

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PUTUSAN
TENTANG PENGUSAHA YANG MEM PHK KARYAWANNYA
DENGAN ALASAN MANGKIR
(STUDI KASUS : PUTUSAN PENGADILAN NEGERI SAMARINDA
Nomor 05/G/2008/PHI.Smda)**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum (M.H.)**

**GUSTI RANDIKA PRATAMA NOOR
0606006204**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
JAKARTA
DESEMBER 2008**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Gusti Randika Pratama Noor

NPM : 0606006204

Tanda Tangan :

Tanggal : 22 Desember 2008

HALAMAN PENGESAHAN

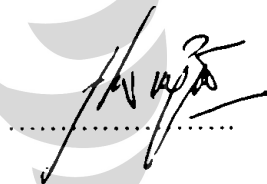
Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Gusti Randika Pratama Noor
NPM : 0606006204
Program Studi : Fakultas Hukum Program Pascasarjana
Judul : Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Mem PHK Karyawannya Dengan Alasan Mangkir (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 05/G/2008/PHI.Smda)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Magister Hukum pada Program Studi Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

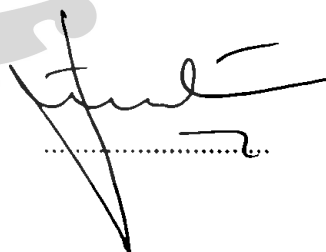
Pembimbing : Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.



Penguji : Dr. R. Bambang Prabowo Soedarso, S.H., MES



Penguji : Dr. Inosentius Samsul, S.H., M.H



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 7 Januari 2008

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas segala rahmat yang diberikan oleh Allah SWT, sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Adapun maksud dari tujuan penyusunan tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Program Pascasarjana Ilmu Hukum Universitas Indonesia.

Penulis juga sadar bahwa dalam penyusunan dari skripsi ini banyak dibantu oleh pihak-pihak, maka penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas karunia, rahmat dan kesempatan yang diberikan-Nya;
2. Bapak P Prof. Dr. A. Uwiyono, SH., MH., selaku Dosen Pembimbing, atas waktu yang telah diluangkan dan masukannya kepada penulis;
3. Dewan Penguji yang telah meluangkan waktu dan kritik serta saran yang diberikan kepada penulis;
4. Segenap pegawai Fakultas Hukum Universitas Indonesia;
5. Kedua Orang Tua Penulis, Gusti Firman Djauharsjah Noor dan Saskia Setiawati, (Mom, if it wasn't for you, I'd never get a "M.H" on my name.)
6. My Darling Wife, Indri Nur Oktaviani, who always supported me through this process..(Love U)..
7. Teman-teman kelas B, Dina, Ella, Nelcy, Tiwi, Damba, Herzen, Gita, Ayu, Rian, Tema, Juan, Nina, dan seluruh teman-teman kelas B yang tidak dapat disebutkan satu per satu;
8. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT melimpahkan kasih sayang kepada mereka atas segala perhatian, bimbingan, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Penulis juga sadar bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritik dari berbagai pihak sangatlah diharapkan dan penulis juga berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 22 Desember 2008

GUSTI RANDIKA PRATAMA NOOR



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gusti Randika Pratama Noor
NPM : 0606006204
Program Studi : S2 – Hukum Ekonomi
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Mem PHK Karyawannya Dengan Alasan Mangkir (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 05/G/2008/PHI.Smda)

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Desember 2008

Yang menyatakan

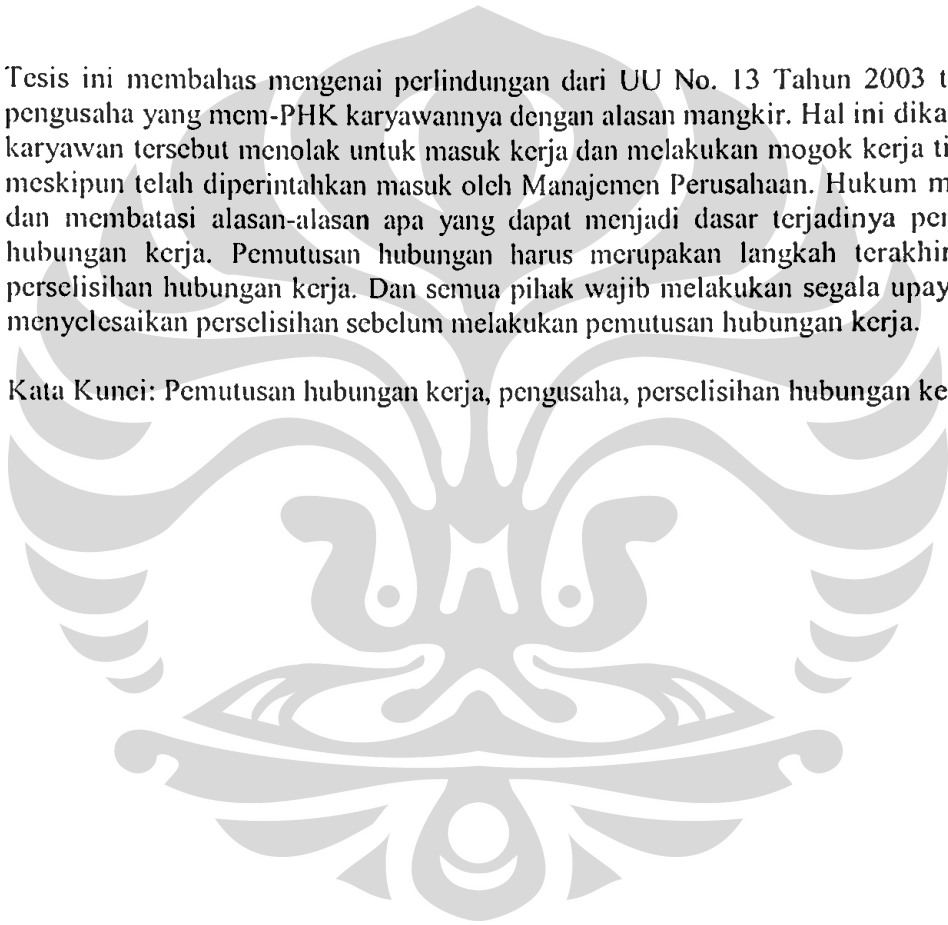
(GUSTI RANDIKA PRATAMA NOOR)

ABSTRAK

Nama : Gusti Randika Pratama Noor
Program Studi : Fakultas Hukum Program Pascasarjana
Judul : Analisis Hukum Terhadap Putusan Tentang Pengusaha Yang Mem PHK Karyawannya Dengan Alasan Mangkir (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 05/G/2008/PHI.Smda)

Tesis ini membahas mengenai perlindungan dari UU No. 13 Tahun 2003 terhadap pengusaha yang mem-PHK karyawannya dengan alasan mangkir. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut menolak untuk masuk kerja dan melakukan mogok kerja tidak sah meskipun telah diperintahkan masuk oleh Manajemen Perusahaan. Hukum mengatur dan membatasi alasan-alasan apa yang dapat menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan harus merupakan langkah terakhir dalam perselisihan hubungan kerja. Dan semua pihak wajib melakukan segala upaya untuk menyelesaikan perselisihan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, pengusaha, perselisihan hubungan kerja.

