

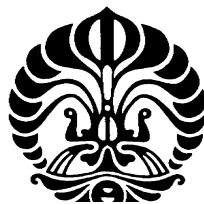
**PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PASCA
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SUDI KASUS : PT. DIRGANTARA INDONESIA**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Magister Hukum (MH)

Nama : LAMRIA

MPM : 650400456X



Program Pascasarjana Ilmu Hukum
Jakarta, 2007

ABSTRACT

The economic crisis that stroked Indonesia in 1997 paralyzed the nation's economics. The crisis is marked with decrease of public trust to rupiah currency resulting in the drop of rupiah exchange rate, weakened public purchase power, halt of production, and many others.

Many companies operating in Indonesia, whether private or government-owned (*perusahaan milik Negara/BUMN*) had difficult times. These companies were forced to reduce their employees, and sometimes termination of employment became the only option to solve the problem. PT. Dirgantara Indonesia is one sample among many others that experienced these in Indonesia.

The PHK process started in 11 July 2003. President Director of PT. Dirgantara Indonesia issued Decree of Board of Directors of PT. Dirgantara Indonesia No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 regarding Lay Off Program of PT. DI's Employees, under which 9,600 employees were laid off. This Decree was issued without any prior notice to or socialization among the employees. Even, when the Decree was issued, there was actually ongoing discussions over a Collective Labor

Agreement (*Kesepakatan Kerja Bersama / KKB*) by both parties' teams.

Point 5 of the Decree of the Board of Directors of PT. Dirgantara Indonesia No:SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 explicitly stated that: "During the lay off period, the employees may not enter into the Company's premises." Based on this, the Decree was basically more than a mere lay off but rather a lock out which might have led to termination of employment.

As such, there are 2 (two) matters that will be discussed in this thesis, namely:

1. Legal analysis regarding Decree of Board of Directors of PT. Dirgantara Indonesia No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 regarding Lay Off Program of PT. Dirgantara Indonesia's Employees, which caused termination of 6,561 employees of PT. Dirgantara Indonesia;
2. Legal analysis on the legal protection of employees' rights following decision of the Central Committee of Employment Disputes Settlement (*Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/P4P*) Number 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 dated 29 January 2004 regarding termination of 6,561 employees of PT. Dirgantara Indonesia.

DAFTAR ISI

BAB I	: PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	17
	C. Tujuan Penelitian	17
	D. Metode Penelitian	18
	E. Kerangka Teori	19
	F. Kerangka Konseptual	24
	G. Sistematika Penulisan	32
BAB II	: SEJARAH PERKEMBANGAN PEMBENTUKAN, POTENSI EKONOMI dan MASALAH PT.DI	
	A. Sejarah Perkembangan Pembentukan PT.DI	34
	B. Potensi Ekonomi dan Masalah PT.DI ...	44
BAB III	: ANALISA YURIDIS SURAT KEPUTUSAN (SKEP) DIREKSI PT.DI No.SKEP/0598/030.20/ PTD/UT0000/07/03 TENTANG PROGRAM PENGRUMAHAN KARYAWAN PT.DI YANG BERAKIBAT PHK TERHADAP 6.561 KARYAWAN PT.DI	

A. Kasus Posisi SKEP Direksi PT.DI	
No.SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03	
tentang Program Pengrumahan Karyawan	
PT.DI	56
A.1. Di Pengadilan Tata Usaha Negara	
Bandung	56
A.2. Di Pengadilan Tinggi Tata Usaha	
Negara Jakarta	64
B. Analisa	67
B.1. Bahwa Penerbitan Surat Keputusan	
Direksi PT.DI No.SKEP/0598/030.	
20/ PTD/ UT0000/07/03 tertanggal	
11 Juli 2003 Dilakukan Oleh	
PT.DI Tanpa Persetujuan Direksi	
Lain	67
B.2. Bahwa Penerbitan Surat Keputusan	
Direksi PT.DI No.SKEP/0598/030.	
20/ PTD/ UT0000/07/03 tertanggal	
11 Juli 2003 Bukanlah Pengrumahan	
Karyawan Namun Penutupan	
Perusahaan (" <i>Lock Out</i> ")	73
B.3. Bahwa Penerbitan Surat Keputusan	
Direksi PT.DI No.SKEP/0598/030.	

20/ PTD/ UT0000/07/03 tertanggal

11 Juli 2003 Melawan Hukum 88

**BAB IV : ANALISA YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK
PEKRJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)**

KARYAWAN PT.DI

A. Posisi Kasus PT.DI Pasca PHK	100
B. Analisa Perlindungan Hak Pekerja Pasca PHK PT.DI	102
B.1. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja	102
B.2. Perlindungan Hak Pekerja Pasca PHK	115
B.2.1. Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial ...	115
B.2.2. Tuntutan Pidana Karena Tidak Mematuhi Putusan P4P	127
B.2.3. Sita Jaminan Aset PT.DI Untuk Membayar Dana Pensiun	131
B.2.4. Kewenangan Lembaga Pengawas Ketenagakerjaan	141

B.2.5 Kewajiban Mencadangkan Dana

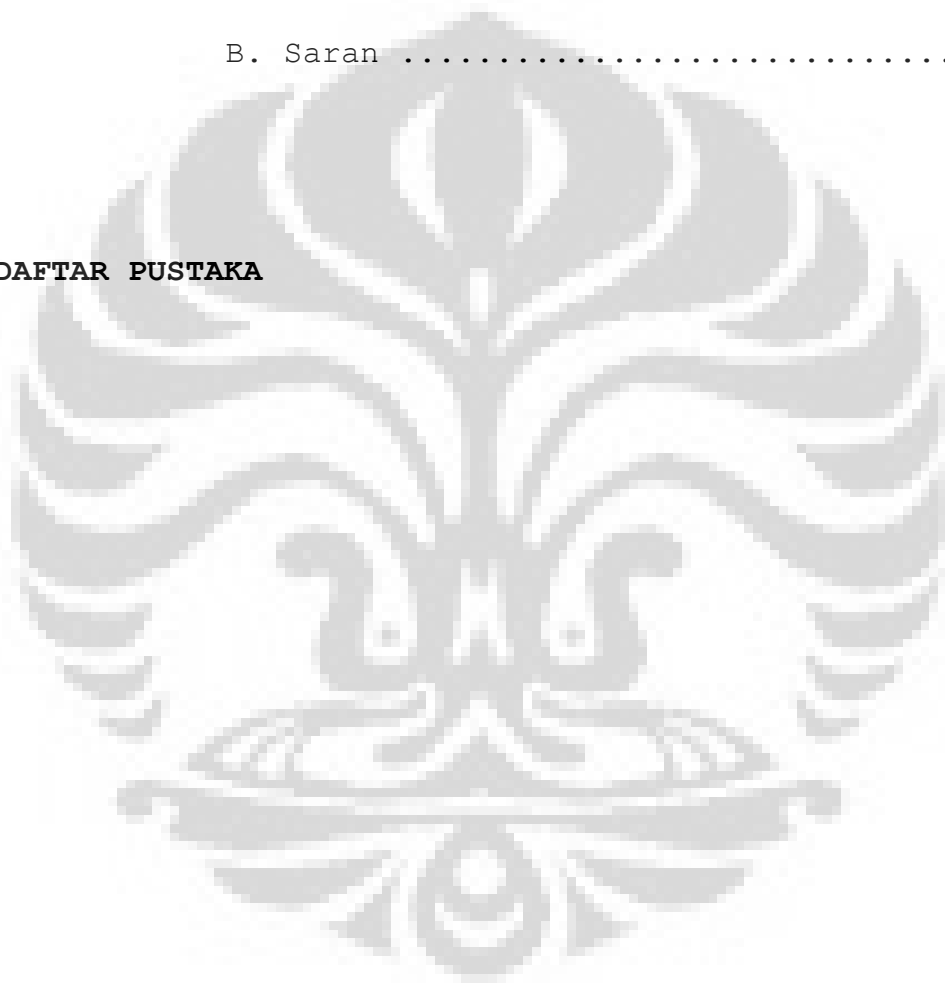
Pesangon 145

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 145

B. Saran 153

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia pada akhir tahun 1997, menyebabkan lumpuhnya perekonomian nasional. Krisis ini ditandai dengan merosotnya kepercayaan masyarakat terhadap mata uang rupiah sehingga nilai tukar rupiah menjadi anjlok, lemahnya daya beli masyarakat, produksi macet, dan lain sebagainya.

Banyak perusahaan yang beroperasi di Indonesia, baik perusahaan milik swasta maupun perusahaan milik Negara (BUMN) mengalami kesulitan. Perusahaan-perusahaan tersebut terpaksa mengadakan pengurangan buruh dan terkadang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi pilihan dalam mengatasi masalah dalam perusahaan.

PHK adalah suatu masalah yang besar akibatnya bagi karyawan karena dengan berakhirnya hubungan kerja bagi karyawan berarti kehilangan mata pencaharian dan

merupakan kesengsaraan apabila tidak segera mendapat pekerjaan lagi di tempat lain.¹

Pemberhentian karyawan harus didasarkan alasan-alasan yang kuat untuk membenarkan pemberhentian tersebut. Pasal 153 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ("UU No. 13/2003") tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan alasan-alasan yang tidak dapat dipergunakan oleh Pengusaha dalam melakukan PHK yang berbunyi demikian:

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang dijalankan agamanya;
4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lain di dalam satu

¹ A.Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta, Pradya Paramita, 1987) hal. 10.

perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

7. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang, melakukan tindak pidana kejahatan;
8. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
9. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Upaya mencegah terjadinya PHK diatur dalam Pasal 151 UU No. 13/2003 yang berbunyi:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat

pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksudkan pada ayat(2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.05/M/1998, upaya pencegahan PHK massal karena keadaan perusahaan sehingga pekerja dirumahkan, harus dilaksanakan dengan :

1. tetap membayar upah secara penuh, berupa uang pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan, kecuali telah diatur lain dalam perjanjian kerja, PP atau PKB; dan
2. apabila pengusaha akan membayar uang pekerja tidak secara penuh, dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya dirumahkan. Apabila tidak tercapai kesepakatan, salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih

dapat melimpahkan masalah-masalahnya ke lembaga penyelesaian PHI.

Sebelum sampai kepada tahap PHK, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 mengatur mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan pengusaha sebelum PHK dilakukan.

PT. Dirgantara Indonesia ("**PT. DI**") merupakan salah satu contoh dari banyak contoh lain yang terjadi di Indonesia berkaitan dengan PHK. Kasus ini tergolong kompleks dan melibatkan banyak aktor, baik dari pihak pemerintah maupun pihak non-pemerintah. Aktor dari pemerintah (*state-actors*), adalah Menteri Koordinator (Menko) Perekonomian, Menteri Keuangan, Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Direksi Perusahaan Pengelolaan Aset, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ("**P4P**"), Pengadilan Tata Usaha Negara baik di Jakarta dan Bandung, Pengadilan Negeri baik di Jakarta dan Bandung, Pengadilan Niaga, Mahkamah Agung dan Kepala Staf Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Udara. Sementara, aktor pihak non-pemerintah (*non-state actor*) adalah Dewan Komisaris, Dewan Direksi

dan Serikat Pekerja PT. DI. Menurut Rizal Ramli², kasus PT. DI terjadi karena ketidakmampuan pemerintahan Megawati pada waktu itu dalam menangani berbagai permasalahan sektor riil yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Tidak aneh bila terjadi peningkatan penggangguran selama dua tahun Pemerintahan Megawati. Sebetulnya tingkat penggangguran terbuka telah berkurang dari 40% pada tahun 1998 (puncak krisis ekonomi) menjadi 36,2% pada tahun 2001. Sejak Pemerintahan Megawati, penggangguran terbuka berbalik meningkat kembali menjadi 40% pada akhir tahun 2003.

² Saksi ahli pada persidangan gugatan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang diajukan oleh Serikat Pekerja Forum Komunikasi Karyawan PT. DI (Arif Minardi dan AM. Bone) melawan PT. Dirgantara Indonesia (sebagai Tergugat I, Badan Usaha Milik Negara sebagai Tergugat II dan Badan Penyehatan Perbankan nasional sebagai Tergugat III di Pengadilan Negeri Bandung, pada tanggal 19 Januari 2003. Kesaksiannya mengatakan : peningkatan penggangguran tersebut terjadi karena tidak adanya visi, lemahnya kepemimpinan dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan masalah-masalah kongkrit di sektor riil. Fokus utama pemerintah hanyalah pada stabilitas moneter seperti inflasi dan nilai tukar, tetapi mengabaikan penciptaan lapangan kerja dan penyelesaian berbagai sektor riil seperti industri, pertanian, dan sebagainya. Di sektor riil, fokus utamanya hanyalah penjualan kekayaan negara dan asset warisan dari pemerintah sebelumnya seperti kasus penjualan Indosat yang sangat merugikan negara. Indosat, semula PMA Amerika yang dibeli oleh Pemerintahan Soeharto dan diubah menjadi PMDN pada awal tahun 1980-an. Sejak itu, Indosat telah menyeter belasan triliun kepada negara dalam bentuk pembayaran pajak dan deviden. Tanpa dijualpun sebetulnya Indosat akan mampu menyeter US\$500 juta kepada negara dalam waktu 3 tahun, sama dengan harga penjualan oleh Pemerintahan Megawati. Penjualan Indosat tersebut sangat murah dan sangat merugikan negara. Berbagai penjualan asset warisan yang dijual oleh Pemerintahan Megawati lebih sering didorong oleh motif mobilisasi sumberdaya untuk kepentingan pribadi dan kelompok. Tidak aneh selama dua tahun Pemerintahan Megawati, kerugian negara semakin meningkat, dan terjadi proses de-industrialisasi yang mendorong peningkatan penggangguran.

Kasus ini bermula, pada tanggal 11 Juli 2003, Direktur Utama PT. DI mengeluarkan Surat Keputusan ("SKEP") Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI yang merumahkan 9.600 karyawan. SKEP ini dikeluarkan tanpa pemberitahuan atau sosialisasi terlebih dahulu kepada karyawan. Bahkan, pada saat kebijakan itu dikeluarkan, sedang berlangsung penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) oleh Tim dari kedua belah pihak yang diwakili 11 orang dari pihak Direksi dan 11 orang dari pihak karyawan, yang menurut rencana penyusunan KKB itu akan selesai dalam waktu 3 bulan.

Dasar dilakukannya pengrumahan karyawan adalah antara lain³ :

- a. Ketidakmampuan perusahaan untuk membiayai operasional perusahaan;
- b. Memastikan keberhasilan penyelesaian program terkontrak;
- c. Efisiensi Biaya operasional.

Alasan-alasan yang dikemukakan oleh Direktur Utama PT.DI dengan keluarnya SKEP tersebut mendapat protes

³ Surat Keputusan (SKEP) Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI.

dari ribuan karyawan PT. DI dengan alasan sebagai berikut :

- a. bahwa kesulitan mendapatkan modal kerja yang berakibat terjadinya pendarahan (bleeding) pada neraca keuangan perusahaan disebabkan kesalahan manajerial dalam mengelola perusahaan negara dan bukan karena kesalahan karyawan;
- b. ada langkah-langkah efisiensi perusahaan yang justru tidak dilakukan oleh para direksi seperti : pemotongan gaji direksi dan pejabat struktural yang jumlahnya cukup besar, mencegah kebocoran anggaran, menghilangkan karyawan berbantuan dan jabatan rangkap, serta mengurangi biaya perjalanan dinas dan pengadaan material, serta menjual kembali inventory (material dead stock) yang jumlahnya mencapai ratusan milyar rupiah;
- c. pengeluaran Surat Keputusan oleh Direktur Utama SKEP/0598/03.02/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan P.T. Dirgantara Indonesia tidak pernah dibicarakan sebelumnya dengan karyawan atau serikat pekerja;
- d. tindakan Pengeluaran Surat Keputusan oleh Direktur Utama SKEP/0598/03.02/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan P.T. Dirgantara

Indonesia justru untuk menutupi tindakan Direktur Utama yang telah melakukan kecurangan dalam menentukan hak-hak normatif karyawan, seperti : pembayaran iuran jamsostek yang terbengkalai, penentuan dana pensiun yang tidak sesuai dengan peraturan serta penyalahgunaan dana pensiun untuk keperluan lain, merosotnya pelayanan kesehatan, sedangkan pada saat yang sama Direktur Utama dan Komisaris selama ini seringkali mengadakan pertemuan dan rapat-rapat koordinasi yang bertempat di hotel-hotel berbintang lima.

Pengeluaran SKEP tersebut ternyata bukanlah hasil kesepakatan para Direksi dan tidak disetujui oleh 3 orang Direksi, yaitu Direktur Keuangan, Direktur Teknologi dan Direktur Umum PT. DI.⁴ Kebijakan pengrumahan itu diambil tanpa terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari Dewan Komisaris. Barulah, 2 hari kemudian, tepatnya tanggal 13 Juli 2003, diadakan Rapat Komisaris dan Direksi PT. DI.

Terungkap dalam Risalah rapat Dewan Komisaris dengan Direksi PT. DI bahwa kebijakan pengrumahan itu dinilai oleh Dewan Komisaris sebagai kebijakan yang

⁴ Nota Dinas No : NOTA : NT/495/KU0000/07/2003 tanggal 13 Juli 2003.

"terlalu cepat".⁵ Di dalam risalah tersebut disebutkan: **"Seharusnya untuk pelaksanaan program tersebut, Direktur Utama melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan Dewan Komisaris dan Pemegang Saham serta disosialisasikan dengan karyawan"**.

Kutipan tersebut mengandung arti bahwa Direktur Utama PT. DI tidak berkonsultasi terlebih dahulu dengan Dewan Komisaris sebelum mengambil kebijakan Pengrumahan. Dapat pula diartikan bahwa Dewan Komisaris PT. DI menyesalkan kebijakan pengrumahan karyawan PT. DI.

Risalah rapat Dewan Komisaris dengan Direksi PT. DI juga terungkap⁶ bahwa akan dilakukan **revisi atau modifikasi terhadap Surat Keputusan Pengrumahan Karyawan dengan pengawasan Komisaris yang didasarkan pada hasil evaluasi.**

Kutipan ini menunjukkan bahwa substansi SKEP Direktur Utama PT. DI tersebut mengandung "kekurangtepatan", oleh sebab itu akan dilakukan revisi atau modifikasi dengan pengawasan Komisaris.

⁵ Risalah rapat Komisaris dengan Direksi PT. Dirgantara Indonesia tertanggal 13 Juli 2003 yang berlangsung di Persada Executive Club, Jakarta.

⁶ *Ibid.*, butir 2.

Lebih lanjut, risalah rapat menyebutkan⁷ bahwa permasalahan yang terjadi sebagai akibat diberlakukannya program pengrumahan karyawan dipandang sulit untuk dapat diselesaikan antara Dewan Direksi dan Dewan Komisaris, maka untuk keperluan tersebut, Komisaris akan mengundang Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dalam waktu dekat.

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pengrumahan karyawan PT. DI telah menimbulkan akibat yang serius, karenanya dinilai sulit untuk dapat diselesaikan oleh Dewan Direksi dan Dewan Komisaris. Oleh sebab itu, Dewan Komisaris berpendapat agar permasalahan yang serius ini dapat diselesaikan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Dengan demikian, Dewan Komisaris PT. DI menggagas diselenggarakannya RUPS untuk membahas masalah kebijakan pengrumahan karyawan PT. DI yang telah diputuskan Direktur Utama PT. DI pada tanggal 11 Juli 2003.

Penilaian Dewan Komisaris PT. DI yang menyatakan bahwa kebijakan pengrumahan seluruh karyawan PT. DI merupakan kebijakan yang "terlalu cepat" berbeda dengan keputusan rapat yang dilakukan oleh Kementerian BUMN dan dihadiri oleh Komisaris dan Direksi PT. DI pada

⁷ *Ibid.*, butir 3.

tanggal 17 Juli 2003 yang membahas permasalahan pengrumahan karyawan PT. DI. Rapat tersebut menyimpulkan⁸ :

1. Keputusan Direksi tentang pengrumahan seluruh karyawan PT.DI terhitung mulai pukul 24.00 Wib tanggal 11 Juli 2003 harus tetap dilaksanakan;
2. Pemerintah akan mengupayakan percepatan penyelesaian hal-hal yang berkaitan restrukturisasi finansial PT. DI;
3. Direksi harus segera melakukan konsolidasi dan mengupayakan langkah-langkah untuk mendinginkan suasana (cooling down).

