksud pada pasal 19 dan seterusnya, maka hal demikian oleh pihak-pihak tersebut atau oleh salah satu dari mereka, diberitahukan dengan surat kepada pegawai.

(2) Pemberitahuan dimaksud pada ayat di atas berarti permintaan kepada pegawai tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan tersebut, perantaraan mana harus diberikan.

Pasal 4

(1) Segera sesudah menerima pemberitahuan tersebut pada pasal 3 ayat (1) pegawai ini mengadakan penyelidikan tentang duduknya perkara perselisihan dan tentang sebabnya dan selambat-lambatnya dalam waktu tujuh hari terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan di atas sudah mengadakan perantaraan menurut cara dan ketentuan yang berlaku buat perantaraan oleh Panitia Daerah sebagaimana tersebut pada pasal 7 ayat (2).

(2) Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah dengan pemberitahuan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

(1) Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

(2) Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian yang tertentu.

(3) Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar dapat diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran.

Pasal 9

(1) Putusan Panitia Daerah memuat:

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

(2) Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan itu diambil dan ditanda-tangani oleh ketua dan paniteranya.

(3) Segera sesudah diambil putusan, salinan surat putusan tersebut disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembat.

Pasal 10

(1) Putusan Panitia Daerah yang bersifat

untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan

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

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

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

Pasal 7

(1) Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan termaksud pada pasal 4 ayat (2).

(2) Panitia Daerah segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang berselisih ke arah mencapai penyelesaian secara damai.

(3) Persetujuan yang tercapai karena perundingan termaksud pada ayat (2) di atas dan karena perundingan termaksud pada pasal 4 ayat (1) mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

(3) Panitia Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai/Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat Panitia Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada pegawai/Panitia Daerah serta pihak-pihak yang berselisih.

Pasal 12

(1) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berkedudukan di Jakarta dan terdiri dari:

- seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai anggota merangkap ketua, dan
- seorang wakil Kementerian Perindustrian,
- seorang wakil Kementerian Keuangan,
- seorang wakil Kementerian Pertanian,
- seorang wakil Kementerian Perhubungan atau Kementerian Perlayanan,
- 5 orang dari kalangan buruh dan
- 5 orang dari kalangan majikan sebagai anggota.

Untuk tiap anggota ditunjuk seorang pengganti.

(2) Ketua, anggota dan anggota pengganti dari Panitia Pusat diangkat dan diperhentikan oleh Dewan Menteri dengan surat keputusan Presiden atas usul Menteri Perburuhan menurut ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

(3) Tata tertib Panitia Pusat diatur dengan Peraturan Pemerintah.

(4) Penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepanitiaan

mengikat dapat mulai dilaksanakan bila terhadapnya dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat.

(2) Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

(3) Sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu putusan perdata.

BAGIAN III

**Tentang penyelesaian di pusat
(baca: oleh Panitia Pusat)**

Pasal 11

(1) Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, kecuali bila putusan itu mengenai soal yang khusus bersifat lokal yang ditentukan oleh Panitia Pusat, dalam 14 hari setelah putusan itu diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat memintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat.

(2) Permintaan pemeriksaan ulangan dinyatakan pada panitera Panitia Daerah yang bersangkutan yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan untuk itu dan lantas meneruskannya ke Panitia Pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.