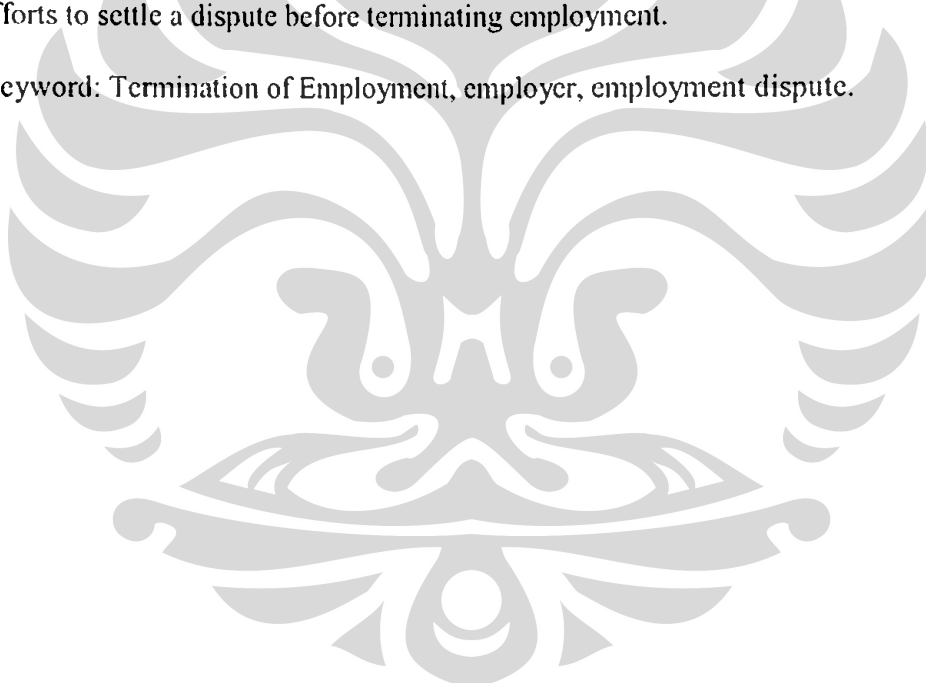


ABSTRACT

Name : Gusti Randika Pratama Noor
Study Program : Fakultas Hukum Program Pascasarjana
Title : Legal Analysis About the Decision of the Termination of Workers by Their Employer With Absent Reason (Case Study: The Decision of District Court of Samarinda Number: 05/G/2008/PHI.Smda)

The focus of this study is about The Protection of Act No. 13, 2003 for the Employer that terminate their employee with an absent reason. This issue arises because the employee refuses to go to the workplace and doing illegal strike eventough they had been ordered by the Company's Management to go to their workplace. Law controls and limits the reasons for termination of employment. Termination of employment must be a last resort in settling employment disputes. All parties must do all possible efforts to settle a dispute before terminating employment.

Keyword: Termination of Employment, employer, employment dispute.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	viii
ABSTRACT (Bahasa Inggris).....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
1.4 Kerangka Konseptual.....	5
1.5 Metode Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II PERJANJIAN KERJA.....	10
2.1 Perjanjian Kerja.....	10
2.1.1 Unsur-Unsur di Dalam Perjanjian Kerja.....	11
2.1.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	13
2.1.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	14
2.1.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.....	15
2.1.3 Berakhimnya Perjanjian Kerja.....	16

2.2	Pemutusan Hubungan Kerja.....	16
	2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	16
2.3	Jenis-Jenis dan Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja.....	17
	2.3.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	17
	2.3.2 Pemutusan Hubungan Kerja Atas Keinginan Buruh.....	24
	2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.....	26
2.4	Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	26
	2.4.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum.....	26
	2.4.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	28
	2.4.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh.....	29
2.5	Hak Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja.....	30
	2.5.1 Upah Sebagai Acuan Penghitungan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja.....	30
	2.5.2 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Uang Pesangon.....	31
	2.5.3 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penghargaan Masa Kerja.....	32
	2.5.4 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penggantian Hak.....	32
	2.5.5 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Pisah.....	33
BAB III	HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	34
3.1	Hubungan Industrial.....	34
3.2	Perselisihan Hubungan Industrial.....	36
3.3	Upaya Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.....	37
	3.3.1 Bipartit.....	37
	3.3.2 Mediasi.....	39
	3.3.3 Konsoliasi.....	41

	3.3.4 Arbitrase.....	43
BAB IV	ANALISA KASUS.....	46
3.1	Fakta.....	46
	3.1.1 Para Pihak.....	46
3.2	Kronologis Kasus.....	51
3.3	Petitum Gugatan.....	56
3.4	Jawaban Tergugat.....	57
3.5	Pertimbangan Majelis Hakim.....	58
3.6	Putusan Majelis Hakim.....	66
3.7	Analisa Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 05/G/2008/Phi.Smda.....	66
BAB V	PENUTUP.....	69
4.1	Kesimpulan.....	69
4.2	Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....		71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PHK. Susunan tiga huruf itu adalah momok yang sangat menakutkan bagi buruh. Betapa tidak. Nasib para buruh hampir pasti berantakan jika mendapatkan surat pemutusan hubungan kerja. Secara status, seseorang yang di-PHK tidak lagi menyandang predikat buruh di tempatnya bekerja semula. Kalau tak segera dapat kerja baru, ancaman pengangguran ada di depan mata. Secara ekonomi, mereka yang di-PHK bisa kehilangan sumber pencahariannya.

Di masa-masa sulit perekonomian Indonesia permasalahan ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang krusial. Tidak hanya dihadapkan kepada masalah pengangguran, Indonesia juga dihadapkan kepada kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh berbagai perusahaan terhadap karyawannya. Ada berbagai alasan yang disebutkan oleh pihak perusahaan dalam melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, efisiensi, sampai kepada ketidakpuasan pada kinerja karyawan. Tetapi bagaimanapun tenaga Kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada Pemberi Kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Hukum diharapkan memberikan posisi yang setara kepada kedua belah pihak agar tercipta keseimbangan dan keadilan dalam memutuskan tindakan PHK terhadap karyawan.

Sebagai salah satu solusi hukum dalam menghadapi tantangan dalam masalah ketenagakerjaan maka dilahirkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003)¹.

¹ Indonesia, Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13, LN No. 39 Tahun 2003, TLN. No. 4279.

Apabila kita membahas tentang UU No. 13 Tahun 2003, maka kita tidak dapat melepaskan Undang-Undang mengenai tenaga kerja sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta. Hal tersebut dikarenakan UU No. 13 Tahun 2003 tidak mencabut secara pasti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. UU No. 13 Tahun 2003 memang dimaksudkan untuk tidak mencabut seluruhnya, karena UU No. 13 Tahun 2003 belum mempunyai hukum acara. Sehingga hukum acara yang masih digunakan adalah sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Kedua Undang-Undang tersebut secara umum sama, yaitu bahwa PHK baru sah apabila sudah memiliki izin dari sebuah lembaga yang ditunjuk. Lembaga tersebut adalah P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) untuk perorangan, dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) untuk PHK yang jumlahnya 10 orang ke atas.

Tetapi setelah lahirnya Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU No.2 tahun 2004) lembaga P4D dan P4P dibubarkan, karena UU No.2 tahun 2004 ini tidak lagi mengenal adanya P4D ataupun P4P sekaligus UU No.2 tahun 2004 menyatakan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta tidak berlaku lagi. UU No.2 tahun 2004 merupakan undang-undang yang berisi hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tingginya kasus pemogokan di Indonesia menggambarkan adanya ketidakpuasan buruh/pekerja terhadap sistem perburuhan di Indonesia. Di tahun 2005 saja terjadi 96 kasus pemogokan yang melibatkan 56.082 tenaga kerja yang mengakibatkan 766.463 jam kerja yang hilang.² Di tahun 2006 terjadi peningkatan tajam kasus pemogokan yaitu sebanyak 282 kasus yang melibatkan 586.830 pekerja yang mengakibatkan 4,665,685 jam kerja yang hilang.³ Di tahun 2007 terjadi penurunan kasus pemogokan buruh meskipun masih menghasilkan angka angka yang sangat besar. Kasus pemogokan di

² Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2005)

³ Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2006)

tahun 2007 berjumlah 150 kasusy yang melibatkan 135.297 pekerja yang mengakibatkan 1.161.413 jam kerja yang hilang.⁴

Masalah-masalah mengenai hak buruh hendaknya menjadi salah satu perhatian utama pemerintah dan praktisi hukum. Permasalahan perburuhan merupakan permasalahan setiap warga negara Indonesia karena pada dasarnya setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan dan kesejahteraan yang layak. Masalah perburuhan merupakan hambatan terhadap salah satu cita-cita konstitusional Indonesia. Selain karena itu, alasan kemanusiaan juga sangat erat hubungannya dengan masalah perburuhan. Pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi kelangsungan hidup seseorang.