Substansi kesimpulan rapat tersebut bertentangan dengan kebijakan yang menghadirkan Pasukan Khas (Paskhas) TNI Angkatan Udara untuk "menghadapi" karyawan yang bermaksud untuk tetap masuk kerja seperti biasa. Kehadiran Paskhas ini selain dapat ditafsirkan sebagai upaya untuk mengamankan pelaksanaan kebijakan pengrumahan karyawan PT. DI, namun di sisi lain juga dapat menunjukkan adanya pelanggaran hak karyawan PT. DI atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil.

⁸ Risalah rapat Kementerian BUMN dengan Komisaris dan Direksi PT. Dirgantara Indonesia pada pukul 11.00-13.00 Wib pada tanggal 17 Juli 2003.

Terbitnya SKEP ini dalam prosesnya di diperintahkan dan atau diminta dicabut oleh Menteri Tenaga Kerja Indonesia melalui suratnya tertanggal 15 Juli 2003, Nomor : 664.KP.02.33.2003 Perihal Penyelesaian Masalah P.T. Dirgantara Indonesia.⁹

Akibat dipandang sulit untuk dapat diselesaikan antara Dewan Direksi dan Dewan Komisaris, maka Komisaris mengundang para Pemegang Saham dan mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS-LB) pada tanggal 19 dan 22 Agustus 2003. RUPS-LB memutuskan menyetujui kebijakan Direktur Utama PT. DI yang merumahkan seluruh karyawan PT. DI dalam rangka restrukturisasi sumber daya manusia PT. DI¹⁰. Putusan RUPS-LB menjadi penting untuk diperbandingkan dengan

⁹ Surat Menakertrans, Nomor : 664.KP.02.33.2003 Perihal Penyelesaian Masalah P.T. Dirgantara Indonesia., tanggal 15 Juli 2003.

¹⁰ Hasil RUPS-LB, adalah : (a). Direksi Harus mencabut keputusan Direksi Nomor : KEP/03/030.02/PTD/HR0000/ 10/02 tanggal 15 Oktober 2002 tentang Ketentuan Pokok Sistem Pengupahan, dan kembali ke sistem sebelumnya dengan penyesuaian-penyesuaian seperlunya berdasarkan kondisi dan kemampuan perusahaan saat ini. (b). Seleksi seluruh pekerja perusahaan harus dilakukan oleh konsultan SDM independen sesuai kebutuhan perusahaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung sejak rapat koordinasi terbatas bidang perekonomian tentang Langkah-langkah Penyelesaian Masalah PT. Dirgantara Indonesia tanggal 17 Juli 2003. (c). Direksi harus melakukan proses rasionalisasi pekerja (lay-off) sekitar 6.000 orang paling lambat 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya Surat Keputusan Direksi Nomor: SKEP/0598/030.02/07/2003 tentang pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia tanggal 17 Juli 2003 dan harus mengikuti ketentuan peraturan perundangan ketenagakerjaan.

putusan rapat bersama antara Dewan Direksi dan Dewan Komisaris yang telah berlangsung sebelumnya pada tanggal 13 Juli 2003 (sebagaimana tersebut di atas), yang pada intinya menilai bahwa kebijakan pengrumahan perlu direvisi. Terkait kebijakan pengrumahan, pada akhirnya di gugat oleh Serikat Pekerja Forum Komunikasi Karyawan ("**SP.FKK**") PT. DI ke Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung.

Kebijakan pengrumahan kemudian dilanjutkan dengan PHK terhadap 6.561 karyawan PT. DI dari 9.600 karyawan PT. DI. Di lain pihak, ada sebanyak 3.100 karyawan yang dipanggil kembali untuk bekerja di PT. DI dan dilakukan secara bertahap.

Alasan permohonan PHK yang diajukan oleh PT. DI kepada P4P dalam sidang *hearing* pada tanggal 27 Januari 2004¹¹ adalah karena perusahaan PT. DI mengalami kerugian terus-menerus, sehingga pada tahun 1997 telah dilakukan PHK sekitar 7.000 orang. Pada saat itu, jumlah karyawannya berkurang dari 16.000 orang menjadi sekitar 9.000 orang (yang kemudian pada akhir tahun

¹¹ Salinan Putusan P4P No. 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tentang PHK antara PT. Dirgantara Indonesia yang beralamat di Jl. Pajajaran 154 Bandung 40174, Indonesia PO BOX 1562 Bandung dengan Eppy Syaifudin dkk (6.561 pekerja) tertanggal 29 Januari 2004, halaman 12 butir 12.

2004, PT. DI melakukan PHK kembali sebanyak 6.561 orang).

Pertimbangan-pertimbangan yang di sampaikan oleh karyawan PT. DI dalam sidang "hearing" tersebut tidak menjadi bahan pertimbangan majelis untuk menolak permohonan PHK yang diajukan oleh Direktur Utama PT. DI.

Pada tanggal 29 Januari 2004, P4P mengeluarkan putusan yang mengabulkan permohonan PHK PT. DI. Pada tahap pelaksanaan putusan P4P, Direktur Utama PT. DI tidak tunduk terhadap putusan tersebut. Oleh sebab itu, Direktur Utama PT. DI terpaksa menghadapi proses peradilan pidana di Pengadilan Negeri ("PN") Bandung. Majelis Hakim PN. Bandung menghukum terdakwa dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan. Putusan PN. Bandung ini dikuatkan dalam putusan banding Pengadilan Tinggi ("PT") Jawa Barat tertanggal 10 Maret 2005. Upaya hukum kasasi pun tidak dapat dilakukan atas putusan banding tersebut karena berdasarkan Pasal 45A ayat (2) butir b UU No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung dinyatakan bahwa perkara pidana yang diancam dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau diancam pidana denda, tidak dapat diajukan kasasi.

Dengan demikian, Ketua PN. Bandung pada tanggal 28 Juni 2005 telah mengirimkan surat kepada Kepala Kejaksaan Negeri Bandung, Nomor W.8.DN.HN.01.10-1814 perihal pelaksanaan putusan perkara No. 49/Pid/2005/PT.Bdg jo No. 01/Pid/Cr/Bant/2005/PN.Bdg atas nama terdakwa Edwin Soedarmo. Atas putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut, ternyata hingga sekarang (sampai selesainya penulisan tesis ini) tidak dapat dieksekusi karena terpidana Edwin Soedarmo hingga kini tidak diketahui keberadaannya.

Selama kurun waktu pasca Putusan P4P tentang PHK terhadap 6.561 karyawan, PT. DI belum juga sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sebagaimana ditentukan dalam Putusan P4P, khususnya dalam amar III, yang berbunyi : **"Mewajibkan kepada Pengusaha PT. Dirgantara Indonesia seperti tersebut pada amar I tersebut untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-undang No. 3 Tahun 1992"**.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tesis ini akan membahas dan menganalisa tentang Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca PHK Terhadap Mantan Karyawan PT. DI.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, terdapat beberapa hal yang dijadikan perumusan masalah dalam tesis ini, yaitu sebagai berikut:

1. Analisa yuridis : Surat Keputusan (SKEP) Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI yang berakibat PHK terhadap 6.561 karyawan PT. DI;
2. Analisa Yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca Putusan P4P Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tertanggal 29 Januari 2004 tentang PHK karyawan PT. DI sebanyak 6.561 orang.

C. TUJUAN PENULISAN

Adapun yang menjadi tujuan penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan dan menganalisa secara yuridis Surat Keputusan (SKEP) Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI yang berakibat PHK terhadap 6.561 karyawan PT. DI;
2. Menjelaskan dan menganalisa secara yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca Putusan P4P

Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tertanggal 29 Januari 2004 tentang PHK karyawan PT. DI sebanyak 6.561 orang.

D. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penulisan tesis ini metode penelitian hukum yang digunakan adalah metode penelitian normatif, yaitu suatu metode penelitian yang mengutamakan pendekatan berdasarkan norma-norma atau kaidah-kaidah hukum positif yang berlaku.¹²

Bahan dasar penelitian kepustakaan yang digunakan oleh penulis dapat digolongkan:

1. Bahan hukum primer, yang meliputi peraturan perundang-undangan yang terkait;
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti misalnya putusan pengadilan, anjakan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya;
3. Bahan tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali, 1986), hal. 8.

primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif dan seterusnya.

Penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang menurut penulis dapat memberi pandangan atau opini mengenai permasalahan yang menjadi objek penulisan ini.

E. KERANGKA TEORI

Tujuan hukum adalah memberikan rasa keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Menurut Lawrence W. Friedmann, untuk mencapai tujuan tersebut maka dalam suatu negara yang berlandaskan hukum harus memenuhi 3 (tiga) unsur yaitu: (i) substansi hukum (*legal substance*); (ii) struktur hukum (*legal structure*); dan (iii) kultur hukum (*legal culture*).

Substansi hukum (*legal substance*) adalah peraturan-peraturan yang dipakai oleh para pelaku hukum pada waktu melakukan perbuatan-perbuatan serta hubungan-hubungan hukum.¹³ Substansi hukum ini ditujukan untuk mendorong terwujudnya kepastian hukum. Kepastian hukum memang mungkin terwujud dengan undang-undang, tetapi di pihak lain muncul kelemahan undang-

¹³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, cet.5, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 154.

undang, khususnya sifatnya yang statis dan kaku.¹⁴

Materi hukum termasuk didalamnya adalah¹⁵ :

- a. Perencanaan hukum;
- b. Pembentukan hukum;
- c. Penelitian hukum;
- d. Pengembangan hukum dan informasi hukum;
- e. Penyelenggaraan dokumentasi hukum;
- f. Pengembangan ilmu hukum;
- g. Pembinaan pendidikan hukum;
- h. Anotasi keputusan-keputusan hakim;
- i. Analisis dan evaluasi hukum.

Selain itu juga, materi hukum bisa pula meliputi : hukum tertulis, yurisprudensi, kebiasaan dan perjanjian-perjanjian Internasional. Jika membentuk materi hukum haruslah diperhatikan politik hukum yang telah ditetapkan, yang dapat berbeda dari waktu ke waktu karena adanya kepentingan dan kebutuhan.

Struktur hukum (*legal structure*) juga sangat diperlukan untuk mewujudkan kepastian hukum. Penciptaan atau pengadaan struktur disini menyangkut penyusunan suatu organisasi yang akan mengatur kelembagaan bagi

¹⁴ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*, (Jakarta: Chandra Pratama, 2002), hal 132.

¹⁵ Satya Arinanto, *Politik Hukum (Kumpulan Materi Transparansi)*, Program Pascasarjana Hukum Ekonomi Universitas Indonesia, 2004

pembuatan hukum. Pengorganisasian di sini tidak hanya berupa pengadaan kelembagaan, melainkan juga mekanisme kerjanya.¹⁶ Struktur serta organisasi pembuatan hukum di dunia dewasa ini umum didasarkan pada pembagian kekuasaan antara legislatif, yudikatif, dan eksekutif.¹⁷ Dalam kepustakaan dikenal istilah "*check and balance*" dan doktrin Montesquieu yang sangat terkenal, yaitu "*separation of powers*" atau "*Trias Politica*".¹⁸

Jadi, struktur hukum adalah pola yang memperlihatkan tentang bagaimana hukum itu dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini memperlihatkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan lain-lain badan serta proses hukumnya itu berjalan dan dijalankan.¹⁹ Hal senada disampaikan Montesquieu (dalam Paul Scholten, 1934:2) dengan mengemukakan bahwa: "*Hakim-hakim rakyat tidak lain hanya corong yang mengucapkan teks undang-undang. Jika teks itu tidak berjiwa dan tidak manusiawi, para hakim tidak boleh*

¹⁶ Satjipto, *op. cit.*, hal. 178.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, hal. 179.

¹⁹ *Ibid.*, hal. 154.

mengubahnya, baik tentang kekuatannya maupun tentang ketaatannya”²⁰

Aparat hukum sangatlah berperan dalam berjalannya hukum itu. Aparat hukum mempunyai tugas dan fungsi, sebagai berikut²¹ :

- a. Penyuluhan hukum;
- b. Penerapan hukum;
- c. Penegakkan hukum; dan
- d. Pelayanan hukum.

Friedmann melihat, bahwa hukum itu tidak layak hanya dibicarakan dari segi struktur dan substansinya saja, melainkan juga dari segi kulturnya (Friedmann, 1977 : 6 - 9)²². Bahwa agar hukum itu bisa bekerja sesuai dengan fungsinya, yaitu sesuai sarana pengintegrasian, maka rakyat pun harus tergerak untuk menyerahkan sengketa mereka kepada pengadilan. Dengan sikap yang demikian itu maka hukum pun akan benar-benar menjadi sarana pengintegrasian.²³ Dengan demikian, kultur hukum (*legal culture*) adalah ide, sikap,

²⁰ *Ibid.*

²¹ Satya, *op. cit.*,

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*, hal. 153.

keyakinan, harapan dan pendapat masyarakat tentang eksistensi hukum tersebut.

Membicarakan masalah penggunaan hukum sebagai instrument untuk mengubah dan mengontrol masyarakat, dapat timbul kesan bahwa manusia itu sepenuhnya menjadi sasaran manipulasi usaha-usaha tersebut. Pertanyaan selanjutnya adalah, "benarkah bahwa faktor manusia itu tidak turut menentukan bagaimana hukum itu hendak digunakan"? Pertanyaan seperti ini menjadi relevan oleh karena pola pengorganisasian masyarakat secara demokratis kini semakin menjadi pola yang dominan. Bagaimana anggota-anggota masyarakat itu turut menentukan hukumnya. Pemenuhan pertanggungjawaban teori mengenai masalah hubungan hukum dan pertanyaan di atas, dapat di jawab oleh teori sosiologi terhadap pertanyaan tentang "mengapa orang itu mematuhi hukum". Menurut Schuyt, jawabannya ada dua, yaitu²⁴ :

1. Kepatuhan tersebut dipaksakan oleh sanksi (*Teori Paksaan*).
2. Kepatuhan tersebut dipaksakan atas dasar persetujuan yang diberikan atas dasar persetujuan yang diberikan oleh para anggota masyarakat

²⁴ Satjipto, *op. cit.*, hal. 155.

terhadap hukum yang diperlakukan untuk mereka (*teori persetujuan*).

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa ketiga unsur tersebut harus berjalan beriringan dan seimbang. Jika tidak, ketimpangan hukumlah yang akan terjadi.

F. KERANGKA KONSEPSIONAL

Menurut Pasal 1 angka 22 UU No. 13/2003, Perselisihan Hubungan Industrial ("**PHI**") adalah "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Pengertian PHI tersebut di atas memiliki pengertian yang sama dengan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ("**UU No. 2/2004**") tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 2 UU No. 2/2004, jenis PHI terdiri dari :

1. Perselisihan Hak; adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, perjanjian perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004.
2. Perselisihan kepentingan; adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 2/2004;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 2/2004.
4. Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan; adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat

pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 5 UU No. 2/2004.

Menurut Iman Soepomo, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja baik oleh pihak majikan maupun oleh pihak buruh, baik secara perseorangan maupun secara massal.²⁵ Ada 4 istilah dalam PHK, yaitu²⁶ :

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja;
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner;
3. *Redundancy*, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi;
4. *Retrenchment*, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, sehingga perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada pekerja.

²⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Djambatan, 1982), hal.195.

²⁶ Sendjun H.Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.1, (Jakarta:Rineka Cipta, 1990), hal. 107.

Ketentuan mengenai PHK menurut UU No.13/2003 meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Baik pengusaha maupun pekerja/buruh berhak melakukan pemutusan hubungan pekerjaan akan tetapi baik pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Jika pemutusan hubungan pekerjaan tidak dapat dihindari maka terdapat beberapa alasan yang tidak boleh digunakan untuk melaksanakan pemutusan hubungan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 153 ayat 1 UU No.13/2003, yaitu;

1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut dokter selama waktu tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. pekerja/buruh menikah;
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;

10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Jika segala upaya telah dilakukan tetapi hubungan kerja tidak dapat dihindari maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Jika tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

UU mengatur jika terjadi pemutusan hubungan pekerjaan, maka pengusaha diwajibkan membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Namun demikian UU tidak mengatur daya paksa apabila pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya tersebut. Beberapa alasan pemutusan hubungan pekerjaan

yang tetap mewajibkan pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 sebagai berikut :

1. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) yang harus didukung dengan bukti-bukti maka pekerja tetap memperoleh uang penggantian hak dan jika pekerja/buruh yang bersangkutan tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan penguasa secara langsung, maka selain memperoleh uang penggantian hak juga uang pisah (Pasal 158);
2. PHK dikarenakan pekerja/buruh setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan dikarenakan ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha, maka selain berhak menerima bantuan untuk tanggungannya juga berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali (Pasal 160);
3. PHK dikarenakan pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka pekerja/buruh memperoleh uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Pasal 161);

4. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja yang bersangkutan berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak;

5. pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak (Pasal 164 ayat 1). Pengusaha dapat juga melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, namun demikian pekerja/buruh tetap berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak (Pasal 164 ayat 3);

6. pemutusan hubungan kerja juga dapat dilakukan karena perusahaan pailit namun tetap dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian (Pasal 165);

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan ini terbagi atas lima bab, dimana penulis mencoba untuk melakukan pembahasan secara sistematis. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

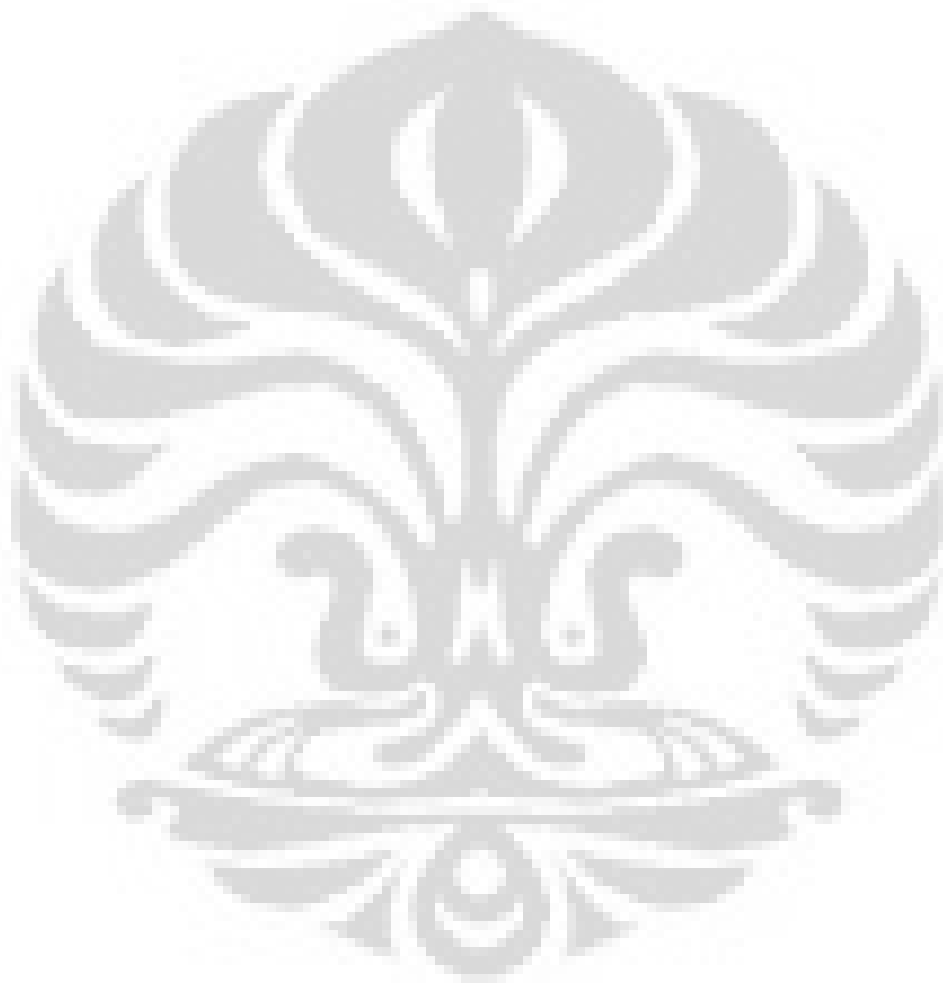
Bab **Pertama** merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, metodologi penelitian, kerangka teori dan kerangka konseptual serta sistematika penulisan dalam tesis ini.