Dari sekian banyak kasus diatas tentu saja beberapa kasus diantaranya merupakan akibat terjadinya PHK ataupun ancaman PHK seperti yang telah sering diberitakan di media massa. Diluar kasus-kasus pemogokan sudah dapat dipastikan ada banyak kasus-kasus PHK yang tidak adil terjadi kepada para pekerja, namun karena rumitnya proses upaya hukum, kurangnya pemahaman hukum, ketidakpercayaan terhadap proses hukum dan lemahnya kemampuan finansial untuk memperkarakan masalahnya maka para pekerja yang kena PHK enggan untuk mempertahankan haknya melalui upaya hukum. Kekhawatiran ini menjadi sebuah kenyataan pahit bagi hukum perburuhan Indonesia.

Namun, melihat banyaknya pembelaan terhadap buruh, apakah secara otomatis kepentingan dari pihak pengusaha tidak dibela. Karena banyak kasus yang membuktikan bahwa kesalahan juga ada di pihak buruh, khususnya satu kasus yang dianalisis oleh Penulis, dimana di dalam kasus tersebut Perusahaan menggugat Karyawannya sendiri dikarenakan alasan mangkir yang detailnya akan dibahas di dalam tesis ini.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis memberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perlindungan UU No. 13 tahun 2003 kepada Pengusaha yang mem PHK karyawannya dengan alasan mangkir?

⁴ Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2007)

2. Apakah putusan hakim Pengadilan Negeri Samarinda Putusan Nomor: 05/G/2008/Phi.Smda sudah sesuai atau belum dengan ketentuan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian tesis ini, berdasarkan pokok permasalahan yang muncul, adalah:

1. Menganalisis perlindungan UU No. 13 tahun 2003 kepada Pengusaha yang mem PHK karyawannya dengan alasan mangkir.
2. Menganalisis putusan hakim Pengadilan Negeri Samarinda Putusan Nomor: 05/G/2008/Phi.Smda sudah sesuai atau belum dengan ketentuan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian tesis ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi para pihak terkait seperti praktisi hukum, pemerintah, dan pihak-pihak yang berkepentingan, untuk memberikan masukan bagi pemerintah dapat membantu menciptakan adanya kepastian hukum dalam penegakan hukum bidang Ketenagakerjaan di Indonesia yang lebih baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas dan memperdalam pengetahuan pengaturan di bidang Ketenagakerjaan di Indonesia serta berbagai permasalahan yang ada pada bidang tersebut.

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk keperluan dalam penulisan dalam tesis ini dan menghindari perbedaan penafsiran mengenai istilah-istilah yang digunakan, di bawah ini definisi operasional dari istilah-istilah yang digunakan, sebagai berikut :

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁵

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan pemerintah.⁶

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁷

Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸

Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁹

Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

⁵ Ibid. ps. 1 ayat 1

⁶ Ibid. ps. 1 ayat 15

⁷ Ibid. ps. 1 ayat 25.

⁸ Ibid. ps. 1 ayat 3

⁹ Ibid. ps. 1 ayat 5

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁰

Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹¹

Perselisihan hubungan industrial 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 pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹²

Istilah hubungan industrial ini dahulunya disebut sebagai hubungan perburuhan (*labor relation*) namun sekarang telah diganti. Penggunaan istilah hubungan industrial daripada hubungan perburuhan disebabkan karena pada permulaan perkembangannya istilah *labor relation* hanya membahas hubungan antara buruh dan majikan. Dalam kenyataannya hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya, karena itulah istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi dan tidak menggambarkan lagi permasalahan yang sebenarnya. Atas dasar Tripartit Nasional diganti dengan istilah hubungan industrial (*industrial relation*).¹³

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan buruh, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing.¹⁴ Bagi buruh perusahaan merupakan mata pencarian yang menjadi sumber penghidupan sang buruh beserta keluarganya. Bagi pengusaha perusahaan dan buruh-buruhnya merupakan wadah untuk mengolah modal dan mendapatkan keuntungan yang sebesar mungkin demi

¹⁰ Ibid, ps 1 ayat 6

¹¹ Ibid, ps. 1 ayat 16

¹² Ibid, ps. 1 ayat 22

¹³ Hartono Widodo dan Yudiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1989, hlm 7.

¹⁴ Zamal Asikin, "Hubungan Industrial Pancasila" dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali pers. 1993) hlm. 236.

kesejahteraan pengusaha beserta keluarga dan juga demi kesejahteraan perusahaan. Bagi pemerintah perusahaan dan buruh sangat penting perannya dalam mewujudkan program pembangunan yang dicita-citakan. Tanpa kedua unsur tersebut akan mustahil bagi pemerintah melanjutkan program program pembangunannya.

1.5 Metode Penelitian

Dalam suatu kegiatan penelitian ada beberapa unsur kegiatan yang merupakan bagian dari kegiatan penelitian itu. Masing-masing unsur bagian kegiatan penelitian itu mempunyai metode atau cara tersendiri yang dilakukan untuk berhasilnya sebuah penelitian.

Penelitian atau riset itu bermakna pencarian, yaitu pencarian jawaban mengenai suatu masalah. Dengan demikian, apa yang disebut metode penelitian itu pada dasarnya akan merupakan metode (atau cara dan/atau prosedur) yang harus ditempuh agar orang bisa menemukan jawab yang boleh dipandang benar (dalam arti *true*, buka atau tidak selalu dalam arti *right* atau *just*) guna menjawab masalah tertentu itu.¹⁵ Maka dari itu, dalam penelitian ini menggunakan metode normatif, kualitatif, dan preskriptif.

Pertama, metode normatif.¹⁶ Digunakan karena metode ini khusus untuk meneliti hukum sebagai norma positif *as it is written in the books*.¹⁷ Dalam tesis ini memusatkan perhatian pada peraturan dalam undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004.

Alasan penulis menggunakan metode penelitian normatif dalam tesis ini karena pada dasarnya penulis tidak akan menggali sesuatu yang baru pada masyarakat melainkan berusaha untuk menggali lebih dalam mengenai hukum Ketenagakerjaan dari sudut

¹⁵ Soetandyo Wignyosoebroto, *Hukum Paradigma, Metode, dan Dinamika Masalahnya*, Cet. 1, (Jakarta: ELSAM dan IIUMA, 2002), hal. 123.

¹⁶ Bandingkan dengan konsep penelitian hukum normatif menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, yang menyatakan : "Penelitian normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau dara sekunder belaka. Penelitian ini mencakup : a. penelitian terhadap asas-asas hukum; b. penelitian terhadap sistematik hukum; c. penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertical dan horizontal; d. perbandingan hukum; dan e. sejarah hukum." Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Ed.1, Cet. 8, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 13-14.

¹⁷ Soetandyo Wignyosoebroto, *op.cit.*, hal. 147.

pandang perlindungannya terhadap pengusaha yang mem PHK karyawannya khususnya dengan alasan mangkir.

Maka dari itu, dalam melakukan penelitian normatif pada penulisan tesis ini menggunakan penelusuran kepustakaan melalui data sekunder,¹⁸ yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Di bawah ini rincian data sekunder :

Bahan hukum primer,¹⁹ yaitu berupa peraturan perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahan hukum sekunder,²⁰ bahan yang digunakan untuk melengkapi dan menunjang dalam menjelaskan bahan hukum primer, yaitu diperoleh dari berbagai macam tulisan para ahli hukum yang berkaitan dengan topik penulisan tesis, seperti buku, jurnal hukum artikel yang dimuat di media cetak dan internet.