Bab **Kedua** membahas sejarah perkembangan pembentukan PT.DI, potensi ekonomi PT.DI, berbagai problema PT.DI.

Bab **Ketiga** menganalisa secara yuridis Surat Keputusan (SKEP) Direksi PT.DI No.SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT.DI yang berakibat PHK terhadap 6.561 karyawan PT.DI;

Bab **Keempat** menganalisa secara yuridis Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan PT.DI.

Bab **Kelima** merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.



BAB II

SEJARAH PERKEMBANGAN PEMBENTUKAN, POTENSI EKONOMI dan MASALAH PT.DI

A. Sejarah Perkembangan Pembentukan PT.DI

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki wilayah yang amat luas, yaitu sekitar 1.904.443 Km², terbentang dari Sabang (Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam) sampai Merauke (Propinsi Papua), yang memiliki sekitar 13.500 pulau, yang mana sebagai penghubung antar wilayah, sejak jaman Majapahit dan Sriwijaya, adalah kapal laut, oleh karena pada saat itu teknologi dirgantara belum dikenal. Teknologi Dirgantara mulai dikenal di wilayah nusantara pada sekitar tahun 1920-an ketika pemerintah kolonial Belanda mendirikan KNILM (*Koninklijke Nederlands Indisch Luchtvaart Maatschappij*) untuk melayani penerbangan dalam negeri²⁶.

²⁶ Gugatan Perbuatan Melawan Hukum (Pembatalan Hasil Rapat Umum Pemegang Saham PT. Dirgantara Indonesia (Persero) tertanggal 19 dan 22 Agustus 2003, antara SP. FKK melawan PT. DI, Pemerintah RI CQ. Presiden RI CQ. Kementrian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN).

Pada sekitar tahun 1950-an Presiden RI I, yaitu Soekarno mulai mempersiapkan Industri Dirgantara Indonesia melalui pengiriman mahasiswa dan perwira AURI untuk bersekolah dan belajar teknik penerbangan ke Eropa, termasuk Belanda²⁷.

Pada sekitar tahun 1960-an pemerintah melalui TNI-AU membentuk KoPelaPIP [Komando Pelaksana Persiapan Industri Pesawat Terbang] dibawah pimpinan Marsma Nurtanio Pringgoadisuryo²⁸.

Pada Hari Penerbangan Nasional, tanggal 9 April 1962, Soekarno dalam pidatonya mengatakan : "...tanah air kita adalah tanah air kepulauan, tanah air yang terdiri dari beribu-ribu pulau yang dipisahkan satu dari yang lain oleh samudera-samudera dan lautan-lautan. Tanah air kita ini adalah ditakdirkan oleh Allah SWT terletak antara dua benua dan dua samudera. Maka bangsa yang hidup di atas tanah air yang demikian itu hanyalah bisa menjadi satu bangsa yang kuat jikalau ia jaya bukan saja di lapangan komunikasi darat, tetapi juga di lapangan

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*

komunikasi laut dan di dalam abad 20 ini dan seterusnya di lapangan komunikasi udara."

Berdasarkan pernyataan Bung Karno tersebut, maka tidak berlebihan bahwa pendirian industri pesawat terbang menjadi penting di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan transportasi udara baik sipil maupun militer yang amat diperlukan untuk menjaga keutuhan negara, kedaulatan, kemandirian berbangsa dan harga diri bangsa baik sosial, politik ekonomi dan budaya. Sudah merupakan pengetahuan umum hampir semua negara besar di dunia memiliki Industri Pesawat Terbang seperti Amerika Serikat, Canada, Perancis, Jerman, China, European Union, dan lain sebagainya.

Untuk kepentingan itu, dirintislah kelahiran suatu industri pesawat terbang di Indonesia oleh Wiweko, Nurtanio, dan yang lain dengan peralatan seadanya mendirikan bengkel pesawat terbang dan pesawat terbang kecil. Akhirnya, pada tahun 1960an Soekarno mendirikan Industri Pesawat Terbang yang kemudian dikembangkan Soeharto menjadi industri dirgantara dengan nama

PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio, dibawah pimpinan Marsma Nurtanio Pringgoadisuryo.

Pada tanggal 28 April 1976 berdasarkan Akte Notaris No.15 oleh Notaris R. Sukarsono, di Jakarta didirikan PT.Industri Pesawat Terbang Nurtanio dengan Dr. BJ. Habibie selaku Direktur Utama. Program pembangunan fisik mulai dilakukan dan pada 23 Agustus 1976 Presiden Soeharto meresmikan industri pesawat terbang ini. Dalam perjalanannya kemudian, pada 11 Oktober 1985, PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio berubah menjadi PT.Industri Pesawat Terbang Nusantara atau IPTN²⁹.

Pada tahun 1980-1990, peningkatan mutu sumber daya manusia ("**SDM**") sebagai *Human Capital Investment* tetap berlanjut dengan dilakukan kerja sama dengan industri penerbangan terkemuka seperti Boing, General Dynamics (F-16) dan Airbus yang semakin lama semakin meningkat³⁰.

Pada tahun 1999, pemerintah Presiden BJ. Habibie melakukan restrukturisasi bisnis IPTN. Pada tanggal 24 Agustus 2001, IPTN kemudian merubah nama menjadi PT.

²⁹ Melindungi Hak Pekerja, Membangun Good Corporate Governance. "Solusi Kemelut PT. Dirgantara Indonesia." Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. Hal. 69.

³⁰ *Op.Cit.*, Gugatan Perbuatan Melawan Hukum.

Dirgantara Indonesia atau *Indonesian Aerospace/IAe* yang diresmikan Presiden Abdurrahman Wahid di Bandung. Ada lima faktor menonjol yang menjadikan PT. DI berdiri, sebagai berikut :

1. ada orang-orang yang sejak lama bercita-cita membuat pesawat terbang dan mendirikan industri pesawat terbang di Indonesia;
2. adanya orang-orang Indonesia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi membuat dan membangun industri pesawat terbang;
3. adanya orang yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdedikasi tinggi menggunakan kepandaian dan keterampilannya bagi pembangunan industri pesawat terbang;
4. adanya orang yang mengetahui cara memasarkan produk pesawat terbang secara nasional maupun internasional;
5. adanya kemauan pemerintah.

Perpaduan yang serasi faktor-faktor di atas menjadikan PT. DI berdiri menjadi suatu industri pesawat terbang dengan fasilitas yang memadai.

PT. DI adalah BUMN yang berbentuk PERSERO, modalnya terbagi atas saham yang dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No.19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara, ditentukan : "Perusahaan Perseroan, yang selanjutnya disebut Persero, adalah BUMN yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51%(lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan."

Landasan hukum PT. DI adalah sebagai wahana transformasi industri untuk menjadi pusat keunggulan di bidang industri dirgantara yang berorientasi bisnis dan mampu mendukung kepentingan nasional. Tujuan dari berdirinya perusahaan ini, tiga di antaranya mengemban tugas negara yaitu:

1. untuk menumbuhkan kekuatan bangsa di bidang kedirgantaraan untuk menunjang ketahanan dan keamanan nasional.

2. menguasai teknologi kedirgantaraan beserta pengembangan untuk mengurangi ketergantungan dari luar.

3. menjadi salah satu perusahaan pendorong pertumbuhan industri nasional.

PT. DI memiliki lima kompetensi inti dalam bidang usahanya, yaitu desain dan manufaktur pesawat terbang, aerostruktur, pelayanan pesawat terbang, pelayanan mesin, dan pertahanan. Hasil desain dan manufaktur pesawat terbang antara lain jenis CN 212, CN 235, helikopter NBO 105, NAS 332, dan NBELL 412. Adapun aerostruktur yaitu komponen dan suku cadang. Pelayanan pesawat terbang meliputi perawatan, *overhaul*, dan perbaikan. Pelayanan mesin, misalnya simulasi teknologi dan contoh pertahanan yaitu roket dan torpedo³¹.

Dalam menjalankan bisnis pesawat terbang, PT. DI memproduksi berbagai tipe mulai dari sipil, militer, dan misi khusus. Kerja sama yang pernah dilakukan antara lain dengan negara Malaysia, Australia, Jerman, Amerika Serikat, Jepang, dan Afrika Selatan. Langkah yang diambil

³¹ *Op. Cit.*, hal. 71.

PT. DI dalam mengembangkan usahanya adalah bahwa manajemen mempunyai 4 langkah besar dalam penguasaan teknologi, yaitu:

1. Pengenalan teknologi : pemanfaatan teknologi yang sudah ada untuk mencapai proses nilai tambah. Sasaran tahap pertama, adalah penguasaan kemampuan *manufacturing*, sekaligus memilih dan menentukan jenis pesawat yang sesuai dengan kebutuhan dalam negeri yang hasil penjualannya dimanfaatkan menambah kemampuan berusaha perusahaan yang dikenal dengan metode "*progressif manufacturing program*".
2. Integrasi teknologi : mengintegrasikan teknologi yang ada untuk membuat pesawat dan produk utamanya CN235. Tahap kedua dimaksudkan untuk menguasai kemampuan rancang bangun sekaligus *manufacturing*.
3. Pengembangan teknologi : teknologi yang ada dan teknologi baru dikembangkan untuk membuat pesawat baru dan produk utamanya N250. Tahap ketiga dimaksudkan meningkatkan kemampuan rancang bangun secara mandiri.

4. Penelitian dasar industri : melakukan penelitian untuk menemukan teknologi baru dan produk utamanya N2130. Tahap keempat dimaksudkan untuk menguasai ilmu-ilmu dasar dalam rangka mendukung pengembangan produk-produk baru yang unggul.

Selama lebih 28 tahun keberadaannya, PT. DI telah berhasil membuktikan dirinya sebagai aset negara yang berharga dan membanggakan, seperti³²:

1. Telah berhasil memproduksi dan memasarkan berbagai produk dirgantaranya, seperti, pesawat CN 235, Super Puma, NC Bell, CASA 212, dll, yang tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan penerbangan sipil dan militer di dalam negeri, melainkan juga di luar negeri, seperti, Malaysia, Korea Selatan, Turki, dll., disamping telah dan sedang melakukan pengembangan pesawat N-250 dan N-2130.
2. Telah mendapatkan kepercayaan dan berhasil memproduksi beberapa bagian pesawat terbang, seperti Boeing, F-16, dll., berdasarkan lisensi dari industri pesawat terbang luar negeri, seperti

³² *Op.Cit.*, Gugatan Perbuatan Melawan Hukum.

Boeing, CASA (*Construcciones Aeronauticas SA*), MBB (*Messerschmidt Bolkow & Blohm*), Aerospaziale dll.

3. Penguasaan *High Technology Industry* yang berbasis pada Sumber Daya Manusia sebagai *Human Capital Investment*, bukan pada facility dan telah dicapai dengan biaya murah hanya 3,7 Triliun dan waktu yang singkat 25 tahun sehingga kita menjadi sejajar dengan bangsa besar AS, Inggris, Jerman, Perancis dll.
4. Teknologi *fly by wire three axis* pada N-250 adalah puncak teknologi pengendalian pesawat *full automatic* dengan komputer yang pertama kali berhasil pada pesawat sipil dan kini diaplikasikan pada Airbus A380, Boeing 777 dll.
5. Keahlian 9.670 sumber daya manusia yang sangat spesifik dengan pengalaman lebih dari 20 tahun, dengan usia rata-rata 42 tahun sebagai *Intangible asset* yang penting.
6. Dapat menyerap tenaga kerja *high skill and engineering* yang siap digunakan untuk menunjang industri lainnya.

B. Potensi Ekonomi PT.DI dan Masalah PT.DI

Sejak badai krisis melanda Indonesia, kinerja PT. DI mengalami penurunan. Menurunnya kinerja PT. DI, menurut manajemen PT. DI karena dihentikannya subsidi pemerintah atas dasar "perintah" International Monetary Fund ("IMF"). Akibatnya, PT. DI tidak mampu melanjutkan dan mengembangkan proyek-proyeknya (Casa-212, CN-235, dan N-250 yang belum berhasil memperoleh sertifikasi meski telah terbang, serta CN-2130).

Pada tahun 2000, PT. DI menjalani reorientasi bisnis, rasionalisasi SDM dan restrukturisasi modal. Hal ini perlu dilakukan untuk mempertahankan keberadaan industri kedirgantaraan. Sejak itu fokus bisnis dititikberatkan pada pembuatan/penjualan CN-235.

Karyawan yang semula berjumlah 16.000 orang dikurangi menjadi 9.6000 orang. Meskipun demikian, masalah ternyata tidak langsung surut. Pasalnya, hutang tertanggung masih tinggi, yang mencapai sekitar Rp. 3,17 triliun. Di lain pihak, nilai kontrak yang ada juga tidak seimbang dengan jumlah karyawan³³.

³³ *Op. Cit.*, hal. 87.

Kondisi ini selain diakibatkan adanya krisis, ternyata juga diakibatkan dengan adanya berbagai kelemahan manajemen, baik di bidang manajemen pemasaran, manajemen operasi, manajemen keuangan, dan manajemen SDM³⁴. Hal ini tercermin dengan dikeluarkannya SKEP secara tiba-tiba pada hari Jum'at tanggal 11 Juli 2003 oleh Direktur Utama Edwin Sudarmo.

Terbitnya SKEP menimbulkan ketegangan antara direksi dengan karyawan PT. DI. Ketegangan yang timbul sebenarnya akibat menggunungnya masalah yang tidak bisa lagi dikendalikan oleh Direksi PT. DI. Untuk itu, Pemerintah wajib mencari jalan keluar jika masih menganggap PT. DI sebagai industri strategis. Permasalahan sudah amat kompleks, krusial dan menyangkut aset negara bernilai tinggi.

Membenahi PT. DI jelas tidak mudah tetapi bukan berarti tidak mungkin. Edwin Soedarmo yang pada waktu itu menjabat sebagai Direktur Utama PT. DI mengungkapkan bahwa jika pemerintah bermaksud menyelamatkan PT. DI, diperlukan dana segar sebesar 20 juta dolar. Perusahaan

³⁴ *Ibid.*, hal. 72.

akan memperkuat *core business* di bidang pembuatan pesawat, perawatan, dan engineering. Sebab, untuk sekedar survive saja, PT. DI harus dapat menjual 12 CN-235 per tahun. Apakah mungkin? Membiarkan PT. DI tutup atau mati juga sayang karena sama saja dengan membuang fasilitas dan ahli kedirgantaraan yang sudah dibangun dengan biaya mahal³⁵.

Selanjutnya dinyatakan bahwa kesulitan ekonomi nasional memicu *set back* di hampir semua sektor industri di Indonesia termasuk manufaktur. Ada sejumlah bentuk *set back* di bidang manufaktur, diantaranya kehilangan *domestic buying power* serta kehilangan kepercayaan internasional terhadap sistem keuangan di Indonesia. Sementara di industri manufaktur pesawat, ada kehilangan *business opportunity*. Dengan demikian, sejumlah masalah jelas membelit PT. DI. Volume bisnis lebih kecil ketimbang sumber daya yang tersedia, utilisasi rendah, banyak sumber daya manusia ("SDM") yang menganggur, juga ada demotivasi SDM. Hal ini juga diperparah dengan pendapatan PT. DI yang tidak mampu untuk menopang beban

³⁵ *Ibid.*, hal. 90.

biaya. Kondisi keuangan PT. DI sangat memprihatinkan. *Usaha strategic business unit* (SBU) terganggu karena dananya digunakan untuk biaya operasional perusahaan. Akibat krisis ekonomi, juga menyebabkan tuntutan karyawan tentang upah dan kesejahteraan semakin meningkat. Lengkaplah kemelut keuangan yang terjadi terhadap PT. DI³⁶.

Sebaliknya, menurut karyawan yang diwadhahi dalam SP.FKK bahwa alasan direksi yang menyatakan ketidakmampuan perusahaan untuk membiayai operasi perusahaan, faktanya bukanlah disebabkan karena besarnya biaya gaji/upah para karyawan, melainkan disebabkan ketiadaan modal kerja oleh karena belum dilakukannya PMS (Penyertaan Modal Sementara) dari pemerintah sebesar Rp. 1,7 T (satu koma tujuh trilyun rupiah), sebagai bagian dari program restrukturisasi PT. DI, yang menempatkan BPPN sebagai pemegang saham mayoritas sebesar 92,9% dan Kementrian Negara BUMN sebagai pemegang saham minoritas sebesar 6,1%³⁷.

³⁶ *Ibid.*, hal. 91.

³⁷ *Op.Cit.*, Gugatan Perbuatan Melawan Hukum.

Ketidakmampuan perusahaan untuk membiayai operasi perusahaan menjadi beralasan apabila melihat mismanajemen dan penyelewengan yang terjadi di PT. DI, yaitu sebagai berikut³⁸ :

1. Manajemen tidak mampu membuat bisnis plan yang baik akan tetapi cenderung berjalan secara alamiah dan tidak terencana.
2. Saran konsultan asing/lokal dengan biaya hingga puluhan juta dolar menjadi sia-sia.
3. Tidak mencegah atau membiarkan praktek-praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
4. Tidak mampu mempromosikan dan menjual produk.
5. Tidak dapat meyakinkan semua stake holder.
6. Tidak mempunyai jiwa kepemimpinan dari semua lini manajemen.
7. Sesama pejabat hanya sibuk saling intrik dan gosip hanya untuk merebut kekuasaan.
8. Hampir semua produk setiap delivery selalu terlambat karena rencana kerja yang amburadul sehingga di penalti.

³⁸ Ibid.

9. Semangat menghambur-hamburkan uang perusahaan diantara para pejabat melalui contract fee, mark-up, perjalanan dinas dalam dan luar negeri dll.
10. Tidak ada rencana efisiensi yang kongkrit.
11. Komunikasi antara manajemen dan karyawan yang lemah.
12. Tidak mampu meyakinkan karyawan akan masa depan perusahaan sehingga terjadi demotivasi.
13. Perusahaan menjadi tidak *bankable*.

Beberapa fakta mengenai praktek mismanajemen dan penyelewengan yang terjadi di PT. DI, antara lain sebagai berikut³⁹ :

1. Biaya operasional perusahaan diluar gaji dan material Laporan Konsultan Deloitte Touche & Tohmatsu Tahun 1998 Ditemukan Beban Pos Lain-Lain Perusahaan sebesar RP.642 Milyar.
2. HASIL AUDIT BPKP Tahun 1998 :
 - a. Ditemukan pengeluaran Pos Beban lain-lain sebesar Rp.560 M;

³⁹ Salinan Putusan Pengadilan Negeri Kelas I Bandung, No. 304/PTD/G/2003/PN.Bdg, halaman 6-8

- b. Kegagalan Bisnis SUT Torpedo dengan STN kukaATLAS (Jerman) sebesar DM 55,1 Juta Uang Muka Dinas di Div.ACS yang belum di pertanggung jawabkan sebesar RP.4 M;
 - c. Kerugian Penanaman Modal di AMRAI Inc. sebesar US\$ 5 Juta;
 - d. Kerugian PT.DI (IPTN) -Amerika (PT.INA) US\$ 2,573.173;
 - e. Kerugian PT.DI(IPTN) -EROPA PT.IEU di Jerman U DM 231.183,49;
 - f. Hilangnya 18 unit Engine Garret untuk NC212, setatus tidak terlacak , harga 1 unit engine US\$ 400.000;
 - g. Kegagalan Projek N250 mendapatkan Sertifikasi, menghabiskan Dana sebesar Rp 2,2 Triliun.
3. LAPORAN HASIL AUDIT BPKP Tahun 1999 :
1. Kegagalan Bisnis dengan Airvenezuela dan MNA, PT.DI (IPTN) mengalami kerugian;
 2. Pertanggungjawaban uang muka dinas sebesar RP 16 Milyar dan US\$ 254,700.00, yang belum di pertanggungjawabkan.
4. MARKUP PEMBELIAN MATERIAL PESAWAT :

1. Landing Light. Dari US\$3.162 menjadi US\$9.185,31 (+/-200%);
2. Material Helicopter, dari US\$ 821.6 menjadi US\$ 22,425.9831 (>1000%);
3. Pembelian Engine CN235 Rokaf terdapat selisih harga sebesar US\$ 2,4 Juta.
5. Pendirian perusahaan di dalam perusahaan yang sangat merugikan, yaitu : PT. Angkasa Biru didirikan oleh Pejabat-pejabat teras Unit SBU Helicopter PT. DI, seluruh biaya operasinya di bebaskan ke PT. DI (SBU HE), sedangkan keuntungannya masuk ke PT. Angkasa Biru.
6. PEMBOROSAN BIAYA AKIBAT KEGAGALAN USAHA :
 1. Deelivery beberapa pesawat yang mengalami keterlambatan.
 2. Pembatalan Kontrak 4 unit pesawat CN235- UEA.
7. DUGAAN PENYIMPANGAN KEUANGAN :
 1. Potongan Iuran Jamsostek Karyawan yang tidak di bayarkan ke PT. Jamsostek;
 2. Penyalahgunaan Dana Pensiun;
 3. Pejabat teras PT. DI mendapat kredit lunak dari Dana Pensiun Karyawan (DPN);

4. Potongan Iuran/cicilan-Koperasi Karyawan tidak di bayarkan ke Koperasi;
5. Banyak mantan Pejabat yang masih menikmati fasilitas sebagai Pejabat.