Bahan hukum tersier,²¹ bahan yang menjelaskan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penulisan tesis ini, diperoleh dari kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Kedua, dalam menganalisa masalah, data dan informasi yang sudah diperoleh akan dioleh dengan menggunakan metode kualitatif. Metode ini digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian dalam penulisan tesis ini tidak dimaksudkan untuk menguji hubungan antarvariabel yang memerlukan pengukuran-pengukuran angka.²²

¹⁸ Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari suatu sumber yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan, dan sebagainya. Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hal. 30.

¹⁹ Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat. Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1986), hal. 52.

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit.*, hal. 13.

²¹ *Ibid.*

²² "The word qualitative implies an emphasis on processes and meanings that are not rigorously examined, or measured (if measured at all), in terms of quantity, amount, intensity or frequency. In contrast quantitative studies emphasize the measurement and analysis of causal relationship between variables, not process." Norman K. Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, (USA: SAGE Publication, Ltd, 1994), hal. 4.

Metode ini hanya menganalisa data (putusan Pengadilan Samarinda) dengan menggunakan pendekatan teori hukum.

Ketiga, bentuk yang digunakan dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk preskriptif.²³ Maksudnya untuk dapat memberikan saran-saran mengenai apa yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu. Dengan demikian, tesis ini akan berisi penjabaran atau penjelasan mengenai apa yang telah ditentukan oleh undang-undang terutama undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan apa yang telah menjadi kebiasaan dalam masyarakat.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tesis ini akan dibagi dalam beberapa bab, fungsinya agar memudahkan penulis dan pembaca dalam memahami tesis ini, di mana masing-masing bab akan menjelaskan pokok permasalahan.

Bab I menguraikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II menguraikan mengenai kajian teori yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

Bab III menguraikan mengenai pengertian-pengertian yang berhubungan dengan Hubungan Industrial.

Bab IV menguraikan mengenai pembahasan dan analisa terhadap pokok permasalahan dan menguraikan hasil study kasus yang dilakukan.

Bab V, sebagai bab penutup dengan menyimpulkan berbagai permasalahan yang penulis uraikan secara sistematis disertai saran-saran yang mendukung permasalahan pada tesis ini.

²³ Soerjono Sockanto. *op.cit.*, hal. 10.

BAB II

PERJANJIAN KERJA

2.1 Perjanjian Kerja

Hubungan kerja, hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja.

Jika mengkaji mengenai perjanjian kerja maka definisi dari perjanjian harus diketahui terlebih dahulu. Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak didalam perjanjian setara dan seimbang.

Namun hal ini berbeda jika dibandingkan dengan kedudukan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja. KUH Perdata menjabarkan pengertian perjanjian kerja didalam pasal 1601a yang isinya menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Dari pengertian tersebut jelas terlihat adanya perbedaan kedudukan antara para pihak didalam perjanjian kerja yaitu buruh dan majikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dasar huruf (a) dan (b) merupakan syarat objektif, sedangkan syarat (c) dan (d) merupakan syarat subjektif. Perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat subjektif dapat

dibatalkan atau dapat diminta pembatalannya kepada pengadilan oleh salah satu pihak. Selama tidak ada pihak yang meminta pembatalannya ke pengadilan maka perjanjian kerja tersebut tetap berlaku. Namun apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat objektif maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum, sehingga apabila terjadinya sengketa mengenai menyangkut perjanjian kerja para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menggugat di muka sidang pengadilan.

Perjanjian kerja antara buruh dan majikan tetap dilihat sebagai sebuah perjanjian yang terikat. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.²⁴ Namun hal ini memberikan peluang terjadinya peluang ketidakadilan terhadap buruh yang posisi negosiasinya lemah meskipun setara di hadapan hukum. Hukum perburuhan harus berperan memberikan perlindungan normatif lainnya yang dapat mengangkat posisi tawar buruh ke dalam sebuah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat. Dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan sungguh-sungguh.²⁵

2.1.1 Unsur-Unsur di Dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh perjanjian kerja adalah syarat-syarat sahnya perjanjian yang diatur didalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian kerja tetap harus berpegang pada syarat sahnya perjanjian agar suatu perjanjian kerja dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang mengikatkan diri pada perjanjian kerja. Walaupun demikian di dalam pembuatan

²⁴ Subekti, *Hukum Perjanjian*, cet. IV (Jakarta: PT. Intermasa, 1979), hlm. 13.

²⁵ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet VII, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm 115-116.

perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada apabila telah memenuhi 4 unsur yang terdiri dari:²⁶

a. Adanya unsur pekerjaan

Di dalam perjanjian kerja, harus ada jenis pekerjaan yang diperjanjikan untuk dilaksanaka oleh buruh. Karena itu pekerjaan buruh berpedoman pada perjanjian kerja yang telah disepakati. Buruh wajib melakukan pekerjaan dalam rangka pemenuhi perjanjian kerja. Namun di dalam perjanjian kerja sebaiknya juga dicantumkan klausul-klausul yang dapat membebaskan buruh dari kewajiban bekerja baik sementara ataupun tetap. Selain itu peraturan-peraturan perundang-undangan juga telah mengatur bilamana buruh dapat tidak masuk bekerja dengan alasan yang benar antara lain karena sakit, memenuhi kewajiban negara, ibadah, dan alasan lainnya yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

b. Adanya unsur pelayanan/jasa

Dalam melakukan pekerjaan maka buruh berada dibawah perintah dari majikan. Dengan adanya ketentuan ini maka buruh menjadi bawahan dan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan kepadanya. Contohnya seorang dokter melaksanakan tugasnya dengan memeriksa pasien atau seorang pengacara yang melayani kliennya. Mematuhi perintah dari atasan tidak bisa disamakan dengan pengertian melaksanakan perjanjian kerja. Alasannya karena unsur *service/jasa* dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat di dalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan dibawah perintah orang lain. Karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai oleh pemberi kerja (majikan), yaitu pasien atau klien.

c. Adanya unsur jangka waktu

Dalam melakukan hubungan kerja harus ada jangka waktu tertentu ditetapkan di dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundangundangan. Hubungan kerja tidak dapat dilakukan seumur hidup tanpa adanya batas waktu yang jelas. Majikan tidak dapat dengan seenaknya menentukan jangka waktu hubungan kerja dan jam kerja

²⁶ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1992), hlm. 35-40.

dari buruh. Hubungan kerja yang seumur hidup sama saja dengan perbudakan, dimana buruh tidak dapat lepas dari kewajiban bekerja untuk majikannya. Buruh dan majikan bebas menetapkan jangka waktu hubungan kerjanya didalam perjanjian kerja selama sesuai dengan hukum positif yang ada. Undang-undang Ketenagakerjaan mengakui adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun hal itu bukan berarti bahwa yang mengikat diri pada perjanjian waktu tidak tertentu terikat pada perjanjian kerja seumur hidupnya. Dengan mengikat diri pada perjanjian kerja tidak tertentu berarti seorang buruh menjadi pekerja tetap yang pada umumnya merupakan keinginan setiap buruh karena adanya hak-hak lain yang diperoleh buruh sebagai pekerja tetap.

d. Adanya unsur upah

Salah satu unsur dari perjanjian adalah adanya *leverage* atau keuntungan bagi kedua belah pihak. Perjanjian kerja selain memuat kewajiban-kewajiban dari buruh juga harus diperjanjikan pula hak-hak dari buruh sebagai kompensasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi tersebut berbentuk upah yang pantas. Kompensasi tambahan lainnya juga dapat diberikan berupa fasilitas-fasilitas tambahan bagi buruh seperti rumah, kendaraan, asuransi kesehatan dan jiwa, dan tunjangan biaya sehari-hari lainnya. Upah tidak hanya menjadi sebuah pemenuhan perjanjian kerja saja, tapi kerap pemberian upah dan fasilitas tambahan lainnya diberikan sebagai motivasi bagi buruh agar produktifitasnya meningkat sehingga menguntungkan bagi majikan.

2.1.2 Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 1. Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan
 2. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT)
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 1. Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 2. Perjanjian kerja bagi hasil;
 3. Perjanjian kerja laut;
 4. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Menurut Abdul Khakim²⁷ bahwa pengelompokan perjanjian kerja ini memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum perburuhan, di samping itu status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, dimana posisi tawar seorang buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan.²⁸

2.1.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur batas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang sekali selama 1 tahun. Berarti hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun. Selain batas jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, hal ini diatur didalam pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Secara khusus persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 56 s/d pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dari pasal-pasal tersebut dapat diambil kesimpulan

²⁷ ABDUL KHAKIM, S.H., lahir di Lamongan, Jawa Timur, 17 Maret 1962, menyelesaikan studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, tahun 1999. Setamat SLTA (1983), hijrah ke Kalimantan Timur dan kemudian bekerja di perusahaan Kelompok Usaha Kahmanis. Awal kariernya dimulai di HPH PT Kiani Lestari, Batu Ampar (1984 - 1993), dan HPH PT Kiani Hutani Lestari (1993 - 1998), dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Seksi Umum dan Personalia. Di antaranya, pada tahun 1991 - 1993 ia sempat bertugas di Community Development sebagai Pembina Masyarakat di Dalam dan Sekitar Hutan (HPH Bina Desa Hutan). Diakses dari website: <http://www.citraaditya.com/pengarang.php?id=165> pada tanggal 9 Desember 2008 pukul 15.00 WIB.

²⁸ Abdul Khakim, op. cit., hlm 58.

bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:²⁹

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan.
4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kecuali untuk poin ke-3 jika sebuah perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi/melanggar unsur-unsur diatas, maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu atau dengan kata lain sang buruh menjadi buruh tetap.

2.1.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian antara buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.³⁰

Pasal 57 ayat 2 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

Dari pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan dibawah upah minimum yang berlaku.

Dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) UU Ketenagakerjaan ditentukan bahwa syarat masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa

²⁹ Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 6

³⁰ Abdul Khakim, op. cit., hlm 59

percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan).

2.1.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 61 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menambahkan bahwa perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Lembaga penyelesaian perselisihan sebagaimana yang disebutkan dalam huruf e adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi:

“Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.”

2.2 Pemutusan Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut pasal 1 ayat (25) UU Ketenagakerjaan definisi pemutusan hubungan kerja adalah:

“Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Dari definisi ini pemutusan hubungan kerja tidak terbatas pada pemutusan hubungan kerja atas keputusan dari atasan kepada bawahannya. Pemutusan hubungan kerja dapat diminta oleh buruh yang diberhentikan itu sendiri.

2.3 Jenis-Jenis dan Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

2.3.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada buruhnya merupakan salah satu tindakan pemutusan hubungan kerja yang paling dihindari semua pihak. Namun dalam keadaan tertentu pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terbaik untuk dilakukan. Ada banyak alasan mengapa pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan tersebut antara lain:

a. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran Ketentuan yang Diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.³¹

Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Surat peringatan tersebut berlaku paling lama 6 bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau peraturan perusahaan (pasal 161 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau peraturan perusahaan tetap berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak.

Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, memperoleh uang pesangon sebesar 1 kali

³¹ Hidayat Muharam, op. cit., hlm 125.

berdasarkan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali berdasarkan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).³²

b. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Undang-undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah:³³

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang/menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan.
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Namun ketentuan yang diatur pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-

³² Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 161 ayat 3

³³ Ibid, ps. 158 ayat 1.

Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa implikasi yang besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat adanya kesalahan berat.

Pemutusan hubungan kerja akibat adanya kesalahan/pelanggaran berat dari buruh harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD'45 yang menyatakan segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, pertimbangan Mahkamah Konstitusi adalah bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal tersebut membenarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan hukum sebagaimana dijamin dalam UUD 1945.³⁴

Mahkamah konstitusi menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku.³⁵

c. Pemutusan Hubungan Kerja karena Ditahan Aparat Berwajib

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 membatalkan Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha..." Maka setelah putusan tersebut maka ketentuan yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 160 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. *Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:*

³⁴ Mahkamah Konstitusi RI, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: 2004, hlm. 105.

³⁵ Ibid, hlm 112.

- a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
- b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
- c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
- d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh persen) dari upah.

Bantuan tersebut diatas diberikan paling lama enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak berwajib.

d. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Dijerat Pidana

Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena yang bersangkutan dalam proses perkara pidana. Namun, ada syarat yang harus dipenuhi untuk pemutusan hubungan kerja dengan alasan tersebut.

Syaratnya adalah:

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
 - b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.
- e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan dan Pengusaha Tidak Bersedia Menerima Buruh di Perusahaannya.

Bila suatu perusahaan akibat mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha yang menjalankan perusahaan tersebut tidak bersedia menggunakan tenaga buruh di perusahaannya, maka

buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali lipat dari apa yang ditentukan pada pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dan juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

f. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Tutup yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian secara Terus-Menerus Selama Dua Tahun.

Pemutusan hubungan kerja atas alasan ini biasanya dilakukan karena keadaan terpaksa (*force majeure*). Dalam keadaan terpaksa ini pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun pengusaha yang merugi tersebut juga harus memikirkan biaya-biaya yang harus dikeluarkan jika melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja karena kesulitan keuangan seperti ini tidak melepaskan kewajiban pengusaha untuk membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada buruh.

Sebagai pembuktian adanya kesulitan keuangan maka pengusaha harus membuktikan kesulitan keuangan tersebut dengan laporan keuangan dua tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.

g. Pemutusan Hubungan Kerja Perusahaan Tutup Bukan karena Perusahaan Mengalami Kerugian secara Terus-Menerus Selama Dua Tahun Terakhir tetapi karena Efisiensi.

Pengusaha tetap dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya *force majeure* namun tetap dengan pertimbangan keuangan atau ekonomi. Niat pengusaha untuk melakukan efisiensi biaya perusahaan salah satunya dilakukan dengan cara mengurangi pengeluaran untuk membayar buruhnya. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi sering menjadi sebuah permasalahan.

Praktek yang kerap terjadi adalah tenaga manusia digantikan oleh tenaga mesin mesin yang tentu saja jauh lebih murah biayanya dan jauh lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan manusia. Kemajuan teknologi jaman ini membuat manusia tidak hanya bersaing melawan manusia lainnya namun juga dituntut untuk bersaing dengan teknologi-teknologi baru.

Melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya juga tidak selamanya merupakan tindakan yang tepat. Di jaman persaingan

bebas ini, efisiensi merupakan salah satu tujuan utama dari pembangunan ekonomi. Ekonomi biaya tinggi juga tidak diinginkan oleh pemerintah begitu juga dengan pengangguran yang tinggi. Efisiensi dan rendahnya pengangguran merupakan 2 hal yang menjadi tujuan utama pembangunan ekonomi, namun sekaligus kedua hal ini kerap saling bertentangan.

Namun pasar bebas yang memicu efisiensi ditentang banyak orang. Efisiensi memicu terjadinya pengurangan penggunaan tenaga kerja manusia dan juga memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Tindakan efisiensi tenaga kerja dipandang beberapa orang bahwa tindakan tersebut sama halnya seperti memperlakukan tenaga kerja manusia hanya sebatas alat produksi.