Hal tersebut menunjukkan ketidakmampuan atau ketidakprofesionalan atau kegagalan direksi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjalankan atau melakukan pengurusan PT. DI, sekaligus juga menunjukkan ketidakmampuan atau ketidakprofesionalan atau kegagalan komisaris dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk melakukan pengawasan terhadap direksi, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian tidak hanya terhadap karyawan, perusahaan, melainkan juga telah merugikan negara⁴⁰.

⁴⁰ *Ibid.*

BAB III

**ANALISA YURIDIS SURAT KEPUTUSAN ("SKEP")
DIREKSI PT. DI
No.SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03
tentang PROGRAM PENGGRUMAHAN KARYAWAN PT. DI
YANG BERAKIBAT PHK TERHADAP 6.561
KARYAWAN PT. DI**

Krisis ekonomi yang melanda Indonesia berdampak pada PT. DI karena dihentikannya pendanaan pemerintah untuk program N250 dan sekaligus berkurangnya potensi pasar produk PT. DI termasuk peluang memasarkan produk unggulan N250. Selain itu, PT. DI masih memiliki banyak hutang yang belum terselesaikan, sehingga struktur permodalan perusahaan menjadi tidak sehat serta masih ada penumpukan aset yang tidak produktif. Akibat hal tersebut, PT. DI mengalami kesulitan keuangan dan beban perusahaan terlalu berat untuk menggaji para karyawannya. Akibatnya, pada tanggal 11 Juli 2003 PT. DI menerbitkan kebijakan untuk merumahkan karyawan PT. DI yaitu No.SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03. Adapun isi SKEP Direksi PT. DI tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI adalah sebagai berikut:

1. Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI (Persero).
2. Program Pengrumahan tersebut berlaku untuk seluruh karyawan PT. DI (Persero); Lamanya program tersebut yaitu 6 (enam) bulan, sejak tanggal ditetapkan.
3. Selama karyawan dirumahkan tetap diberikan penghasilan sebagaimana yang diterima setiap bulannya, kecuali tunjangan transport dan tunjangan makan.
4. Selama karyawan dirumahkan, seluruh peralatan dan inventaris kantor dikembalikan kepada Perusahaan melalui ADU Pengamanan.
5. Selama karyawan dirumahkan tidak diperbolehkan memasuki seluruh kawasan Perusahaan.
6. Apabila Perusahaan dapat melanjutkan aktivitas usaha sebagaimana mestinya, Perusahaan akan memanggil kembali karyawan untuk bekerja kembali sesuai dengan kebutuhan dan kondisi Perusahaan.
7. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

8. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Karyawan PT.DI baru mengetahui kebijakan tersebut keesokan harinya yaitu tanggal 12 Juli 2003, ketika mereka akan bekerja seperti biasanya. Tindakan tiba-tiba yang dilakukan oleh PT.DI diikuti pula tindakan pengamanan oleh sepasukan prajurit TNI dari Pasukan Khas TNI AU (Paskhas).

Atas penerbitan SKEP tersebut, ribuan karyawan PT. DI melakukan protes dan meminta kepada Direksi agar mereka diajak berunding. Namun, perundingan itu tidak terjadi dan akhirnya SP. FKK menggugat Direktur Utama PT. DI ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

A. Kasus Posisi SKEP Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang PROGRAM PENGGRUMAHAN KARYAWAN PT. DI

A.1. Di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), Bandung

Putusan yang akan diuraikan ini adalah perkara mengenai pembatalan Surat Keputusan Nomor : SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 Tentang Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia yang dikeluarkan pada tanggal 11 Juli 2003 oleh Edwin Sudarmo selaku Direktur

Utama PT. Dirgantara Indonesia (Persero) yang beralamat di Jl.Pajajaran 154 Bandung 40174, yang untuk selanjutnya disebut Tergugat dan Penggugat adalah Ketua Umum dan Sekretaris Umum Serikat Pekerja Forum Komunikasi Karyawan (SP.FKK) PT. Dirgantara Indonesia yang beralamat di Jl.Lekong Besar No. 68 Bandung 40261.

Obyek gugatan dari perkara tersebut adalah Surat Keputusan Nomor: SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 Tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. Penggugat mengajukan gugatan mengenai pembatalan SKEP Pengrumahan karyawan PT. DI. Surat gugatan tersebut didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 22 Juli 2003 di bawah register perkara Nomor : 79/G/2003/PTUN-BDG dan telah diperbaiki pada tanggal 31 Juli 2003. Perkara ini menggunakan sistem sidang cepat dan ditangani oleh Majelis Hakim yang terdiri dari:

- a. Arpani Mansyur (Ketua);
- b. Santer Sitorus; dan
- c. A.Karim.M

Surat Keputusan Tergugat *aquo* dikeluarkan Tergugat pada tanggal 11 Juli 2003, sehingga dengan demikian gugatan ini diajukan masih dalam tenggang waktu yang

dimungkinkan untuk diajukan, sebagaimana yang ditentukan oleh Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 ("UU No. 5/1986"), yang berbunyi: "Gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu sembilan puluh hari terhitung sejak saat diterimanya atau diumumkannya keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara".

Keputusan Tergugat *aquo* telah memenuhi syarat sebagai keputusan tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 5/1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menyatakan bahwa: "Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata." Dengan demikian, SKEP tersebut dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Keputusan Tergugat *Aquo* adalah berupa suatu penetapan tertulis (*beschikking*);
2. Surat keputusan tersebut dikeluarkan oleh Tergugat, yang merupakan pimpinan atau pejabat

dari Badan Usaha Milik Negara yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat itu, sehingga Tergugat merupakan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 ayat 2 UU No. 5/1986, yang menentukan: "Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah Badan atau Pejabat yang melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

3. Keputusan Tergugat *aquo* telah bersifat konkrit, individual, dan final karena obyek yang diputuskan nyata, berwujud, tidak abstrak dan dapat ditentukan apa yang harus dilakukan; ditujukan dan berlaku khusus bagi orang yang mendapatkan dan keputusan *Aquo* tidak memerlukan persetujuan dari instansi lainnya yang sudah menimbulkan akibat hukum.

Dalam petitumnya, Penggugat menuntut agar Majelis Hakim memutus:

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan batal atau tidak sah Surat Keputusan Direksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero) Nomor:

SKEP/ 0598/ 030.02/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT.Dirgantara Indonesia (Persero), tertanggal 11 Juli 2003;

c. Mewajibkan dan memerintahkan Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Direksi PT.Dirgantara Indonesia Nomor: SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT.Dirgantara Indonesia (Persero);

d. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Bahwa dalam rentang proses persidangan masih berlangsung, Direktur Utama PT. DI mengeluarkan 4 (empat) Surat Keputusan baru, yaitu :

1. Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) No. SKEP/0730/032.02/PTD/UT0000/09/2003 tanggal 5 September 2003 tentang Ketentuan seleksi ulang karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero);
2. Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) No. SKEP/0883/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003 tentang Pencabutan Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Persero);

3. Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) No. SKEP/0884/035.04/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003 tentang Karyawan Dalam Proses Ijin Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak mendaftarkan diri mengikuti seleksi ulang karyawan;
4. Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero) No. SKEP/0885/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003 tentang Karyawan yang dirumahkan sementara dalam rangka menunggu hasil seleksi ulang karyawan.

Pada tanggal 6 Oktober 2003, Pengadilan menerima surat dari Tergugat dan surat yang disampaikan langsung oleh kuasa hukum Penggugat. Dimana kedua surat tersebut memiliki isi yang sama yaitu pemberitahuan atas terbitnya 4 (empat) surat keputusan baru yang diterbitkan oleh direksi PT. DI.

Pada hari Senin tanggal 06 Oktober 2003 melalui rapat permusyawaratan Majelis dan pembacaan putusan pada hari Selasa tanggal 7 Oktober 2003, Pengadilan Tata Usaha Bandung mengeluarkan putusan dengan No.Perkara 79/G/2003/PTUN-Bdg. Beberapa pertimbangan hukum dalam putusan tersebut menyebutkan :

1. bahwa keempat surat yang diterbitkan oleh direksi di atas, sebagaimana tersebut di atas tidak sebagai bukti dalam perkara akan tetapi berdasarkan Pasal 100 ayat 1 huruf e UU No. 5/1986, hal tersebut sebagai pengetahuan bagi Hakim;
2. bahwa surat Tergugat aquo (objek sengketa in litis/baju asli) dengan baju pengganti dalam Surat Keputusan Tergugat No.SKEP/0883/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003 jo No.SKEP/0885/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003 pada inti pokoknya sama yaitu sama-sama Pengrumahan Kayawan PT.DI (Persero), perbedaannya hanya sebutan saja, dengan perkataan lain Surat Keputusan objek sengketa in litis menjelma kedalam Surat Keputusan Tergugat No. SKEP/0883/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober jo No.SKEP/0885/030.02/PTD/UT0000/10/2003 tanggal 3 Oktober 2003;
3. bahwa antara Surat Keputusan objek sengketa in litis dengan surat pencabutan objek sengketa (No.SKEP/0883/030.02/PTD/UT0000/10/2003 jo No. SKEP/ 0884 / 035.04/PTD/UT0000/10/2003 jo

No. SKEP/ 0885/ 030.02/ PTD/ UT0000/10/2003 tertanggal 3 Oktober 2003) mengandung suatu persamaan atau kemiripan, karenanya Pengadilan beranggapan bahwa penerbitan pencabutan objek sengketa in litis merupakan tindak lanjut dari penerbitan objek sengketa in litis;

4. bahwa oleh karena Tergugat telah mengetahui dan menyadari Surat Keputusannya No. SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tanggal 11 Juli 2003 dipermasalahkan Penggugat keberadaannya, sedangkan penerbitan pencabutan terhadap objek sengketa in litis merupakan pergantian baju saja yang dilakukan beberapa saat sebelum perkara ini diputus, hal ini seharusnya tidak perlu terjadi melainkan seharusnya Tergugat menunggu perkara ini yang nantinya melaksanakan sesuai dengan isi putusan, akan tetapi hal tersebut tidak dilaksanakan Tergugat bahkan menimbulkan *issue* baru yang dikwalifisir suatu perbuatan yang menunjukkan suatu *arogansi*, yang seharusnya hal ini tidak perlu terjadi dalam aparaturnya Negara yang bersih dan berwibawa;

5. bahwa selanjutnya, Majelis Hakim menimbang bahwa penerbitan obyek sengketa telah terbukti secara sah dan meyakinkan tidak melalui prosedural Sehingga tindakan tersebut dapat dikwalifikasikan sebagai tindakan yang sewenang-wenang sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 53 Ayat 2 huruf c UU No. 5/1986.

Dengan demikian, Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung, membatalkan Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia Nomor SKEP/0598/030.02/ PTD/UT0000/07/2003 tertanggal 11 Juli 2003 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. DI. Selain membatalkan SKEP Pengrumahan atas karyawan PT. DI, Majelis Hakim juga mewajibkan kepada Tergugat (Direktur Utama PT. DI) untuk mencabut surat keputusan tersebut. Tergugat tidak diperkenankan untuk menerbitkan surat keputusan lain sebagai tindak lanjut objek sengketa dimaksud (SK.Pengrumahan) hingga adanya putusan pengadilan yang telah punya keputusan hukum tetap. Majelis Hakim menghukum tergugat untuk membayar perkara sebesar Rp.84.000,00.

**A.2. Di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara
(PT. TUN), Jakarta**

Majelis Hakim pada tingkat pertama mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya, menyatakan SK. Pengrumahan terhadap karyawan PT. DI batal, mewajibkan tergugat (PT. DI) untuk mencabut SK tersebut dan menyatakan SK tersebut ditunda pelaksanaannya serta agar Tergugat tidak menerbitkan SK lain sebagai tindak lanjut obyek sengketa *in casu* hingga keputusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap.

Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dengan Nomor : 79/G/2003/PTUN-BDG yang dikeluarkan pada tanggal 7 Oktober 2004 dianggap telah memberatkan Tergugat, sehingga Tergugat tidak dapat menerima pertimbangan-pertimbangan hukumnya maupun amar putusannya dari Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tersebut. Oleh karenanya, Tergugat mengajukan banding ke PT. TUN Jakarta. Tergugat atau Pembanding dalam argumentasi hukumnya menyebutkan bahwa:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah Surat Keputusan PT.Dirgantara Indonesia Nomor: SKEP/ 0598/ 030.02/ PDT/

T0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT.Dirgantara Indonesia, tertanggal 11 Juli 2003 yang dikeluarkan tergugat;

3. Memerintahkan agar Penggugat mematuhi dan melaksanakan Surat Keputusan direksi PT. Dirgantara Indonesia Nomor: SKEP/ 0598/ 030.02/ PDT/ T0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia, tertanggal 11 Juli 2003 yang dikeluarkan tergugat;
4. Menolak Permohonan penundaan atas berlakunya Surat Keputusan direksi PT. Dirgantara Indonesia Nomor : SKEP/0598/030.02/PDT/T0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia, tertanggal 11 Juli 2003 yang dikeluarkan tergugat;
5. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Pada tanggal 14 September 2004, PT.TUN Jakarta mengeluarkan putusan yang isinya membatalkan putusan PTUN Bandung tersebut di atas, hanya oleh karena Tergugat atau Pemanding telah mencabut objek sengketa yaitu SKEP Pengrumahan tersebut, satu hari sebelum putusan perkara diucapkan, yakni pada tanggal 6 Oktober 2003 sekitar pukul 12.00 WIB.

Selanjutnya, menghukum Penggugat atau Terbanding untuk membayar biaya perkara ditingkat banding sebesar Rp. 120.000,- (Seratus dua puluh ribu rupiah).

B. Analisa

Berdasarkan kasus posisi di atas, dapatlah dianalisa sebagai berikut :

B.1. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Direksi PT.DI Nomor:SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tertanggal 11 Juli 2003, dilakukan oleh Direktur Utama PT.DI, tanpa persetujuan Direksi lain.

Direksi didefinisikan sebagai organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas ("UU-PT"). Penegasan tugas pengurusan perseroan juga dilindungi oleh Pasal 79 dan Pasal 82 UU-PT yang keduanya menyatakan bahwa kepengurusan perseroan dilakukan oleh Direksi.

Pengertian serta ruang lingkup pengurusan perseroan tersebut dimensinya cukup luas yang

terindikasi dari penjelasan Pasal 79 tersebut yang menggunakan kalimat "yang antara lain meliputi pengurusan sehari-hari perseroan". Namun tugas dan kewenangan Direksi tersebut dalam keadaan tertentu dibatasi oleh UU-PT dan anggaran dasar. UU-PT menganut sistem perwakilan kolegal yaitu apabila direksi terdiri lebih dari satu direktur, maka setiap anggota direksi berwenang mewakili perseroan kecuali ditentukan lain dalam UU-PT dan atau anggaran dasar perseroan, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 83 Ayat 1 UU-PT.

Implementasi dari pengecualian tersebut dalam Pasal 83 ayat 1 UU-PT tercermin dalam anggaran dasar perseroan terbatas yang umumnya memuat ketentuan bahwa yang berwenang mewakili Direksi dan juga mewakili perseroan adalah Direktur Utama. Jadi apabila anggaran dasar perseroan telah menetapkan Direktur Utama sebagai pihak yang mewakili Direksi dan perseroan, maka organ perseroan yang lain yaitu Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham ("**RUPS**") serta pihak ketiga wajib tunduk kepada ketentuang anggaran dasar mengingat Pasal 4 UU-PT yang menyatakan bahwa terhadap perseroan berlaku UU-PT, anggaran dasar dan peraturan perundangan-undangan lainnya.

Kepercayaan pemegang saham menyerahkan pengurusan perseroan kepada Direksi dalam kepustakaan Inggris disebut dengan *fiduciary duties* direksi dan karenanya menjadi kewajiban direksi untuk menjalankan pengurusan perseroan sebaik-baiknya. Dalam mengemban tugas tersebut, Direksi lah yang bertanggungjawab penuh dan bukan organ perseroan lain kecuali tidak ada Direksi sama sekali, sehingga tugas dan kewenangannya dijalankan oleh komisaris, seperti tercantum dalam Pasal 100 Ayat 2 UU-PT.

Tanggung jawab penuh Direksi dalam pengurusan perseroan adalah semata-mata untuk kepentingan dan tujuan perseroan, hal ini juga dibebankan kepada setiap anggota Direksi. Kesalahan atau kelalaian Anggota Direksi dalam pelaksanaan tugasnya akan mengakibatkan terjadinya peralihan tanggung jawab dari perseroan yang diwakili Direksi sebagai badan hukum kepada Anggota Direksi yang bersalah atau lalai tersebut, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 Ayat 2 UU-PT. Jadi terdapat *personal liability* daripada Direksi terhadap perseroan. Tidak itu saja, apabila kesalahan atau kelalaian Anggota Direksi tersebut membawa kerugian terhadap perseroan yang diurusnya,

maka pemegang 1/10 bagian saham atas nama perseroan dapat mengajukan gugatan terhadap Anggota Direksi kepada Pengadilan Negeri. Hak pemegang saham ini dalam kepustakaan Inggris dinamakan *hak derivatif* pemegang saham. Kedua unsur kepentingan dan tujuan atau usaha perseroan dan itikad baik dan penuh tanggungjawab sebagai badan integral dari pengurusan perseroan oleh direksi harus dipenuhi secara kumulatif dan bukan alternatif, artinya harus dipenuhi kedua-duanya.

Unsur tujuan perseroan adalah jelas yaitu terkait dengan kegiatan usaha perseroan sedangkan unsur kepentingan perseroan tidak semata-mata kepentingan pemegang saham perseroan yang bersangkutan. Namun juga, kepentingan semua pihak yang ada kaitannya dengan perseroan diantaranya para karyawan dan kreditur perseroan.

Sistem *common law* yang mempengaruhi pembentukan UU-PT, unsur itikad baik dan penuh tanggungjawab tersebut mengacu kepada *standard of care* atau standar kehati-hatian. Apabila direksi telah melanggar *standard of care*, maka Direksi dianggap telah melanggar *duty of care*.

Uraian diatas menjelaskan tentang representasi kolegal lembaga Direksi serta tugas dan kewajiban Direksi yaitu melakukan pengurusan perseroan, maka setiap tindakan direksi yang diwakili oleh mereka yang diberikan kewenangan oleh anggaran dasar akan mengikat Direksi.

Keputusan tersebut tentunya tidak dapat diputuskan sendirian oleh Direktur Utama yang mewakili direksi, namun juga memerlukan masukan dan persetujuan dari para Direktur yang membawahi divisi-divisi tersebut dalam perseroan.

PT. DI merupakan Badan Usaha Milik Negara ("**BUMN**") berbentuk Persero. Terungkap dalam persidangan, menurut keterangan 3 (tiga) orang saksi di bawah sumpah, masing-masing Pudji Sulaksono (Direktur Keuangan PT.DI), Budi Setiawan Taufik (Direktur Umum PT.DI), dan Ir. Sudarma, B.E. (Direktur Teknologi PT.DI) pada persidangan tanggal 8 September 2003 pada pokoknya menerangkan bahwa penerbitan SKEP, tanpa persetujuan 3 (tiga) orang Direksi yaitu, Direktur Umum, Direktur Keuangan, dan Direktur Teknologi. Dengan demikian, maka proses penerbitan Surat Keputusan itu bertentangan dengan Anggaran Dasar PT. Dirgantara Indonesia, dengan

perkataan lain bertentangan dengan prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Pasal 11 Anggaran Dasar PT. DI, dinyatakan:

1. *"Kebijakan kepengurusan ditetapkan oleh rapat direksi".*
2. *"Tindakan yang dilakukan oleh anggota direksi diluar yang diputuskan oleh rapat direksi menjadi tanggung jawab pribadi yang bersangkutan sampai dengan tindakan dimaksud disetujui oleh rapat direksi."*

Selain itu, Anggaran Dasar PT. DI dan ketentuan-ketentuan yang mengatur mekanisme standar yang berlaku di perusahaan mengenai pertemuan/rapat diantara para direksi, yaitu harus diberitahukan 3 (tiga) hari sebelum pertemuan, sementara terbukti dalam menerbitkan SKEP, ternyata Direktur Utama PT. DI baru memberitahukan kepada Direksi yang lain adalah satu hari sebelum SKEP tersebut diterbitkan, bahkan Direksi yang lain menerima undangan hanya melalui Short Message Service ("**SMS**").