Konsep hubungan industrial di negara-negara barat menguatkan keprihatinan ini. Dasar konsep hubungan industrial di negara-negara barat dipandang sebagai suatu perhitungan transaksi pasar, dimana pengusaha membayar buruhnya untuk kepatuhan buruh melaksanakan perintah atasan. Konsep ini ditentang beberapa akar hukum. Immanuel Kant mengatakan bahwa praktek ini melanggar nilai nilai dan kesakralan kemanusiaan. Manusia tidak dapat diperlakukan sebagai sebuah alat, hal ini seharusnya menjadi sebuah hukum yang universal menurut Kant.³⁶

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Prof. Yasua Kuwahara yang menegaskan bahwa perusahaan-perusahaan Jepang tidak boleh memandang buruh sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan pemegang saham namun buruh harus dilihat sebagai bagian dari komunitas bisnis.³⁷

h. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Pailit

Sebuah perusahaan pailit jika perusahaan tersebut memiliki dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonan perusahaan sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.³⁸ Dalam hal

³⁶ Roy J. Adams. Efficiency, Equity, and Voice as Moral Imperatives, Employee Responsibilities and Rights Journal, (Vol. 17, No. 2, June 2005): 112

³⁷ Roy J. Adams. From Confrontation to Cooperation A Tale of Three Countries, dalam Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan, dikumpulkan oleh Aloysius Uwiyono (Jakarta: Universitas Indonesia), hlm 189.

³⁸ Indonesia. Undang-undang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, UU No. 37 Tahun 2004, LN No. 131 Tahun 2004, TLN No. 4443, ps. 2

sebuah perusahaan pailit atau dilikuidasi maka hutang hutang upah dan hak-hak lain dari pekerja/buruh harus didahulukan oleh perusahaan. Hal ini berarti meskipun ada kreditur lain dari perusahaan yang memiliki hak preferen³⁹ melalui sebuah perjanjian kredit dengan jaminan, namun hutang-hutang perusahaan terhadap buruhnya wajib didahulukan pelunasannya.

Pemutusan hubungan kerja karena pailit tetap mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang masa kerja kepada buruh sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

i. Pemutusan Hubungan Kerja karena Buruh Melakukan Pelanggaran Disiplin

Pengusaha dapat pula melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Namun pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

j. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Mangkir

Buruh yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil secara patut dan tertulis oleh pengusaha sebanyak 2 kali, dapat diputus hubungannya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti tersebut harus diserahkan kepada buruh paling lambat pada hari pertama buruh masuk kerja. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja karena alasan ini berhak menerima uang penggantian hak dan uang pisah.

Pemutusan hubungan kerja karena mangkir banyak digolongkan sebagai pemutusan hubungan kerja atas keinginan pekerja. Namun karena pemutusan hubungan kerja dilakukan atas keputusan atasan/pengusaha, meskipun dipicu oleh mangkirnya buruh, maka tetap digolongkan sebagai pemutusan hubungan kerja atas keinginan pengusaha. Berbeda halnya jika sang buruh sendiri secara nyata menyatakan pengunduran dirinya atau keinginannya untuk berhenti bekerja.

³⁹ Hak untuk didahulukan dalam pembayaran utang.

k. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Sakit atau Cacat Akibat Kecelakaan Kerja Melebihi 12 Bulan

Pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruhnya karena buruh tersebut sakit atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja melebihi 12 bulan, maka ia berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dua kali ketentuan pasal 156 UU Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak.

2.3.2 Pemutusan Hubungan Kerja Atas Keinginan Buruh

Pemutusan hubungan kerja atas keinginan buruh dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan alasannya pemutusan hubungan kerja tersebut yaitu karena permintaan pengunduran diri dan karena permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha.⁴⁰ Terhadap pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri tidak memerlukan penetapan pengadilan hubungan industrial.

Buruh yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan hubungannya oleh buruh.⁴¹ Supaya tindakan pemutusan hubungan kerja oleh buruh tidak melawan hukum, maka buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat, yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja.⁴²

Meskipun pemutusan hubungan kerja bagi kebanyakan buruh merupakan sebuah bencana namun ada saja buruh yang menginginkan pemutusan hubungan kerja. Alasan-alasan atau kemungkinan pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri antara lain:

a. Pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan buruh tidak bersedia melanjutkan kerja.

Bila suatu perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan

⁴⁰ Abdul Khakim, op. cit., hlm 189.

⁴¹ Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Cet. I (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 140

⁴² Ibid, hlm. 141.

kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh tersebut dan buruh tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

b. Pemutusan hubungan kerja atas permohonan pekerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sesuai dengan pasal 169 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, buruh diperbolehkan untuk mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina, secara kasar atau mengancam buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada buruh.
- e. Memerintahkan buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Apabila lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memutuskan pengusaha tidak bersalah melakukan perbuatan-perbuatan yang dituduhkan buruh kepadanya maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan buruh yang tersebut tidak berhak menerima uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

c. Pemutusan hubungan kerja atas permohonan pekerja karena sakit, cacat, atau tidak dapat melakukan pekerjaan.

Buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan kerja.

d. **Pemutusan hubungan kerja karena buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri**

Berdasarkan pasal 162 ayat (3) UU Ketenagakerjaan buruh yang mengundurkan diri harus memenuhi syarat-syarat berikut ini:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan kedinasan;
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

2.3.3 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktu yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan majikan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.⁴³

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat juga terjadi akibat hal tersebut dibawah ini:

1. Berakhirnya hubungan kerja karena buruh meninggal dunia.
2. Berakhirnya hubungan kerja karena buruh memasuki usia pensiun.

2.4 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Di dalam UU Ketenagakerjaan, berkembang pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja oleh buruh, disamping juga adanya prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum. Berikut ini prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan.

2.4.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum

- a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, buruh, serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 ayat (1)).

⁴³ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, psl 1603 c.

- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat buruh atau buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat (2)).
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3) dan pasal 152 ayat (1)).
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.
- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf (e) berupa tindakan skorsing kepada buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh buruh (pasal 155 ayat (3)).

Menyangkut kasus pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (masal) yang disebabkan keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, krisis moneter, dan lain-lain maka lebih baik melakukan berbagai upaya perbaikan terhadap kinerja perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Yunus Shamad menganjurkan beberapa upaya perbaikan yang dapat dilakukan yaitu:⁴⁴

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:
 - a. Mengurangi *shift* (giliran kerja), apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
 - b. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
 - c. Jika upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
 - d. Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pension bagi buruh yang kurang produktif.
 - e. Meliburkan atau merumahkan buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.

⁴⁴ Yunus Shamad, op. cit. hlm 197.

- b. Jika upaya-upaya butir 1 tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, maka pengusaha terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara:
 - a. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.
 - b. Bersama serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan dilakukan pemutusan hubungan kerja.
 - c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
 - d. Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 - e. Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing buruh ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja kepada buruh secara bertahap.
 - f. Pada saat penyelesaian pemutusan hubungan kerja dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.
 - g. Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan penetapan tertulis secara langsung ke pengadilan hubungan industrial.

2.4.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Prosedur pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:⁴⁵

- a. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan

Dalam praktik prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- a. Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan buruh dan

⁴⁵ Abdul Khakim, op. cit., hlm. 199-200

urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- b. Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga ternyata buruh melakukan kesalahan lagi, maka pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh yang bersangkutan.
- c. Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- d. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, maka salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam UU PPHI.

b. Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat

Sejak terbit Putusan Mahkamah Konstitusi R.I. Perkara Nomor 012/PUUI/ 2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil UU Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945, maka pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha kepada buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

2.4.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh

Bilamana buruh mengundurkan diri dari pekerjaannya maka harus ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Permohonan pengunduran diri diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan pengunduran diri.

- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d. Prosedur secara rinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pemutusan hubungan kerja melalui permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dapat juga dilakukan. Namun terlebih dahulu arus melalui upaya perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi setelah upaya penyelesaian non litigasi tersebut tidak berhasil, maka buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan terhadap pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

2.5 Hak Buruh yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja

2.5.1 Upah Sebagai Acuan Penghitungan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Bila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap buruh maka buruh tersebut berhak atas kompensasi yang harus dibayarkan pengusaha. Komponen penghitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja adalah:

1. Upah Pokok
2. Semua tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada buruh dan keluarganya.

Kompensasi pemutusan hubungan kerja untuk buruh yang upahnya tidak diterima setiap bulan maka cara penghitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Kalau penghasilan buruh dibayarkan atas dasar penghitungan harian, penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- b. Kalau upah buruh dibayarkan atas dasar penghitungan satuan hasil, potongan/borongon atau komisi penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum propinsi atau kabupaten/kota.
- c. Khusus untuk upah buruh yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, penghitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir.⁴⁶

⁴⁶ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 157 ayat 3

Ada 4 komponen kompensasi yang dapat diterima oleh buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Uang pesangon
2. Uang penghargaan masa kerja
3. Uang penggantian hak
4. Uang pisah

2.5.2 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Uang Pesangon

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja berhak atas pesangon sesuai dengan jangka waktu masa kerjanya. Besarnya pesangon yang berhak diperoleh buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja ditetapkan paling sedikit sebagai berikut:⁴⁷

1. Masa kerja kurang dari setahun sebesar 1 bulan upah.
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun berhak atas pesangon sebesar 2 bulan upah.
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun berhak atas pesangon sebesar 3 bulan upah.
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun berhak atas pesangon sebesar 4 bulan upah.
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun berhak atas pesangon sebesar 5 bulan upah.
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun berhak atas pesangon sebesar 6 bulan upah.
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun berhak atas pesangon sebesar 7 bulan upah.
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun berhak atas pesangon sebesar 8 bulan upah.
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih berhak atas pesangon sebesar 9 bulan upah.

⁴⁷ Ibid, ps. 156 ayat 2

2.5.3 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penghargaan Masa Kerja

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang berhak mendapat uang penghargaan masa kerja adalah buruh yang telah bekerja tiga tahun atau lebih. Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tapi kurang dari 6 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 2 bulan upah.
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tapi kurang dari 9 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 3 bulan upah.
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tapi kurang dari 12 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 4 bulan upah.
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tapi kurang dari 15 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 5 bulan upah.
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tapi kurang dari 18 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 6 bulan upah.
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 7 bulan upah.
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun berhak atas penghargaan masa kerja 8 bulan upah.
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 10 bulan upah.

2.5.4 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penggantian Hak

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja berhak memperoleh uang penggantian hak yang meliputi:⁴⁸

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk buruh dan keluarganya ke tempat dimana buruh diterima bekerja;

⁴⁸ Ibid, ps. 156 ayat 4

3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

2.5.5 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Pisah

Hak lain yang dapat diterima seorang buruh bila terkena pemutusan hubungan kerja adalah uang pisah. Uang pisah diberikan kepada pekerja bila hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan pemerintah, atau perjanjian kerja bersama baik jumlah maupun pelaksanaannya. Buruh yang berhak mendapat uang pisah yaitu:

1. Buruh yang mengundurkan diri dan tugas serta fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.
2. Buruh yang melakukan kesalahan berat.
3. Buruh yang mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa pemberitahuan tertulis dengan bukti yang sah.

Bila dalam realisasinya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada buruh, maka buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan/tuntutan kepada pengadilan hubungan industrial. Namun, UU PPHI dan UU Ketenagakerjaan membatasi waktu untuk menggugat yaitu paling lama satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja dilakukan.⁴⁹ Sedangkan masa kadaluarsa untuk tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja ditetapkan paling lama 2 tahun sejak timbulnya hak tersebut.⁵⁰

⁴⁹ Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN 4356, ps. 82

⁵⁰ Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 96

BAB III

HUBUNGAN INDUSTRIAL

3.1 Hubungan Industrial

Berdasarkan definisi yang dikemukakan Pasal 1 ayat (16) UU Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur.

Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan kerja.⁵¹ Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.

Dalam sebuah hubungan industrial pengusaha dan buruh terlibat langsung didalam proses produksi dan mempunyai kepentingan langsung atas hubungan tersebut. Pemerintah mempunyai kepentingan dalam sebuah hubungan industrial adalah agar terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sehingga tercipta kondisi usaha yang kondusif. Hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang sehat sebagai salah satu tujuan pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan sosial.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah mengatur sistem hubungan kerja antara pengusaha, buruh, maupun dengan pemerintah. Pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan berupa regulasi dan peraturan perundangundangan lainnya yang harus ditaati oleh pengusaha dan buruh dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang dicita-citakan oleh UUD 1945. Selain itu pemerintah mengawasi hubungan industrial sehingga dapat berjalan efektif serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial.

Buruh sebagai penggerak dan tulang punggung perusahaan mempunyai berperan sangat penting dalam hubungan industrial. Buruh dalam hubungan industrial berfungsi

⁵¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 16.

menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya, menjaga kelangsungan proses produksi, menyalurkan aspirasi secara tertib dan demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga.

Peran pengusaha tidak kalah penting. Tanpa investasi modal dari pengusaha maka proses produksi tidak dapat berjalan sehingga tenaga kerja semakin kesulitan mendapatkan pekerjaan demi menghidupi kehidupan sehari-hari. Pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial berfungsi menciptakan lapangan kerja, pengembangan usaha, produksi barang/jasa yang berharga, memberikan kesejahteraan bagi buruh, dan menggerakkan roda perekonomian masyarakat.

Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara buruh, pengusaha, dan pemerintah semata, tetapi hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dari lingkup sosial, ekonomi, politik, dan hukum. Didalam hubungan industrial mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak, dan tanggung jawab. Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya.⁵² Produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas buruh, dimana produktivitas tinggi akan mendorong pengusaha untuk mensejahterakan buruhnya, dan selain itu mendorong pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan menyerap tenaga kerja baru. Terjadi hubungan yang saling menguntungkan dan saling mengisi di dalam hubungan industrial.

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.⁵³ Guna mewujudkan falsafat hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana-sarana, antara lain⁵⁴:

⁵² Ibid. hlm. 18.

⁵³ Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, (Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hlm.18.

⁵⁴ Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 91-92

- a. Serikat pekerja/serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartite
- d. Lembaga kerja sama tripartite
- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerja bersama
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan industrial.

3.2 Perselisihan Hubungan Industrial

Penerapan hubungan industrial Pancasila membawa penyelesaian perselisihan dengan cara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun demikian kenyataan bahwa tidak semua permasalahan dapat terselesaikan melalui musyawarah. Menghadapi kenyataan ini maka diperlukan instrumen hukum sebagai jalan untuk menyelesaikan perselisihan.

Salah satu peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

UU PPHI menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur hukum baik litigasi maupun non litigasi. UU PPHI hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong ke dalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungan. UU PPHI juga secara khusus membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menjadi:⁵⁵

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

⁵⁵ Indonesia. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 2

UU PPHI juga mengenal adanya alternatif penyelesaian sengketa. UU PPHI memberikan peluang agar penyelesaian perselisihan industrial dilakukan diluar jalur pengadilan (non-litigasi). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi diatur didalam Bab II UU PPHI. Alternatif penyelesaian sengketa yang diatur beragam, antara lain:

- a. Penyelesaian melalui bipartit;
- b. Penyelesaian melaui mediasi;
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi;
- d. Penyelesaian melalui arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui jalur litigasi berdasarkan UU PPHI adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak.⁵⁶ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi lebih dianjurkan karena keputusan melalui jalur non litigasi bersifat musyawarah untuk mufakat. Para pihak memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menentukan sikap danuntutannya jika melalui jalur non litigasi.