Terungkap pula bahwa keharusan terlebih dahulu yang mewajibkan Direktur Utama PT. DI meminta persetujuan dari Komisaris dan Pemegang Saham ternyata tidak pernah dilakukan oleh Direktur Utama PT. DI atau

setidak-tidaknya tidak pernah membuktikan adanya persetujuan yang diharuskan.

B.2. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Direksi PT. DI Nomor: SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tertanggal 11 Juli 2003, bukanlah Pengrumahan Karyawan Namun Penutupan Perusahaan ("Lock Out")

Berdasarkan butir ke-5 dari SKEP Nomor : SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tertanggal 11 Juli 2003, dinyatakan : *"Selama karyawan dirumahkan tidak diperbolehkan memasuki seluruh kawasan Perusahaan"*. Diktum tersebut, pada hakekatnya tidak sekedar tindakan pengrumahan karyawan belaka, akan tetapi merupakan tindakan penutupan perusahaan (*Lock Out*) yang mengarah kepada Pemutusan Hubungan Kerja (*lay off*).

Fakta hukum yang mendukung dan mengarah kepada PHK adalah pengeluaran Surat Keputusan Direksi tersebut diikuti dengan tindakan pengamanan berlebihan dan sewenang-wenang terhadap kantor PT.DI oleh sepasukan prajurit TNI dari Pasukan Khas TNI AU, yang menimbulkan dampak-dampak sebagai berikut:

- a. tidak dapat mengambil barang-barang pribadi yang ada di kantor, mengingat masa kerja karyawan

banyak yang lebih dari 20 tahun, seperti buku tabungan, ijasah, BPKB, dll.

- b. Dimatikannya listrik untuk fasilitas umum, yang menyebabkan semua kegiatan ibadah terganggu dan masyarakat sekitar kekurangan air.
- c. Terhentinya kegiatan koperasi, yang menyebabkan tidak terpenuhinya kebutuhan sembako karyawan
- d. Terhentinya kegiatan poliklinik
- e. Terhentinya kegiatan sosial di gedung ex dharmawanita
- f. Timbulnya aspek psikologis terhadap keluarga karyawan
- g. Spareparts dan material terkondisi, yaitu dipastikannya spareparts dan material tersebut rusak karena kondisi suhu yang ditetapkan tidak tercapai.
- h. Timbulnya kerugian sosial lingkungan sekitar perusahaan.

Lock out atau penutupan perusahaan merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak sebagian atau seluruh pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sebagai akibat dari gagalnya perundingan. Dalam Pasal 1 butir 24 UU No. 13/2003, ditentukan : "Penutupan perusahaan (*lock*

out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja atau buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan." Namun demikian, haruslah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Ketentuan hukum yang harus dipatuhi oleh pengusaha dalam melakukan penutupan perusahaan tercantum dalam UU No. 13/2003 adalah sebagai berikut:

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan hak dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 146 ayat 1).
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 146 ayat 2).
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 146 ayat 3).
- (4) Penutupan perusahaan (*lock out*) dilarang dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan

yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia, meliputi rumah sakit, pelayanan jaringan air bersih, pusat pengendali telekomunikasi, pusat penyedia tenaga listrik, pengolahan minyak dan gas bumi, serta kereta api. (Pasal 147).

(5) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan (Pasal 148 ayat 1).

(6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan
- b. alasan dan sebab-sebab melakukan penutupan perusahaan (*lock out*)-(Pasal 148 ayat 2).

(7) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan (Pasal 148 ayat 3).

Menurut Pasal 149 ayat 6, pemberitahuan pengusaha tidak diperlukan jika:

- a. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh melanggar Pasal 140;
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemogokan dan penutupan perusahaan diakui undang-undang, namun hal tersebut tetap tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial yang mengedepankan musyawarah untuk mufakat dalam setiap penyelesaian perselisihan. Untuk itu semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial hendaknya melakukan upaya yang bersifat preventif dan edukatif sebagai berikut⁴¹ :

1. Pengusaha:
 - a. Dengan tangan terbuka bersedia menerima serikat pekerja/serikat buruh.
 - b. Memperhatikan dan tanggap terhadap kondisi upah dan kesejahteraan pekerja.

⁴¹ Abdul Hakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 28.

- c. Memperlakukan pekerja secara manusiawi dan sekaligus menjadikan pekerja/buruh sebagai mitra usaha.
- d. Mengembangkan forum komunikasi, musyawarah antara pekerja/buruh dan pengusaha, termasuk fasilitas-fasilitas yang diperlukannya.
- e. Meningkatkan hubungan kemitraan dengan serikat pekerja.

2. Pekerja/Serikat Pekerja:

- a. Pengurus serikat Pekerja harus mampu mengembangkan komunikasi dengan baik dan memahami masalah perusahaan.
- b. Pekerja dan atau Serikat Pekerja hendaknya mengendalikan diri dan selalu melakukan musyawarah.
- c. Pekerja dan atau Serikat Pekerja tidak bersikap konfrontatif dan destruktif.

3. Pemerintah:

- a. Selalu tanggap terhadap keadaan hubungan Industrial dalam setiap perusahaan
- b. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan pengawasan terhadap ketentuan normatif.

Syarat penutupan perusahaan yang dibenarkan atau sah mengacu pada Pasal 146 sampai Pasal 149 UU No.13/2003 apabila:

1. Pengusaha memberitahukan secara tertulis rencana lock out tersebut kepada pekerja/Serikat pekerja dan instansi ketenagakerjaan setempat.
2. Mencantumkan dalam pemberitahuan alasan-alasan tindakan *lock out*.
3. *Lock out* bukan karena pekerja/Serikat Pekerja menuntut hak normatif.
4. *Lock out* tidak melanggar segala ketentuan hukum yang berlaku.

Sebelum dan selama *lock out* berlangsung, petugas instansi ketenagakerjaan berwenang untuk langsung menyelesaikan perselisihan tersebut dengan mempertemukan pengusaha dan pekerja. Jika perundingan tersebut berhasil mencapai kesepakatan maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan pegawai dari instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Bila tidak tercapai kesepakatan, maka pegawai instansi ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah tersebut kepada lembaga Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial (Pasal 141 ayat 4 jo Pasal 149 ayat 4 UU No.13/2003).

Merumahkan pekerja merupakan proses untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal. Untuk merumahkan pekerja ada dua pilihan yang dapat dilakukan antara lain adalah pekerja tetap mendapat upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama pekerja dirumahkan kecuali diatur lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Selain itu, apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, harus dirundingkan dengan pekerja mengenai besarnya upah selama dirumahkan dan lamanya pekerja akan dirumahkan.

PT. DI menggunakan pilihan yang pertama, hanya saja karyawan tidak mendapat uang makan dan uang transportasi. Hal tersebut merupakan kerugian materiel yang langsung diterima oleh karyawan. Pengrumahan Karyawan merupakan suatu awal yang akan menuju suatu Pemutusan Hubungan Kerja yang akan menimbulkan kerugian di kemudian hari.

Butir 5 Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia No:SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 yang secara tegas menyatakan bahwa: "Selama karyawan

dirumahkan tidak diperbolehkan memasuki seluruh kawasan Perusahaan." Berdasarkan hal tersebut, SKEP pada hakekatnya tidak sekedar tindakan pengrumahan karyawan belaka tetapi merupakan tindakan penutupan perusahaan (*Lock Out*) yang mengarah kepada Pemutusan Hubungan Kerja (*Lay Off*).

Dalam ketentuan Pasal 1 butir 24 dan Pasal 146 UU No. 13/2003 terdapat *inkonsistensi* karena dalam Pasal 146 terdapat anak kalimat penutupan, "sebagai akibat gagalnya perundingan". Dimana kalimat tersebut tidak terdapat dalam ketentuan Pasal 1 butir 24. Dengan demikian, dalam UU No. 13/2003, terdapat 2 macam penutupan perusahaan, yaitu:

1. Penutupan perusahaan tanpa atau bukan sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 1 butir 24).
2. Penutupan perusahaan sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 146).

Bila mengacu pada Pasal 1 butir 24 UU No. 13/2003 dimana SKEP tersebut ditetapkan tanpa adanya perundingan terlebih dahulu dan PT. DI menutup perusahaan dengan melarang karyawan untuk masuk bekerja. Dengan demikian, apabila mengacu pada Pasal 1 butir 24, tindakan tersebut termasuk dalam tindakan

lock out. Walaupun telah ada karyawan yang dipanggil kembali, namun mayoritas karyawan sampai saat ini justru tidak diperkenankan memasuki kawasan perusahaan.

Tindakan diterbitkannya SKEP yang tanpa didahului adanya pemberitahuan atau sosialisasi maupun perundingan sebelumnya kepada karyawan membuktikan bahwa PT. DI tidak melalui prosedur hukum yang benar berdasarkan Pasal 146 *jo* Pasal 148 *jo* Pasal 151 UU No. 13/2003.

Langkah PT. DI dalam merumahkan seluruh karyawannya itu tergolong sebagai *me-lock out* perusahaan karena di satu sisi PT. DI sudah terbukti menonaktifkan seluruh karyawannya dan tidak beroperasi sementara waktu. Dari kaca mata yang berbeda, fakta juga menunjukkan bahwa PT. DI tetap beroperasi. Badan Usaha milik Negara itu sebenarnya hanya ingin melakukan *efisiensi* dengan cara merampingkan jumlah karyawannya karena terus didera kerugian operasional sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat 1 UU No. 13/2003, yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara

terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*),...".

Pasal tersebut dapat dijadikan acuan karena mengatur tentang PHK akibat merugi dua tahun berturut-turut atau keadaan *force majeure*. Apabila alasannya merugi dua tahun berturut-turut, hal tersebut harus dibuktikan dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Faktanya, bahwa pada tahun 2001-2003 dari pelaksanaan rencana kerja PT. DI bahwa perusahaan masih mampu untuk menggaji karyawan seluruhnya dengan perhitungan laba rugi tahun 2001 masih untung/laba sebesar Rp. 11,257 Milyar dan tahun 2002 membukukan keuntungan/laba sebesar Rp. 9,5 Milyar. Selanjutnya, dalam laporan keuangan induk rencana dan perhitungan laba rugi per-tanggal 31 Desember 2001 dan 31 Desember 2002 membuktikan bahwa kondisi keuangan PT. DI membukukan laba sebesar Rp. 11.256.539.245 (tahun 2001) dan pada tahun 2002 sebesar Rp. 17.871.415.214.

Langkah efisiensi disini bukan karena perusahaan merugi atau terdapat keadaan *force majeure* melainkan karena alasan lain, misalnya berkurangnya volume pekerjaan yang mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang

dibutuhkan menjadi berkurang, atau adanya pengurangan teknologi yang mengakibatkan berkurangnya pemanfaatan tenaga manusia. Kondisi inilah yang dapat dijadikan alasan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi. Demi menghindari terjadinya manipulasi perusahaan dengan menggunakan instrumen ini, maka dikeluarkanlah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Surat edaran tersebut secara tegas menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja harus merupakan upaya terakhir, setelah upaya-upaya lain telah dilakukan oleh perusahaan. Upaya-upaya lain dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manager dan direktur;
- b. mengurangi shift;
- c. membatasi/menghapus kerja lembur;
- d. mengurangi jam kerja lembur;
- e. mengurangi hari kerja;
- f. meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir untuk sementara waktu;
- g. tidak memperpanjang kontrak kerja bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;

h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Perusahaan tutup bisa disebabkan oleh 2 (dua) hal, yakni:

1. perusahaan merugi selama 2 (dua) tahun berturut-turut, yang dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik⁴²;
2. terdapat keadaan memaksa (*force majeure*).

Pengertian tutup ini harus dibedakan dengan pengertian tutup (*lock out*) sebagaimana diatur dalam pasal 146. Perusahaan tutup bisa berarti pembubaran perusahaan (*likuidasi*) dan bisa juga penghentian sementara waktu kegiatan perusahaan, namun sama-sama berakibat diakhirinya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Bilamana terjadi keadaan memaksa yang diluar kemampuan manusia, misalnya bencana alam, yang mengakibatkan kegiatan perusahaan tidak memungkinkan untuk berjalan sebagaimana mestinya, maka pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja dengan alasan *force majeure*.

⁴² Pasal 164 ayat 2 UU No. 13/2003.

Force Majeur disini harus diartikan bahwa kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana seharusnya sehingga pengusaha dan pekerja tidak dapat menjalankan kewajibannya masing-masing dikarenakan keadaan yang tidak dapat dihindarkan atau diluar kemampuan manusia. Keadaan dimaksud bisa dalam bentuk bencana banjir, gempa bumi dan sejenisnya yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat berjalan untuk waktu yang cukup lama.

Pada kasus PHK seperti itu, perusahaan diwajibkan memberi pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4. Sedangkan PHK atas dasar rugi dua tahun berturut-turut dan *force majeure*, perusahaan juga dapat mem-PHK dengan alasan efisiensi. Risikonya, perusahaan diharuskan membayar pesangon sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan Pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat 4. Atas dasar itulah mungkin PT. DI mengambil kebijakan tersebut yang berakhir dengan perselisihan.

Logika pemikiran tersebut jelas bertentangan dengan semangat Pasal 102 ayat 3 yang berbunyi: "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha, dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan." Fungsi kemitraan itu bisa diartikan bahwa setiap keputusan penting yang menyangkut hajat hidup orang pekerja hendaknya **dimusyawarahkan** dengan para pekerja atau serikat pekerja dan perusahaan tidak diperkenankan mem-PHK begitu saja sebelum membicarakannya dengan pekerja atau serikat pekerja. Bahkan menurut Pasal 151-155 UU No. 13/2003, ditegaskan bahwa penetapan PHK tanpa melalui **proses perundingan bipartite dinyatakan batal demi hukum.**

Selain hal tersebut di atas, telah dengan tepat pula dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama Peradilan Tata Usaha Negara Bandung, halaman 83 alinea 4, yang berbunyi : *"Menimbang, bahwa oleh karena Pengrumahan karyawan merupakan awal yang akan menjurus kepada suatu Pemutusan Hubungan Kerja (Lay off / PHK), maka menurut hemat Majelis meskipun dalam konsideran*

objek sengketa ini litis tidak menjadikan dasar pertimbangannya Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 28 Pebruari 2003 dan Risalah Rapat Direksi tanggal 7 Juli 2003 hal ini merupakan bahagian yang tidak terpisahkan dan mempunyai hubungan yang sangat erat dalam penerbitan objek sengketa, dan karena mana akan mempertimbangkannya secara kesatuan yang bertalian satu sama lain”.

B.3. Bahwa penerbitan Surat Keputusan Direksi PT.DI

Nomor : SKEP / 0598 / 030.02 / PTD / UT0000 / 07/03 tertanggal 11 Juli 2003, melawan hukum.

Bahwa untuk menguji apakah dikeluarkannya SKEP tersebut bersifat melawan hukum, terlebih dulu harus memperhatikan sumber atau dasar yang menjadi dasar adanya kewenangan dari pejabat yang mengeluarkan SKEP tersebut, sebagai berikut :

1. Apabila sumber dasar kewenangan tersebut mendasari kepada kewenangan yang telah ditentukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku atau dengan perkataan lain kewenangan untuk menerbitkan keputusan baik prosedur maupun isinya telah

didikte oleh peraturan yang memberikan wewenang tersebut (bersifat terikat/*gebonden*).

2. Sebaliknya apabila sumber kewenangan untuk menerbitkan surat keputusan mendasari kepada suatu kebebasan atau yang tidak diatur secara *limitative* dalam suatu perundang-undangan yang bersifat tidak mengikat (*diskretioner*), maka dasar untuk pengujian mendasari kepada pengujian menurut nalar yang sehat yaitu hukum yang tidak tertulis yang telah diterima dan hidup dalam suatu pemerintahan yang baik (Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik)
3. Namun ada kalanya sumber kewenangan menerbitkan surat keputusan diatur dalam peraturan dasar akan tetapi pengaturan lebih lanjutnya tidak secara jelas dan tegas seperti ini menjurus kepada suatu kewenangan yang bersifat *diskretioner* yang tolok ukur pengujiannya dilakukan berdasarkan Asas-Asas Pemerintahan Yang Baik.

Beranjak dari sumber kewenangan untuk menerbitkan surat keputusan sebagaimana yang diuraikan diatas, maka untuk menguji keberadaan SKEP juga harus memperhatikan sumber atau dasar yang menjadi dasar kewenangan menerbitkan surat keputusan tersebut. Dasar

dikeluarkannya SKEP dalam konsiderannya mendasari kepada dasar filosofinya yaitu kondisi perusahaan yang saat ini sedang mengalami penurunan beban kerja yang sangat berdampak terhadap ketidakmampuan dalam membiayai operasional perusahaan, sehingga perlu dilakukan langkah-langkah penyelamatan perusahaan dengan mengadakan program pengrumahan karyawan PT. DI.

Perbuatan direksi yang harus terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yaitu perbuatan hukum untuk mengalihkan, melepaskan hak, atau menjadikan jaminan hutang seluruh atau sebagian besar harta kekayaan perseroan baik dalam suatu transaksi atau beberapa transaksi yang wajib diumumkan dalam 2 (dua) surat kabar paling lambat 30 hari terhitung sejak dilakukan perbuatan hukum tersebut. Perbuatan Direksi hanya dapat dilakukan setelah mendapat rekomendasi dari Komisaris dan persetujuan dari RUPS dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

Kebijakan kepengurusan ditetapkan oleh rapat Direksi. Tindakan yang dilakukan oleh anggota Direksi diluar yang diputuskan oleh rapat Direksi menjadi tanggung jawab pribadi yang bersangkutan sampai dengan

tindakan yang dimaksud disetujui oleh rapat Direksi. Direktur Utama berhak dan berwenang bertindak untuk dan atas nama Direksi serta mewakili perseroan dengan ketentuan semua tindakan direktur utama yang dimaksud telah disetujui oleh rapat Direksi. Kewenangan untuk menetapkan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan baik dalam mengangkat, memberhentikan karyawan, serta menjalankan tindakan-tindakan lainnya mengenai kepengurusan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Anggaran Dasar yang ditetapkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kewenangan Direksi dalam melaksanakan tindakan-tindakan khususnya dalam kepegawaian perseroan diisyaratkan harus mengikuti persyaratan pertama yang ditentukan dalam Anggaran Dasar dan yang kedua persyaratan yang ditentukan oleh RUPS dan yang ketiga persyaratan yang ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Direksi memang diberi kewenangan untuk melakukan kewenangan untuk melakukan tindakan-tindakan lain yang berhubungan dengan kepegawaian PT. DI akan tetapi

kewenangan tersebut tidak diatur secara jelas dalam anggaran dasar.

Penerbitan SKEP direksi PT. DI *tidak terlebih dahulu mendapat persetujuan* dari Komisaris dan Pemegang Saham, belum disosialisasikan serta belum dimusyawarahkan terutama kepada karyawan dan pihak-pihak yang terkait. Dengan demikian, tindakan direksi menerbitkan SKEP belum waktunya dan lahir *premature* dari maksud pemberian wewenang tersebut dan dilakukan dengan tergesa-gesa dengan tidak memperhatikan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik khususnya Asas kecermatan formal karena tidak mempersiapkan pembentukan keputusan tersebut dan dilakukan tergesa-gesa. Maka, tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang sewenang-wenang.

Dengan diterbitkannya SKEP Direksi PT. DI telah melanggar ketentuan dalam Anggaran Dasar PT. DI, melanggar ketentuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik (*The General Principles of Good Administration*).

Berdasarkan Pasal 11 Anggaran Dasar PT. DI (sebagaimana tersebut di atas), dapatlah dinyatakan

bahwa terbitnya SKEP tidak melalui mekanisme rapat direksi dan atau sepengetahuan dan atau persetujuan direksi-direksi lainnya, sehingga tidak mengikat perusahaan dan hanya mengikat pribadi yang bersangkutan.

Menurut Pasal 146, Pasal 148, dan Pasal 149 UU No.13/2003, ditentukan sebagai berikut:

Pasal 146 menyebutkan:

- (1) Penutupan perusahaan (*lock out*) merupakan dasar pengusaha untuk menolak pekerja/buruh sebagian atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan.
- (2) Pengusaha tidak dibenarkan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagai tindakan balasan sehubungan adanya tuntutan normatif dari pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Tindakan penutupan perusahaan (*lock out*) harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Faktanya, tindakan Direktur Utama PT. DI ketika mengeluarkan SKEP tersebut tidak melalui perundingan terlebih dahulu antara Direksi PT. DI dengan karyawan

PT. DI. Oleh karenanya, tindakan tersebut dapatlah dikwalifikasikan sebagai tindakan yang bertentangan dengan Pasal 146 UU No.13/2003 di atas. Selanjutnya dalam Pasal 148 ditentukan:

(1) Pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan.

(2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) sekurang-kurangnya memuat:

a. waktu (hari, tanggal, jam) dimulai dan diakhiri penutupan perusahaan (*lock out*); dan

b. alasan dan sebab-sebab dilakukan penutupan perusahaan (*lock out*);

(3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh pengusaha dan/atau pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Bahwa faktanya, direksi PT. DI *tidak pernah memberitahukan rencananya atau mensosialisasikannya kepada para karyawan atau instansi yang berwenang 7 (tujuh) hari sebelum dikeluarkannya SKEP tersebut.*

Dengan demikian Direksi PT. DI telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan Pasal 148 UU No. 13/2003 di atas. Kemudian dalam Pasal 149 dinyatakan:

- (1) Pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menerima secara langsung surat pemberitahuan penutupan perusahaan (*lock out*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memberikan tanda bukti penerimaan dengan harus mencantumkan hari, tanggal dan jam penerimaan;
- (2) Sebelum dan selama penutupan perusahaan (*lock out*) berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya penutupan perusahaan (*lock out*) dengan mempertemukan atau merundingkan dengan pihak yang berselisih;
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi;

- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya penutupan perusahaan (*lock out*) kepada lembaga perselisihan industrial,
- (5) Apabila perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh, penutupan perusahaan (*lock out*) dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali;
- (6) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dengan Pasal 148 ayat (1) dan ayat (2) tidak diperlukan apabila:
- a. pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melanggar prosedur mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 140;
 - b. pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh melanggar ketentuan normatif yang ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Bahwa faktanya, direksi PT. DI tidak pernah memberitahukan rencananya kepada para karyawan atau instansi yang berwenang dan tidak pernah ada pemberitahuan sebelum Direksi mengeluarkan SKEP tersebut. Oleh karenanya, tindakan Direksi bertentangan dengan Pasal 149 UU No. 13/2003.

Selain itu, SKEP yang diterbitkan oleh Direktur Utama PT. DI bertentangan pula dengan *ASAS-ASAS UMUM PEMERINTAHAN YANG BAIK (THE GENERAL PRINCIPLES OF GOOD ADMINISTRATION)*, yaitu sebagai berikut :

1. Asas Kecermatan Formal (*Formele Zorgvuldigheid*);

Bahwa tindakan Direktur Utama PT. DI telah ternyata tidak mempelajari dan meneliti kebenaran dari semua pendapat pihak-pihak yang berkepentingan, seperti Direksi lainnya, yaitu : Direktur Keuangan, Direktur Umum dan Direktur Tehnologi maupun para pekerja dan atau Peggugat.

2. Asas Pertimbangan yang cukup Memadai:

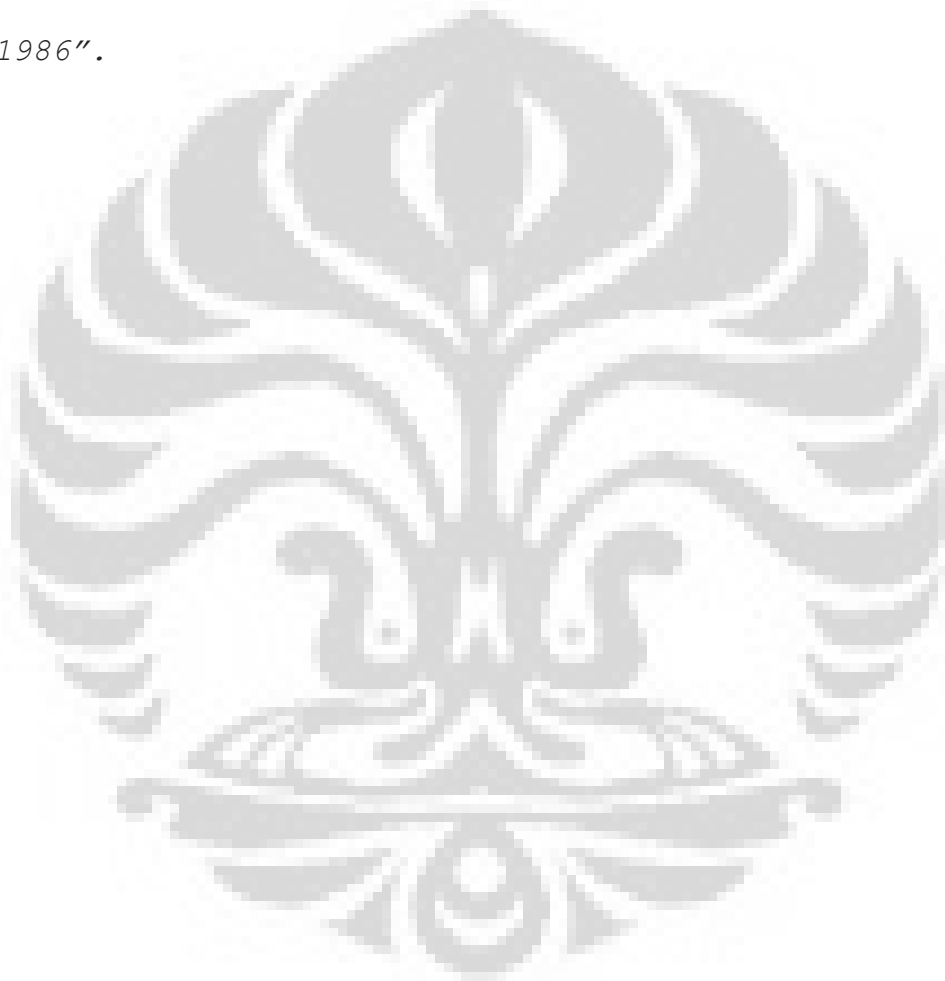
Bahwa ternyata keputusan Direktur Utama PT. DI dalam pertimbangannya tidak di dasari pada fakta-fakta yang dibuat secara benar dan lengkap.

3. Asas Pertanggung jawaban:

Asas ini menghendaki bahwa setiap tindakan badan/pejabat administrasi harus dapat dipertanggungjawabkan, baik menurut ketentuan hukum tertulis, maupun hukum tidak tertulis. Berdasarkan hal itu, nyata bahwa tindakan Direktur Utama PT. DI tidak dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, bahkan merupakan tindakan yang bertentangan dengan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian di atas, secara hukum terbukti dalam persidangan, yaitu Surat Keputusan Direksi PT. DI Nomor : SKEP/0598/030.02/PTD/UT0000/07/03 tertanggal 11 Juli 2003 selain melanggar prosedur yang telah ditetapkan secara substansial SKEP tersebut nyata-nyata bertentangan pula dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku, yang juga telah dengan tepat dipertimbangkan oleh Majelis Hakim pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung halaman 86 alinea kedua, yaitu :
"Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas, dengan demikian kepentingan kerugian Penggugat atas penerbitan obyek sengketa in litis telah terbukti secara sah dan meyakinkan, demikian juga prosedural penerbitan obyek sengketa telah terbukti diterbitkan tidak melalui

prosedural persiapan pembentukan Surat Keputusan Tata usaha Negara, sehingga tindakan Tergugat (dalam hal ini Direktur Utama PT. DI) dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang sewenang-wenang (willekeur) sebagaimana dimaksud Pasal 53 ayat (2) huruf c UU No. 5 Tahun 1986".



BAB IV

ANALISA YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM HAK PERKERJA PASCA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ("PHK") Karyawan PT. DI

A. Posisi Kasus PT. DI Pasca PHK

Perselisihan antara karyawan PT. DI dengan Direktur Utama PT. DI mengenai pemutusan hubungan kerja diupayakan penyelesaiannya melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4P). Pada tanggal 29 Januari 2004, P4P mengeluarkan putusan yang mengabulkan permohonan PHK PT. DI. Namun demikian, ternyata pada tahap pelaksanaan putusan P4P, Direktur Utama PT. DI Edwin Soedarmo tidak tunduk terhadap putusan tersebut. Oleh sebab itu, Direktur Utama PT. DI terpaksa menghadapi proses peradilan pidana di PN. Bandung dengan register perkara No. 01/Pid/CR/2005/PN.Bdg. Pada tanggal 20 April 2005, Majelis Hakim PN. Bandung mengeluarkan putusan yang menyangkut Direktur Utama PT. DI Edwin Soedarmo, adalah sebagai berikut:

1. Menyatakan bahwa Terdakwa Edwin Soedarmo tersebut diatas, walaupun telah dipanggil dengan patut, tidak hadir dipersidangan tanpa alasan yang syah,

dan oleh karena itu putusan ini diucapkan diluar hadirnya Terdakwa;

2. Menyatakan Terdakwa Edwin Soedarmo tersebut telah terbukti secara syah dan meyakinkan bersalah melakukan pelanggaran **"Tidak tunduk pada putusan P4P yang dapat mulai dilaksanakan"**;
3. Menghukum Terdakwa tersebut oleh karena itu dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan;
4. Menetapkan barang-barang bukti sebagaimana terlampir dalam berkas perkara tetap terlampir dalam berkas perkara;
5. Membebankan Terdakwa untuk membayar ongkos perkara sebesar Rp. 5.000,- (lima ribu rupiah);

Putusan PN. Bandung ini dikuatkan dalam putusan banding PT. Jawa Barat tertanggal 10 Mei 2005. Upaya hukum kasasi pun tidak dapat dilakukan atas putusan banding tersebut karena berdasarkan Pasal 45A ayat (2) butir b UU No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung dinyatakan bahwa perkara pidana yang diancam dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau diancam pidana denda, tidak dapat diajukan kasasi.

Dengan demikian, Ketua PN. Bandung pada tanggal 28 Juni 2005 telah mengirimkan surat kepada Kepala

Kejaksaan Negeri Bandung, Nomor W.8.DN.HN.01.10-1814 perihal pelaksanaan putusan perkara No.49/Pid/2005/PT.Bdg jo No.01/Pid/Cr/Bant/2005/PN.Bdg atas nama terdakwa Edwin Soedarmo. Akan tetapi, ternyata hingga sekarang (sampai selesainya penulisan tesis ini) tidak dapat dieksekusi karena terpidana Edwin Soedarmo hingga kini tidak diketahui keberadaannya.

Selama kurun waktu pasca Putusan P4P tentang PHK terhadap 6.561 karyawan, PT. DI belum juga sepenuhnya melaksanakan kewajibannya sebagaimana ditentukan dalam Putusan P4P, khususnya dalam amar III, yang berbunyi: "Mewajibkan kepada Pengusaha PT. Dirgantara Indonesia seperti tersebut pada amar I tersebut untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-undang No. 3 Tahun 1992".

B. Analisa Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja PT.DI

B.1. Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak Pekerja

Disebutkan bahwa salah satu hak warga negara adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Berbagai peraturan perundang-undangan juga telah mengatur

mengenai hak warga negara atas pekerjaan dan hak-hak pekerja. Peraturan perundang-undangan tersebut mengatur mengenai hak warga negara sebelum, selama dan setelah bekerja. Sebagai konstitusi negara, UUD 1945, mencantumkan hak-hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan diantaranya:

1. Pasal 27 ayat (2): "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
2. Pasal 28A: "Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak untuk mempertahankan hidup dan kehidupannya".
3. Pasal 28C ayat (1): "Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia". Ayat (2): "Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya".

4. Pasal 28D ayat (2): "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".
5. Pasal 28H ayat (1): "setiap orang berhak hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan".

Selain instrumen nasional, terdapat beberapa instrumen internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia yang juga mengatur mengenai hak pekerja, diantaranya konvensi ILO dan konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Dalam konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya diatur beberapa ketentuan yang berkaitan dengan hak-hak dasar pekerja, diantaranya:

1. adanya jaminan hak yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk menikmati semua hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang tercantum dalam kovenan ini;
2. adanya jaminan bagi setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan dan khususnya menjamin;

3. bayaran yang memberikan semua pekerja, sekurang-kurangnya upah yang adil dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan;
4. kehidupan yang layak bagi mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan-ketentuan kovenan ini;
5. kondisi kerja yang aman dan sehat;
6. kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, tanpa didasari pertimbangan apapun selain senioritas dan kemampuan;
7. istirahat, liburan dan pembatasan jam kerja yang wajar dan liburan berkala dengan gaji maupun imbalan-imbalan lain pada hari libur umum.

Selain itu, kovenan ini juga mengatur mengenai hak untuk membentuk serikat pekerja, sebagaimana diatur dalam pasal 8. Kovenan ini mengatur pula mengenai hak setiap orang atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial (Pasal 9). Sedangkan dalam konvensi ILO, Indonesia memilih 8 konvensi dasar yang dikategorikan sebagai *Fundamental* atau *Core Conventions*, yang memuat hak-hak dasar pekerja, serta 7 konvensi yang dikategorikan sebagai *General Conventions*. Kedelapan

konvensi tersebut dapat digolongkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:

1. Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama (Konvensi No.87 dan No.98);
2. Larangan Kerja Paksa (Konvensi No.29 dan No.105);
3. Larangan Mempekerjakan Anak (Konvensi No.138 dan No.182);
4. Larangan Diskriminasi (Konvensi No.100 dan No.111).

Sebagai tindak lanjut komitmen Indonesia terhadap Deklarasi ILO dan didorong semangat reformasi, Indonesia telah meratifikasi seluruh konvensi dasar tersebut. Langkah penting selanjutnya adalah mempersiapkan peraturan pelaksana semua konvensi dimaksud, menyusun program aksi atau program kerja serta menyusun pedoman pelaksanaannya bagi setiap unsur, yaitu pemerintah, pengusaha serta pekerja dan serikat pekerja.

Sebagai pelaksanaan dari UUD 1945, khususnya pasal tentang hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, disusun UU No.13/2003 yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan

kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Didalamnya diatur mengenai:

1. landasan, asas dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja;
4. pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan;
5. pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk

menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;

8. pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerjasama bipatrit, lembaga kerjasam tripatrit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 9. perlindungan pekerja termasuk perlindungan hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja;
 10. pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.
- Jika dihubungkan dengan hak-hak karyawan PT.DI, UU No.13/2003 mengatur hak-hak pekerja sebelum, selama dan setelah pemutusan hubungan kerja. Perlindungan Hak-hak pekerja sebelum bekerja, dapat disebutkan antara lain:

1. memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);

2. pemerintah berkewajiban menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja (Pasal 7 ayat 1);
3. setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
4. setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31);
5. pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik didalam maupun diluar hubungan kerja (Pasal 39).

Selain itu, perlindungan hak-hak pekerja selama bekerja yaitu sebagai berikut:

1. berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
2. pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja (Pasal 12 ayat 1);
3. pengusaha wajib melindungi tenaga kerja penyandang cacat, anak dan perempuan (Pasal 67-76);

4. pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77-85);
5. setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas; keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia (Pasal 86-87);
6. setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88-98);
7. setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99-101);
8. setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104);
9. setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipatrit (Pasal 106);
10. pengusaha yang mempekerjakan pekerja sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan (Pasal 108-115);
11. pekerja berhak melakukan mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);

12. setiap pekerja berhak untuk tidak diputus hubungan kerjanya dengan alasan-alasan tertentu (Pasal 153).

Sedangkan perlindungan hak pekerja setelah hubungan kerja berakhir adalah dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja berhak memperoleh uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Pasal 156).

Selain mengatur mengenai hak-hak pekerja, masalah perlindungan tenaga kerja secara normatif telah terdapat dalam hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam UU No.13/2003 mengatur masalah perlindungan tenaga kerja, diantaranya:

1. salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf C);
2. setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5);
3. setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemerintah (Pasal 6);
4. setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan

kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);

5. setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
6. setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri (Pasal 31);
7. setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
8. setiap perkerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1);
9. setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
10. setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 ayat 1).

Lingkup perlindungan terhadap pekerja menurut UU No. 13/2003 meliputi:

1. perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha;
2. perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat;
4. perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Soepomo dan Asikin, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya;
2. perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga dalam bentuk jaminan kesehatan dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
3. perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja⁴³.

⁴³ Komnas HAM, Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional, hal. 24.

Dicantumkannya hak warga negara atas pekerjaan dan hak-hak pekerja mendasari pembentukan tujuan pembangunan ketenagakerjaan⁴⁴ yaitu, sebagai berikut:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Upah juga merupakan hal yang penting, sebagai salah satu hak dasar pekerja yang merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja. Mengenai masalah pengupahan secara tegas dalam UU No.13/2003, dalam pasal 88 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap pekerja buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

⁴⁴ Pasal 4 UU No.13/2003.

Berkaitan dengan pengupahan, dapat dikemukakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
3. upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan;
4. komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap;
5. tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

B.2. Perlindungan Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

B.2.1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Walaupun hak-hak pekerja telah dilindungi dalam berbagai peraturan perundang-undangan, akan

tetapi dalam prakteknya masih saja terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang pada umumnya mengenai hak-hak pekerja, baik selama maupun sesudah masa kerja. Menurut konsep hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pengusaha dengan pekerja adalah dalam hal produksi. Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan bagi keduanya. Umumnya, pertentangan atau perselisihan dalam hubungan industrial terjadi dalam hal pembagian porsi. Para pekerja memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi dan syarat kerja yang lebih baik, termasuk juga upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik serta melakukan pekerjaan bebas dari tekanan. Sedangkan pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi⁴⁵. Oleh karenanya, betapapun harmonisnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, namun perselisihan diantara keduanya tidak mudah untuk dihindari. Konflik tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari

⁴⁵ Farid Mu'azd, Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan, Cet.I, 2005, Jakarta: Ind Hill Co, hal. 1.

adanya hubungan perburuhan yang ada dimanapun dan kapanpun.

Pada kasus yang terjadi antara karyawan PT. DI dengan manajemen perusahaan, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi pokok perselisihan, diantaranya terkait mengenai dana pensiun yang dalam Amar III Putusan P4P, berbunyi : "Mewajibkan kepada Pengusaha PT. Dirgantara Indonesia seperti tersebut pada amar I tersebut untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-undang No. 3 Tahun 1992".

Perselisihan diatas tersebut termasuk dalam jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan mengenai hak⁴⁶. Selain perselisihan hak,

⁴⁶ Perselisihan hak, menurut pasal 1 angka 2 UU No. 2 tahun 2004, didefinisikan sebagai perselisihan perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hak-hak pekerja yang mendasar dalam hubungan kerja adalah hak-hak normatif yang telah diatur dalam undang-undang. Hak-hak normatif tersebut dapat berupa hak yang dinilai dengan uang (gaji) dan dapat pula hak-hak yang bukan uang seperti menuntut diberikan surat pengangkatan. Dalam suatu hubungan kerja, misalnya pekerja telah bekerja dengan baik dan benar, namun ternyata pengusaha tidak bersedia membayar upah yang diperjanjikan maka saat itu juga pekerja mempunyai kewenangan untuk menuntut haknya karena semua unsur yang menimbulkan adanya hak telah terpenuhi. Hak pekerja lainnya yang dapat digugat adalah terhadap tindakan pengusaha yang tidak memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

Undang-undang mengatur beberapa perselisihan, diantaranya perselisihan kepentingan⁴⁷, perselisihan pemutusan hubungan kerja⁴⁸ dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan⁴⁹. Penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui beberapa prosedur.

Pada Pasal 136 UU No. 13/2003 disebutkan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja secara musyawarah mufakat. Penyelesaian pada tahap ini disebut dengan perundingan bipatrit⁵⁰. Hal ini berarti setiap perselisihan harus diselesaikan secara musyawarah untuk mendapatkan jalan keluar. Apabila dalam jangka waktu tertentu, yaitu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk

⁴⁷ Perselisihan kepentingan, berdasarkan pasal 1 angka 3 UU No. 2 tahun 2004, didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁴⁸ Perselisihan pemutusan hubungan kerja, menurut pasal 1 angka 4 UU No. 2 tahun 2004, didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

⁴⁹ Perselisihan Antar Serikat pekerja. Menurut pasal 1 angka 5 UU No. 2 tahun 2004, didefinisikan sebagai perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban perserikatan.

⁵⁰ Perundingan Bipatrit adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja atau antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam suatu perusahaan.

berunding atau telah dilakukan perundingan akan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipatrit ini dianggap gagal. Jika upaya penyelesaian secara bipatrit tidak menghasilkan kesepakatan bersama, maka para pihak yang berselisih dapat menggunakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara tripatrit.

Penyelesaian tripatrit merupakan upaya menyelesaikan sengketa hubungan industrial yang melibatkan pihak ketiga yang netral, diluar para pihak yang berselisih atau bersengketa. Menurut UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("**UU No.2/2004**"), pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial secara tripatrit adalah mediator, konsiliator atau arbiter. Umumnya pihak ketiga yang netral tersebut adalah pegawai perantara, Panitia Daerah dan Panitia Pusat. Pihak ketiga yang dimaksud tersebut, merupakan pihak ketiga yang berusaha menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.

Kegagalan dalam penyelesaian bipatrit harus dibuktikan risalahnya. Salah satu atau kedua belah pihak kemudian mencatatkan perselisihan tersebut kepada

instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui lembaga bipartit sudah dilakukan. Instansi yang bersangkutan akan menerima catatan tersebut dan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk mensepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase⁵¹. Jika dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator⁵².

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang dilakukan oleh mediator dikantor instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan ditingkat Kabupaten/Kota. Jika dalam

⁵¹ Konsiliasi adalah salah satu cara penyelesaian perselisihan dimana para pihak yang berselisih menunjuk seorang atau lebih konsiliator yang netral, yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator dan telah ditetapkan oleh pemerintah. Tugasnya adalah memberikan anjuran secara tertulis kepada para pihak. Sedangkan Arbitrase adalah cara penyelesaian perselisihan dimana pihak yang bersengketa menunjuk satu atau beberapa orang Arbiter yang netral. Tugasnya adalah memberikan putusan mengenai sengketa yang terjadi.

⁵² Mediator adalah pihak ketiga yang bertugas untuk menengahi atau mendamaikan para pihak yang bersengketa (berselisih) dalam proses Mediasi.

proses mediasi tercapai kesepakatan maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang, yaitu yang meliputi wilayah hukum dimana perjanjian bersama itu dibuat. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dimana para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis apakah menerima atau menolak anjuran mediator tersebut. Pihak yang tidak memberikan jawaban secara tertulis dianggap menolak anjuran mediator. Kemudian, pihak yang menolak anjuran tertulis tersebut dapat mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Dalam hal para pihak menerima anjuran tertulis tersebut, Mediator harus membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri diwilayah hukum dimana para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila perjanjian bersama yang telah disepakati tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang wilayah kerjanya meliputi

tempat diadakan perjanjian. Jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui mediasi adalah 30 (tiga puluh) hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Jangka waktu penyelesaian perselisihan Konsiliasi adalah 30 (tiga puluh) hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Dalam menyelesaikan perselisihan tersebut pada kesempatan pertama Konsiliator wajib mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan untuk berdamai, maka dibuatkan perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial diwilayah hukum dibuatnya perjanjian tersebut. Bila kesepakatan tersebut tidak dijalankan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial ditempat pendaftaran perjanjian bersama. Jika Konsiliator gagal mendamaikan kedua belah pihak, maka Konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis. Persetujuan atau penolakan akan anjuran Konsiliator harus disampaikan secara tertulis. Dalam hal para pihak

menyetujui anjuran tertulis, maka Konsiliator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Bagi pihak yang menolak anjuran Konsiliator dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan mengajukan gugatan.

Sedangkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. penyelesaian secara arbitrase harus disepakati secara tertulis oleh para pihak dengan memilih Arbiter tunggal atau Majelis Arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keputusan Arbitrase ini bersifat final, kecuali untuk alasan tertentu yang telah diatur dalam undang-undang. Atas putusan ini pembatalan hanya dapat diajukan kepada Mahkamah Agung⁵³.

Jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak

⁵³ Pasal 51 UU No.13/2003.

penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter. Namun jika disepakati oleh para pihak, Arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Pada kesempatan pertama, Arbiter wajib mengupayakan perdamaian. Jika perdamaian tercapai maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang terdapat di Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Jika perjanjian bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Berbeda halnya dengan penyelesaian perselisihan melalui mediasi maupun konsiliasi, maka penyelesaian melalui arbitrase keputusannya bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih dan bersifat akhir dan tetap, dalam arti putusan yang diperoleh dari proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase tidak dapat diajukan kembali kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Arbitrase hanya dapat dimintakan pembatalan kepada Mahkamah Agung, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
5. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan⁵⁴.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hanya ada dua lembaga pengadilan yang berwenang menyelesaikan selisih tersebut, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung. Apabila pada tahap mediasi atau konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus (*ad hoc*) yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

⁵⁴ Pasal 52 UU No. 2/2004.

1. ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti para pihak tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi untuk nilai sengketa (gugatannya) dibawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah)⁵⁵.

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi wajib dikembalikan, hal ini berarti penyelesai perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi terlebih dahulu. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan pemutusan hubungan kerja maka pengadilan wajib memutus

⁵⁵ Pasal 57 dan 58 UU No.2/2004.

terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan tersebut.

Proses pemeriksaan dipengadilan dapat dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Proses pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan yang dimohonkan kepada pengadilan supaya upaya penyelesaian perselisihan dilakukan secara cepat.

B.2.2. Tuntutan Pidana Karena Tidak Mematuhi Putusan P4P

Keputusan manajemen PT. DI yang memutuskan hubungan kerja karyawan telah diterima oleh karyawan dengan mengakui putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) Nomor: 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tertanggal 29 Januari 2004. Oleh karenanya, putusan P4P tersebut dapat dinyatakan telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*In kracht van Gewijsede*), hal ini dikarenakan karyawan tidak mengajukan upaya hukum lain, terlebih lagi Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkannya, sehingga berlaku ketentuan Pasal 13 Undang-undang No.22 Tahun 1957 yang menyatakan "*Putusan Panitia Pusat bersifat mengikat dan*

dapat mulai dilaksanakan, bila dalam 14 hari setelah putusan diambil, Menteri Perburuhan tidak membatalkan Putusan atau menunda pelaksanaan putusan itu".

Dalam putusan tersebut P4P mewajibkan PT. DI untuk membayar secara tunai hak-hak karyawan yang terdiri dari:

1. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No.13 tahun 2003;
2. uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang No.13 tahun 2003;
3. Uang pengganti perumahan dan pengobatan serta perawatan sebesar 15 % sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf (c) Undang-undang No.13 tahun 2003;
4. THR keagamaan tahun 2003 sebesar 1(satu) bulan gaji; dan
5. Uang pengganti cuti tahunan.

Selain itu putusan P4P juga mewajibkan kepada PT. DI untuk memberikan **kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah pekerja terakhir dan jaminan hari tua sesuai Undang-undang No.3 tahun 1992.**

Khusus mengenai dana kompensasi pensiun, sebagian karyawan PT. DI telah mengambilnya, namun ternyata besarnya tidak mendasarkan kepada upah pekerja terakhir sebagaimana amar putusan angka III putusan P4P

tersebut, yang diterima hanyalah berdasarkan perhitungan dari manajemen PT. DI secara sepihak. Padahal, seharusnya PT. DI melaksanakan Putusan P4P berdasarkan upah terakhir yang didasarkan pada ketentuan⁵⁶:

1. Surat Dirjen PPK Depnakertrans RI Nomor B.169/DJPPK/IX/2004, tertanggal 5 Oktober 2004 perihal Pembayaran kekurangan manfaat pensiun, antara lain mewajibkan PT. DI untuk menghitung pembayaran manfaat pensiun pada pekerja yang terkena PHK didasarkan kepada penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) yang ditetapkan secara sepihak oleh direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), sehingga nilainya tidak sesuai dengan upah terakhir pekerja;
2. Amar ke III Putusan P4P Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tanggal 29 Januari 2004 yang mewajibkan PT.DI untuk membayar kompensasi pensiun kepada pekerja yang di PHK berdasarkan upah pekerja terakhir, yaitu upah pokok ditambah tunjangan tetap;

⁵⁶ Salinan Putusan Pengadilan Niaga No: 41/ Pailit/ 20007/ PN.Niaga/Jkt.Pst tanggal 04 September 2007, hal 5.

3. Surat dari Dana Pensiun Nomor: 201/DP-IPTN/S.05.1/II/2004 perihal Penghasilan Dana Pensiun (PhDP) tertanggal 17 Februari 2004 yang memutuskan bahwa PT. DI diwajibkan memberikan kompensasi pensiun yang didasarkan pada Upah Terakhir Karyawan;
4. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep-116/KM.17/2000 tentang Pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun IPTN Nomor : Kep/05/030.02/IPTN/HR/0000/12/99, yang secara eksplisit tanpa harus ada penafsiran lain pembayaran kompensasi dana pensiun sepenuhnya menjadi kewajiban pendiri incasu direksi, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun IPTN, yaitu yang berbunyi "*Pendiri bertanggung jawab atas kecukupan dana untuk memenuhi kewajiban membayar manfaat pensiun kepada peserta pendiri dan pihak yang berhak atas manfaat pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun*".

Akibat tidak dipenuhinya kewajiban atas putusan P4P tersebut, karyawan PT. DI mengajukan tuntutan pidana terhadap Direktur Utama PT. DI Edwin Soedarmo yang melakukan PHK atas karyawan PT. DI. Atas tuntutan

tersebut, Pengadilan Negeri Bandung No. 01/Pid/CR/2005/PN.Bdg tertanggal 20 April 2005 menyatakan bahwa Terdakwa telah terbukti secara syah dan meyakinkan bersalah melakukan pelanggaran "Tidak tunduk pada putusan P4P yang dapat mulai dilaksanakan" sehingga menghukum Terdakwa dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan. Keputusan PN. Bandung tersebut dikuatkan oleh Putusan PT. Bandung No. 49/Pid/2005/PTB.Bdg tertanggal 20 April 2005. Namun sayangnya, putusan PN. Bandung yang menyatakan bersalah dan menghukum Edwin Soedarmo, Direktur Utama PT. DI, tidak dapat dieksekusi karena terpidana hingga sekarang (sampai selesainya penulisan tesis ini), tidak diketahui keberadaanya.

B.2.3. Sita Jaminan Aset PT.DI untuk Membayar Dana Pensiun

Sehubungan dengan dana kompensasi pensiun PT. DI, sebenarnya telah dikeluarkan kebijakan untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah pekerja terakhir sebagaimana ditegaskan dalam SKEP Nomor: SKEP/0081/035.04/PTD/UT0000/ 02/2004 dan Pasal 1 ayat (15) SKEP No. KEP/05/030.02/IPTN/HR/0000/12/99. Namun demikian, sekalipun telah jelas bagaimana

menghitung besaran manfaat pensiun tetapi pada realisasinya PT. DI mengabaikannya.

Untuk menyelesaikan perselisihan, dalam rangka menuntut kompensasi dana pensiun yang merupakan hak karyawan, telah dilakukan musyawarah dengan manajemen PT. DI yang difasilitasi oleh kementerian BUMN, bahkan telah dicapai kesepakatan, namun demikian dengan alasan yang tidak jelas PT. DI membatalkan kesepakatan tersebut.

Oleh karenanya, sesuai dengan ketentuan Pasal 16 UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang menyatakan: (1) jika perlu untuk melaksanakan suatu Putusan Panitia Pusat, maka oleh Pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan, dalam ayat (2) sesudah dinyatakan dapat dijalankan demikian oleh Pengadilan Negeri, maka Putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa untuk menjalankan suatu Putusan Perdata.

Untuk menuntut dilaksanakannya putusan P4P mengenai dana pensiun, karyawan telah mengajukan beberapa upaya hukum, diantaranya:

1. Mengajukan permohonan penetapan dalam rangka eksekusi Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) Perkara Nomor : 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 Jakarta tertanggal 29 Januari 2004 di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan sita jaminan atas aset PT. DI.
2. Mengajukan permohonan pernyataan pailit ke Pengadilan Niaga Jakarta Pusat.

Sita jaminan merupakan tindakan hukum yang diambil pengadilan mendahului pemeriksaan pokok perkara atau mendahului putusan. Tujuan diletakkannya sita jaminan adalah agar tergugat tidak memindahkan atau membebankan hartanya kepada pihak ketiga. Terhadap sita jaminan ini dapat diterapkan dalam jenis perkara sengketa milik, sengketa hutang-piutang dan ganti rugi⁵⁷.

Jika dihubungkan dengan kasus PT. DI, dimana karyawan meletakkan sita jaminan atas aset perusahaan, maka hal ini adalah suatu hal yang dapat saja dilakukan karena pembayaran kompensasi dana pensiun adalah putusan P4P, yang merupakan putusan lembaga pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Selain itu,

⁵⁷ M. Yahya Harahap, *Permasalahan dan Penerapan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag)*, Bandung: Penerbit Pustaka, 1987, hal. 1-22.

peletakkan sita jaminan tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian kepada karyawan jika kelak gugatannya dikabulkan oleh pengadilan maka gugatannya akan mempunyai arti dan nilai materinya sehingga kemenangannya tidak hampat atau tidak *ilusi (illusoir)*, karena aset yang disita tersebut dapat dieksekusi melalui penjualan lelang karena sengketa antara karyawan dengan manajemen perusahaan adalah sengketa tuntutan ganti kerugian.

Namun sayangnya, peletakkan sita jaminan atas aset PT. DI, tidak dapat dieksekusi karena ternyata aset tersebut telah terlebih dahulu diagunkan kepada Bank Mandiri. Untuk mencabut status agunan pada aset PT. DI tersebut Bank Mandiri mensyaratkan untuk menyetorkan sejumlah uang yang besarnya mencapai ratusan milyar rupiah. Dapat dikatakan bahwa PT. DI sudah tidak memiliki aset lagi. Hal ini sangat disayangkan, oleh karena, perusahaan nasional yang memiliki ribuan tenaga kerja tidak memiliki cadangan dana ataupun aset yang nantinya digunakan untuk membayar kewajiban-kewajibannya baik kepada pihak ketiga maupun kepada karyawan-karyawannya.

Upaya lain yang dilakukan karyawan PT. DI untuk melindungi haknya adalah dengan mengajukan permohonan

pernyataan pailit. Permohonan ini pada tanggal 9 Juli 2007 diterima oleh PN. Jakarta Pusat dengan nomor Perkara 41/Pailit/2007/P.Niaga.JKT.PST. Hal itu dilakukan karena adanya utang yang telah jatuh tempo dan dapat ditagih sejak Putusan P4P tanggal 29 Januari 2004, terbukti dengan adanya⁵⁸:

1. Surat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dengan No.B.169/DJPPK/IX/2004 tanggal 5 Oktober 2004, telah menegur PT. DI dengan tembusan ditujukan antara lain kepada Ketua SP.FKK PT. DI untuk membayar dana pensiun dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari setelah menerima surat tersebut.
2. Kepada PT. DI telah diberikan teguran/peringatan berdasarkan penetapan yang dikeluarkan oleh Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 079/2005.EKS tanggal 14 Juni 2005.
3. Telah ada hasil pertemuan Tim Kerja Tindak Lanjut Hasil Kesepakatan Direksi PT.DI dan SP.FKK PT. DI tanggal 8 Mei 2006.

⁵⁸ Salinan Putusan Pengadilan Niaga Nomor: 41/Pailit/20007/PN.Niaga/Jkt.Pst tanggal 04 September 2007, hal 5.

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Niaga dalam pertimbangan hukumnya berpendapat sebagai berikut⁵⁹:

1. Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 2 ayat (5) Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang ("**UU No. 37/2004**"), yang dimaksud dengan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak untuk kepentingan publik adalah Badan Usaha Milik Negara yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara dan tidak terbagi atas saham.
2. Bahwa dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara ("**UU No. 19/2003**") disebutkan bahwa Perusahaan Perseroan yang selanjutnya berbentuk Persero, adalah Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk Perseroan Terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan.
3. Bahwa menurut Pasal 1 ayat (4) UU No. 19/2003, yang disebut PERUM adalah Badan Usaha Milik Negara ("**BUMN**") yang seluruh modalnya dimiliki negara dengan tidak terbagi atas saham dengan tujuan

⁵⁹ *Ibid.*, hal. 54.

untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip perusahaan.

Berdasarkan akte perubahan anggaran dasar Perseroan Terbatas tanggal 25 Oktober 2005 No. 85 oleh Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia ("**HAM RI**"), sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI No. C-04670.HT.01.04 tahun 2005 dalam Pasal 1 ayat 1 disebutkan Perseroan Terbatas ini adalah PT.DI. Sedangkan dalam Pasal 4 ayat (2) dan (3) disebutkan pemegang saham dari PT.DI adalah menteri Negara BUMN qq Negara Republik Indonesia dan Menteri Keuangan RI qq Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, Majelis Hakim berpendapat bahwa PT.DI (Persero) tidak termasuk dalam kategori sebagai BUMN yang bergerak dibidang kepentingan publik yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, sebagaimana dimaksud dalam penjelasan Pasal 2 ayat (5) UU No. 37/2004 sehingga Pemohon (karyawan PT.DI) mempunyai kapasitas hukum untuk mengajukan permohonan pailit terhadap PT.DI (Persero)⁶⁰.

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 54-55.

Namun sayangnya, putusan Pengadilan Niaga dibatalkan oleh Mahkamah Agung, yang dalam pertimbangan hukumnya menyebutkan⁶¹:

1. Bahwa Pasal 2 ayat (5) UU No. 37/2004 menyatakan bahwa dalam hal debitur adalah BUMN yang bergerak bidang kepentingan publik, maka permohonan pernyataan pailit hanya dapat diajukan oleh Menteri Keuangan;
2. Bahwa yang dimaksud dengan BUMN yang bergerak di bidang kepentingan publik, sesuai dengan penjelasan Pasal 2 ayat (5) UU No. 37/2004, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham;
3. Bahwa PT.DI (Persero) adalah BUMN yang keseluruhan modalnya dimiliki oleh negara, yang pemegang sahamnya adalah Menteri Negara BUMN qq Negara Republik Indonesia dan Menteri Keuangan qq Negara Republik Indonesia);
4. Bahwa Perusahaan Perseroan/Persero, menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 19/2003 adalah BUMN berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagai atas saham yang seluruhnya dimiliki negara RI, atau

⁶¹ Salinan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia dengan Nomor Perkara : 075 K/Pdt.Sus/2007 tanggal 25 Oktober 2007, hal. 40.

BUMN berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagai dalam saham yang paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh negara RI.

5. Bahwa terbaginya modal PT.DI atas saham yang pemegangnya adalah Menteri Negara BUMN qq Negara RI dan Menteri Keuangan qq Negara RI adalah untuk memenuhi ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) UU-PT yang mewajibkan pemegang saham suatu perseroan sekurang-kurangnya dua orang, karena itu terbaginya modal atas saham yang seluruhnya dimiliki negara tidak membuktikan bahwa PT.DI adalah BUMN yang tidak bergerak di bidang kepentingan publik;
6. Bahwa dalam Lampiran Peraturan Menteri Perindustrian RI No.03/M-IND/PER/4/2005 disebutkan bahwa PT.DI adalah obyek vital industri, dan yang dimaksud dengan obyek vital industri adalah kawasan lokasi, bangunan/instalasi dan atau usaha industri yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan/atau sumber pendapatan negara yang bersifat strategis (Pasal 1 angka 1) Peraturan Menteri Perindustrian RI No. 03/M-IND/PER/4/2005 tanggal 19 April 2005;

7. Bahwa oleh karena itu PT.DI sebagai BUMN yang keseluruhan modalnya dimiliki oleh negara dan merupakan obyek vital industri, adalah BUMN yang bergerak di bidang kepentingan publik yang hanya dimohonkan pailit oleh Menteri Keuangan, sebagaimana dimaksud oleh Pasal 2 ayat (5) UU No. 37/2004;
8. Bahwa lagi pula asal 50 Undang-undang No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara melarang pihak manapun untuk melakukan penyitaan terhadap antara lain uang atau surat berharga, barang bergerak dan barang tidak bergerak milik negara, sehingga kepailitan yang menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 37/2004 merupakan sita umum atas semua kekayaan debitur pailit, apabila kekayaan debitur pailit tersebut adalah kekayaan negara tentunya tidak dapat diletakkan sita, kecuali permohonan pernyataan pailit diajukan oleh Menteri Keuangan selaku Wakil Pemerintah dalam kepemilikan kekayaan negara yang dipisahkan dan bendahara umum negara (Pasal 6 ayat (2a) jo Pasal 8 Undang-undang No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Jika dilihat dari upaya yang telah dilakukan oleh karyawan PT.DI untuk memperoleh haknya, maka semua

prosedur yang diatur dalam undang-undang telah diupayakan, akan tetapi ternyata hasil yang diharapkan, yaitu hak yang seharusnya menjadi milik mereka, tak kunjung datang juga.

B.2.4. Kewenangan Lembaga Pengawas Ketenagakerjaan

Dengan tidak dilaksanakannya putusan P4P mengenai pembayaran kompensasi dana pensiun dan tidak dapat dieksekusinya sita jaminan atas aset PT.DI untuk membayar kompensasi dana pensiun tersebut, maka dapat dikatakan bahwa upaya dan prosedur hukum telah dilaksanakan akan tetapi tidak membawa hasil yang diharapkan. Inilah salah satu kekurangan perlindungan hak pekerja, khususnya hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja, dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Bab XIV UU No. 13/2003 mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan (Pasal 1 No. 32), yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil. Namun sayangnya, kewenangan yang dimilikinya hanya sebatas dalam tindak

pidana ketenagakerjaan. Adapun wewenangnya adalah sebagai berikut:

1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
5. melakukan pemeriksaan atau surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana dibidang ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan; dan
7. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan⁶².

⁶² Bab XV Penyidikan, pasal 182-183 UU No. 13/2003.

Alangkah lebih baik, jika pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sekedar berwenang dalam tindak pidana ketenagakerjaan, akan tetapi juga berwenang untuk memeriksa dan mengawasi tingkah laku perusahaan, apakah perusahaan telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan atau tidak. Hal ini dikarenakan hal-hal yang tergolong dalam tindak pidana ketenagakerjaan dalam UU No. 13/2003 hanya sebatas pada perbuatan-perbuatan tertentu, diantaranya:

1. mempekerjakan anak (Pasal 74);
2. pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon (Pasal 167 ayat 5);
3. mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa ijin (Pasal 42 ayat 1 dan 2);
4. mempekerjakan anak tanpa memenuhi persyaratan yang berlaku (Pasal 68 dan ps.69 ayat 2);
5. tidak memberikan kesempatan pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80);

6. tidak memberikan hak libur kepada wanita yang melahirkan atau keguguran (Pasal 82);
7. membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat 1);
8. menghalang-halangi pekerja untuk menggunakan hak untuk mogok (Pasal 143);
9. tidak mempekerjakan kembali pekerja yang oleh pengadilan diputus tidak bersalah (Pasal 160 ayat 4);
10. tidak membayar uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena diputus bersalah melakukan tindak pidana (Pasal 160 ayat 7).
11. Selain itu UU No.13 tahun 2003 mengatur pula perbuatan-perbuatan yang digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 186-188.

Sedangkan perbuatan atau tindakan pengusaha yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak saja undang-undang tentang ketenagakerjaan, akan tetapi seluruh peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dalam hal dengan pemenuhan hak-hak pekerja, seperti pemberian upah minimum, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja,

pembayaran pesangon pasca pemutusan hubungan kerja, tidak digolongkan dalam perbuatan-perbuatan yang diancam hukuman oleh undang-undang. Oleh karenanya salah satu hal yang perlu dilakukan adalah penguatan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi tingkah laku perusahaan untuk melaksanakan ketentuan peraturan dibidang ketenagakerjaan.

B.2.5. Kewajiban Mencadangkan Dana Pesangon

Kejadian tidak dibayarkannya uang pesangon pekerja pasca pemutusan hubungan bukanlah hal yang aneh di Indonesia mengingat ada banyak kasus serupa yang terjadi, dimana pengusaha bangkrut sehingga tidak mampu lagi menjalankan perusahaan. Bangkrutnya pengusaha, umumnya pengusaha asing, diikuti langkah kabur meninggalkan kewajibannya, baik kepada pihak ketiga (rekanan perusahaan) maupun kepada karyawan, seperti kewajiban membayar gaji dan uang pesangon.

Selama ini memang tidak ada kewajiban pengusaha untuk memisahkan sebagian dananya untuk menjadi dana yang akan digunakan untuk dana pesangon. Selama ini hanya ada ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan dan ganti rugi bila terjadi musibah atau resiko yang menimpa pekerjaannya. Sebelum tahun

1977, sudah ada ketentuan yang mengaturnya, antara lain meliputi:

1. peraturan kecelakaan (*ongevallenregeling*) 1939;
2. peraturan kecelakaan laut (*Schepen ongevallenregeling*) 1940; dan
3. undang-undang Kecelakaan No. 33 tahun 1947.

Namun demikian, pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi, sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Mengingat pentingnya program jaminan dalam menjalankan fungsi perlindungan sosial dan ekonomis, maka program yang semula hanya mencakup 3 (tiga) jenis ditingkatkan menjadi 4 (empat) jenis. Hal ini juga sejalan dengan dikeluarkannya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perubahan jenis program jaminan dimaksud adalah jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKm) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)⁶³.

Sayangnya, kewajiban pengusaha untuk menyisihkan sebagian dananya untuk dana pesangon belum menjadi prioritas. Padahal dana ini sangat penting untuk

⁶³ Komisi Hak Asasi Manusia, *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial*, Jakarta, 2005 hal. 26-28.

digunakan apabila perusahaan tiba-tiba pailit atau manajemennya kabur. Dana pesangon ini akan sangat berguna bagi eks karyawan di perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak perlu menunggu proses persidangan yang lama jika perusahaan mengalami kebangkrutan atau dalam sengketa.

Pengaturan mengenai dana pesangon ini masih berupa wacana. Pemerintah berencana membentuk Rancangan Peraturan Pemerintah yang mewajibkan perusahaan untuk memberikan setoran 3% dari total upah tiap buruh setiap bulannya kepada suatu perusahaan asuransi yang nantinya, perusahaan asuransi ini akan mengelola dana tersebut. Sehingga apabila perusahaan tiba-tiba pailit atau manajemennya kabur, karyawan tetap mendapatkan dana pesangon yang akan dibayar oleh perusahaan asuransi tersebut. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa pengelolaan tersebut sebaiknya tidak diserahkan kepada pemerintah dalam bentuk BUMN, karena hasilnya tidak akan maksimal. Hal ini disebabkan BUMN harus memberikan deviden kepada pemerintah sehingga keuntungan yang diperoleh tidak maksimal untuk nasabah, dimana sebagian besarnya adalah pekerja. Oleh karenanya, pengelolaan dana pesangon ini harus dikelola

oleh badan khusus yang *profit oriented* yang memberikan hasil maksimal sehingga menguntungkan nasabahnya.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisa pada bab-bab tersebut diatas maka diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa sejak terbitnya SKEP Direksi PT.DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program Pengrumahan Karyawan PT.DI menimbulkan beberapa permasalahan hukum yang berujung pada PHK sebanyak 6.561 karyawan PT.DI. Terbitnya SKEP Pengrumahan oleh PT.DI telah melanggar ketentuan hukum yaitu melanggar ketentuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melanggar anggaran dasar PT.DI, dan Asas-asas Umum Pemerintahan Yang Baik (*The General Principles of Good Administration*), sebagai berikut :

- 1.1. Menurut UU No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan, ditinjau dari

pengertiannya terdapat 2 (dua) macam penutupan perusahaan ("*lock out*"), yaitu:

1.1.1. Penutupan perusahaan tanpa atau bukan sebagai akibat gagalnya perundingan(Pasal 1 butir 24).

1.1.2. Penutupan perusahaan sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 146).

Mengacu pada Pasal 1 butir 24 UU No.13/2003, tindakan diterbitkannya SKEP oleh direksi PT.DI termasuk dalam tindakan *lock out* sebab penutupan perusahaan tersebut tidak dengan perundingan terlebih dahulu.

1.2. Keputusan direksi untuk melakukan *lock out* tersebut harus menjunjung tinggi *standard of care* atau standar kehati-hatian dengan memperhatikan kepentingan perseroan. Dengan demikian, keputusan yang diambil haruslah berdasarkan kesepakatan bersama dengan seluruh anggota direksi lainnya atau paling tidak berdasarkan suara mayoritas dalam Rapat

Direksi, sebagaimana dimaksud dalam ketentuan anggaran dasar perseroan yang kemudian dibawa ke forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk mendapatkan persetujuan. Kewenangan untuk menetapkan kebijaksanaan dalam memimpin perusahaan baik dalam mengangkat, memberhentikan karyawan, serta menjalankan tindakan-tindakan lainnya mengenai kepengurusan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam anggaran dasar yang ditetapkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

1.3. SKEP yang diterbitkan oleh Direktur Utama PT.DI bertentangan pula dengan asas-asas pemerintahan yang baik yaitu : asas kecermatan formal (formele zorgvuldigheid), asas pertimbangan yang cukup memadai dan asas pertanggungjawaban.

2. Bahwa perlindungan hukum hak warga negara sebelum, selama dan setelah bekerja dilindungi oleh hukum baik hukum nasional maupun

internasional. Perlindungan dalam hukum nasional terdapat dalam Undang-undang Dasar 1945 pasca amandemen yaitu Pasal 27 ayat (2), Pasal 28A, Pasal 28C ayat (1), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28H ayat (1) dan dalam UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 4 huruf C, Pasal 5, Pasal 6, Pasal 7 ayat (1), Pasal 11, Pasal 12 ayat (1) dan (3), Pasal 31, Pasal 39, Pasal 67-76, Pasal 77-85, Pasal 86-87, Pasal 88-98, Pasal 99-101, Pasal 104, Pasal 106, Pasal 108-115, Pasal 137, Pasal 153. Selain itu, dalam instrument internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia juga mengatur mengenai hak pekerja, diantaranya konvensi ILO dan konvensi Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya. Namun demikian, dalam prakteknya masih saja terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha yang pada umumnya mengenai hak-hak pekerja, baik selama maupun sesudah masa kerja, sebagaimana terjadi pada karyawan PT.DI. Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi pokok perselisihan antara karyawan PT.DI dengan manajemen perusahaan, diantaranya

terkait mengenai dana pensiun yang tercantum dalam Amar III Putusan P4P, berbunyi : "Mewajibkan kepada Pengusaha PT. Dirgantara Indonesia seperti tersebut pada amar I tersebut untuk memberikan kompensasi pensiun dengan mendasarkan besarnya upah Pekerja terakhir dan Jaminan Hari Tua sesuai Undang-undang No. 3 Tahun 1992". Bahwa sebagian karyawan PT.DI telah mengambil dana pensiun, namun besarnya tidak mendasarkan kepada upah pekerja terakhir sebagaimana amar putusan angka III putusan P4P tersebut, yang diterima hanyalah berdasarkan perhitungan dari manajemen PT.DI secara sepihak. Padahal, seharusnya PT.DI melaksanakan Putusan P4P berdasarkan upah terakhir yang didasarkan pada ketentuan:

2.1. Surat Dirjen PPK Depnakertrans RI Nomor B.169/DJPPK/IX/2004, tertanggal 5 Oktober 2004 perihal Pembayaran kekurangan manfaat pensiun, antara lain mewajibkan PT.DI untuk menghitung pembayaran manfaat pensiun pada pekerja yang terkena PHK didasarkan kepada penghasilan Dasar

Pensiun (PhDP) yang ditetapkan secara sepihak oleh direksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero), sehingga nilainya tidak sesuai dengan upah terakhir pekerja;

2.2. Amar ke III Putusan P4 Pusat Nomor 142/03/02-8/X/PHK/1-2004 tanggal 29 Januari 2004 yang mewajibkan PT.DI untuk membayar kompensasi pensiun kepada pekerja yang di PHK berdasarkan upah pekerja terakhir, yaitu upah pokok ditambah tunjangan tetap;

2.3. Surat dari Dana Pensiun Nomor: 201/DP-IPTN/S.05.1/II/2004 perihal Penghasilan Dana Pensiun (PhDP) tertanggal 17 Februari 2004 yang memutuskan bahwa PT. DI diwajibkan memberikan kompensasi pensiun yang didasarkan pada Upah Terakhir karyawan;

2.4. Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep-116/KM.17/2000 tentang Pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun IPTN Nomor : Kep/05/030.02/IPTN/HR/0000/12/99, yang

secara eksplisit tanpa harus ada penafsiran lain pembayaran kompensasi dana pensiun sepenuhnya menjadi kewajiban pendiri incasu direksi, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 9 Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun IPTN, yaitu yang berbunyi "*Pendiri bertanggung jawab atas kecukupan dana untuk memenuhi kewajiban membayar manfaat pensiun kepada peserta pendiri dan pihak yang berhak atas manfaat pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun*".

Sayangnya, tetap saja PT.DI mengabaikannya. Akibat tidak dipenuhinya kewajiban atas putusan P4P tersebut, maka dilakukan beberapa upaya hukum yang dilakukan oleh karyawan PT.DI diantaranya: *pertama*, tuntutan pidana terhadap Direktur Utama PT.DI Edwin Soedarmo di PN.Bandung. PN.Bandung dalam putusannya dengan No. 01/Pid/CR/2005/PN.Bdg tertanggal 20 April 2005 menyatakan bahwa Terdakwa telah terbukti secara syah dan meyakinkan bersalah melakukan pelanggaran

"Tidak tunduk pada putusan P4P yang dapat mulai dilaksanakan" sehingga menghukum Terdakwa dengan pidana kurungan selama 2 (dua) bulan. Tetapi, putusan tersebut tidak dapat dieksekusi. *Kedua*, melakukan sita jaminan untuk membayar dana pensiun di PN. Jakarta Pusat. Walaupun pengadilan mengabulkannya, tetap saja peletakkan sita jaminan atas aset PT.DI tidak dapat dieksekusi karena ternyata aset tersebut telah terlebih dahulu diagun-kan kepada Bank Mandiri. *Ketiga*, mengajukan permohonan pernyataan pailit.

Dengan tidak dilaksanakannya putusan pidana dan putusan P4P mengenai pembayaran kompensasi dana pensiun dan tidak dapat dieksekusinya sita jaminan atas aset PT.DI untuk membayar kompensasi dana pensiun tersebut, ***maka dapat dikatakan bahwa upaya dan prosedur hukum telah dilaksanakan akan tetapi tidak membawa hasil yang diharapkan. Inilah salah satu kekurangan perlindungan hak pekerja, khususnya hak pekerja pasca pemutusan hubungan kerja, dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.***

Bahwa dalam Bab XIV UU No. 13/2003 mengatur tentang pengawasan ketenagakerjaan yaitu kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan (Pasal 1 No. 32), yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil. Namun sayangnya, ***kewenangan yang dimilikinya hanya sebatas dalam tindak pidana ketenagakerjaan.*** Oleh karenanya, alangkah lebih baik, jika ***pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak sekedar berwenang dalam tindak pidana ketenagakerjaan, akan tetapi juga berwenang untuk memeriksa dan mengawasi tingkah laku perusahaan, apakah perusahaan telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan atau tidak.***

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Dimungkinkan untuk mengamandemen UU No.13/2003 sesuai dengan usulan-usulan dari pekerja/buruh dan pengusaha terhadap pasal-pasal yang dianggap "*rigid*".
2. Mengedepankan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme bipartit yang "*partnership equality*" dan "*mutual trust*". Apabila terpaksa menemui jalan buntu sedapat mungkin menyelesaikannya cukup dijalur non litigasi yang independen, murah dan berkeadilan.
3. Mengurangi peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan, karena terkadang malah menciptakan "suasana keruh".
4. Memberikan kewenangan yang lebih luas kepada lembaga pengawas ketenagakerjaan, artinya tidak hanya sebatas dalam tindak pidana ketenagakerjaan namun berwenang pula untuk memeriksa dan mengawasi tingkah laku perusahaan, apakah perusahaan telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU:

- Ali, Achmad. 2002. *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*. Jakarta: Chandra Pratama.
- Arinanto, Satya. 2004. *Politik Hukum (Kumpulan Materi Transparansi)*. Program Pascasarjana Hukum Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hakim, Abdul. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Halim, Ridwan dan Sri Subiandini Gultom. 1987. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*. Jakarta : Pradya Paramita.
- Harahap, M. Yahya. 1987. *Permasalahan dan Penerapan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag)*. Bandung: Penerbit Pustaka.
- H.Manulang, Sendjun. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet.1. Jakarta: Rineka Cipta.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. 2005. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional*.
- Komisi Nasional Hak Asasi Manusia. 2005. *Melindungi Hak Pekerja, Membangun Good Corporate Governance. "Solusi Kemelut PT. Dirgantara Indonesia"*.
- Mu'azd, Farid. 2005. *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan*, Cet.I. Jakarta: Ind Hill Co.

Rahardjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*, cet.5. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1986. *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali.

Soepomo, Iman. 1982. *Hukum Perburuhan Indonesia Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-undang No. 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung

Undang-undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Undang-undang No. 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Surat Keputusan (SKEP) Direksi PT. DI No. SKEP/0598/030.20/PTD/UT0000/07/03 tentang Program

Pengrumahan Karyawan PT. Dirgantara Indonesia,
tertanggal 11 Juli 2003.

Surat Menakertrans, Nomor : 664.KP.02.33.2003 Perihal
Penyelesaian Masalah P.T. Dirgantara Indonesia,
tertanggal 15 Juli 2003.

Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia
(Persero) No. SKEP/0730/032.02/PTD/UT0000/09/2003
tentang Ketentuan seleksi ulang karyawan PT.
Dirgantara Indonesia (Persero), tertanggal 5
September 2003.

Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia
(Persero) No. SKEP/0883/030.02/PTD/UT0000/10/2003
tentang Pencabutan Surat Keputusan Direksi
PT.Dirgantara Indonesia (Persero) tentang Program
Pengrumahan Karyawan PT.Dirgantara Indonesia
(Persero), tertanggal 3 Oktober 2003.

Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia
(Persero) No. SKEP/0884/035.04/PTD/UT0000/10/2003
tentang Karyawan Dalam Proses Ijin Pemutusan
Hubungan Kerja karena tidak mendaftarkan diri
mengikuti seleksi ulang karyawan, tertanggal 3
Oktober 2003.

Surat Keputusan Direksi PT. Dirgantara Indonesia
(Persero) No. SKEP/0885/030.02/PTD/UT0000/10/2003
tentang Karyawan yang dirumahkan sementara dalam
rangka menunggu hasil seleksi ulang karyawan,
tertanggal 3 Oktober 2003.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.SE.05/M/1998 tentang upaya pencegahan PHK
massal karena keadaan perusahaan sehingga pekerja
dirumahkan.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
No.SE.907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang langkah-
langkah yang harus dilakukan pengusaha sebelum
Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan.

Nota Dinas No : NOTA : NT/495/KU0000/07/2003 tanggal 13
Juli 2003.

Risalah rapat Komisaris dengan Direksi PT. Dirgantara Indonesia. Jakarta, tertanggal 13 Juli 2003.

Risalah rapat Kementerian BUMN dengan Komisaris dan Direksi PT. Dirgantara Indonesia, tertanggal 17 Juli 2003.

PUTUSAN PENGADILAN:

Serikat Pekerja Forum Komunikasi Karyawan PT. Dirgantara Indonesia melawan PT. Dirgantara Indonesia. Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat No. 142/03/02-8/X/PHK/1-2004.

Serikat Pekerja Forum Komunikasi Karyawan PT. Dirgantara melawan PT. Dirgantara Indonesia. Pengadilan Negeri Kelas I Bandung, No. 304/PTD/G/2003/PN.Bdg.

Heryono dan kawan-kawab melawan PT. Dirgantara Indonesia. Pengadilan Niaga No: 41/Pailit/20007/PN.Niaga/Jkt.Pst; Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 075 K/Pdt.Sus/2007.