Hal ini disebabkan karena belum tentu pandangan dan keputusan hakim dapat mengakomodir kepentingan para pihak sekaligus apalagi jika perbedaan antara para pihak sudah sangat besar dan mendasar. Oleh karena itu penyelesaian perselisihan industrial melalui pengadilan hubungan industrial membuka peluang kepada para pihak untuk melakukan upaya hukum, namun oleh karena itu proses pengadilan menjadi sebuah proses yang panjang dan memakan banyak waktu dan tenaga yang sudah pasti sedikit atau banyak merupakan kerugian bagi para pihak itu sendiri.

3.3 Upaya Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

3.3.1 Bipartit

⁵⁶ Abdul Khakim, op. cit., hlm. 159.

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme bipartit merupakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat antara para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dengan pihak buruh.

Penyelesaian melalui bipartit lebih sesuai dengan Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan bipartit merupakan mekanisme terbaik untuk mengakhiri perselisihan karena mekanisme bipartit tidak melibatkan pihak ketiga, menekan biaya, dan hemat waktu.

Namun sebaik apapun mekanisme bipartit tetap saja ada kekurangannya, meskipun tetap kembali kepada sikap para pihak yang bersengketa. Secara umum proses penyelesaian secara bipartit merupakan sebuah proses negosiasi. Kedua belah pihak saling bernegosiasi untuk mengutarakan dan mempertahankan kepentingan masing-masing dalam rangka sedapat mungkin menghasilkan keputusan terbaik bagi masing-masing pihak. Disinilah berpeluang timbul proses negosiasi yang berat sebelah dimana kedudukan salah satu pihak lebih lemah, sehingga kekuatan tawar menawar menjadi tidak seimbang. Strategi negosiasi sangat ditentukan pada kekuatan kedudukan salah satu pihak. Semakin kuat posisinya makin semakin mudah bernegosiasi dan mendapatkan keputusan sesuai keinginannya meskipun harus mengorbankan kepentingan pihak yang lemah.

Beberapa strategi negosiasi tersebut antara lain:⁵⁷

- a. Bersaing (*Competition*), para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menangkan-kalah (*win-lose*) bukan saling menguntungkan (*win win solution*), dimana pihak lawan harus kalah. Hal ini dilakukan bila terjadi kekuatan posisi tawar yang berat sebelah.
- b. Berkompromi (*Compromising*), para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini digunakan untuk menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari konflik berkepanjangan.
- c. Pemecahan Masalah (*Problem Solving*), strategi ini dilakukan bila dilihat bahwa akan lebih menguntungkan apabila masalah diselesaikan secara terbuka.

⁵⁷ Lalu Husni, op. cit., hlm 58-59

Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini.

Mekanisme penyelesaian melalui bipartit diatur didalam pasal 6 dan pasal 7 UU PPHI. Pasal tersebut mengatur mengenai tata cara penyelesaian dengan cara bipartit sehingga terdapat kepastian dan payuung hukum mengenai keputusan penyelesaian sengketa dengan bipartit. Berdasarkan UU PPHI mengenai bipartit, hal-hal penting menyangkut penyelesaian perselisihan bipartit yang patut diketahui antara lain:

- a. Kesepakatan dibuat dalam Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- b. Perjanjian bersama bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan para pihak.
- c. Perjanjian Bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, di wilayah Perjanjian Bersama dibuat.
- d. Jika Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka dapat dimohonkan eksekusinya kepada Pengadilan Hubungan Industrial oleh pihak yang dirugikan.

Dari poin-poin diatas dapat diketahui bahwa keputusan yang dihasilkan mekanisme bipartit merupakan sebuah perjanjian, yang disebut perjanjian bersama, yang dilindungi oleh Undang-undang. Pelaksanaan perjanjian bersama tersebut wajib dilaksanakan dan wanprestasi dari perjanjian tersebut dapat berakibat pada pelaksanaan eksekusi oleh pengadilan. Dengan adanya payung hukum ini maka mekanisme bipartit memiliki kepastian hukum bahwa keputusan yang dihasilkan akan terlaksana.

3.3.2 Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) dilakukan melalui seorang penengah yang disebut sebagai mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.⁵⁸ Menurut UU PPHI definisi mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang

⁵⁸ *ibid.*, hlm 60

ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁵⁹ Sedangkan Mediator Hubungan Industrial (mediator) menurut UU PPHI adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

Yang patut diperhatikan dari definisi tersebut adalah pada definisi mediator oleh UU PPHI. Dari definisi tersebut yang diperbolehkan menjadi seorang mediator hanyalah pegawai instansi pemerintah. Hal ini berbeda dari praktek-praktek mediasi lainnya dimana para pihak dapat memilih mediatornya sendiri. Dengan begitu para pihak bisa mendapatkan mediator yang menurut mereka lebih berkompeten dan lebih paham mengenai pokok permasalahan yang timbul diantara para pihak.

Berdasarkan pasal 4 UU PPHI penyelesaian melalui mekanisme mediasi hanya dapat dilakukan apabila para pihak telah mencoba penyelesaian dengan cara bipartit namun gagal. Setelah gagalnya mekanisme bipartit maka para pihak/salah satu pihak mencatatkan perselisihannya ke instansi terkait beserta bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan namun gagal. Dengan demikian apabila para pihak tidak memilih antara penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase maka instansi terkait akan melimpahkan sengketa ini kepada mediator.

Seorang mediator tidak memiliki wewenang apapun untuk melakukan keputusan. Setelah mempelajari duduk perkara para pihak yang berselisih, maka mediator menyusun proposal penyelesaian untuk ditawarkan kepada para pihak.

Para pihak secara bebas dapat menerima dan menjalankan ataupun menolak jalan keluar yang diajukan oleh mediator. Mediator hanya berfungsi sebagai penengah dalam perselisihan dan membantu para pihak untuk mencari jalan keluar dari perselisihan yang dihadapi.

Apabila proposal dari mediator diterima dan disetujui para pihak maka mediator menyusun perjanjian bersama itu secara tertulis untuk ditandatangani para pihak dan

⁵⁹ Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 1 ayat 11.

disaksikan oleh mediator. Kemudian perjanjian bersama tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perselisihan pun dianggap selesai dan para pihak wajib untuk menjalankan apa yang telah disepakati di dalam perjanjian bersama.

Mediator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Apabila para pihak tidak menerima proposal dari mediator dan kesepakatan tidak tercapai maka sengketa dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

3.3.3 Konsoliasi

Konsoliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁶⁰ Konsiliator Hubungan Industrial atau konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsoliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁶¹

Dari pengertian konsiliator diatas jelaslah bahwa seorang konsiliator tidak harus seorang pegawai instansi pemerintah seperti halnya mediator. Konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak sementara konsiliator tidak dapat menangani sengketa perselisihan hak. Perbedaan lain antara mediator dan konsiliator adalah bahwa konsiliator dapat terdiri dari beberapa orang.

Berdasarkan ketentuan UU PPHI mekanisme penyelesaian perselisihan perhubungan industrial melalui konsoliasi diatur sebagai berikut:

⁶⁰ Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 1 ayat 13.

⁶¹ Ibid., ps 1 ayat 14.

- a. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (pasal 17).
- b. Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (pasal 18 ayat (2)).
- c. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (pasal 20).
- d. Apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat (1)).
- e. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 2. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
 4. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
 5. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat (2)).
 6. Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja menerima permintaan penyelesaian perkara (pasal 25).

3.3.4 Arbitrase

Yang dimaksud dengan arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Arbitrase Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Pengertian Arbitrase di dalam UU PPHI tidak jauh berbeda konsepnya dengan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang memberikan definisi arbitrase yaitu Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Ada 2 poin penting yang menjadi kesamaan dari definisi arbitrase yang merupakan sifat-sifat yang paling mendasar dari arbitrase yaitu:

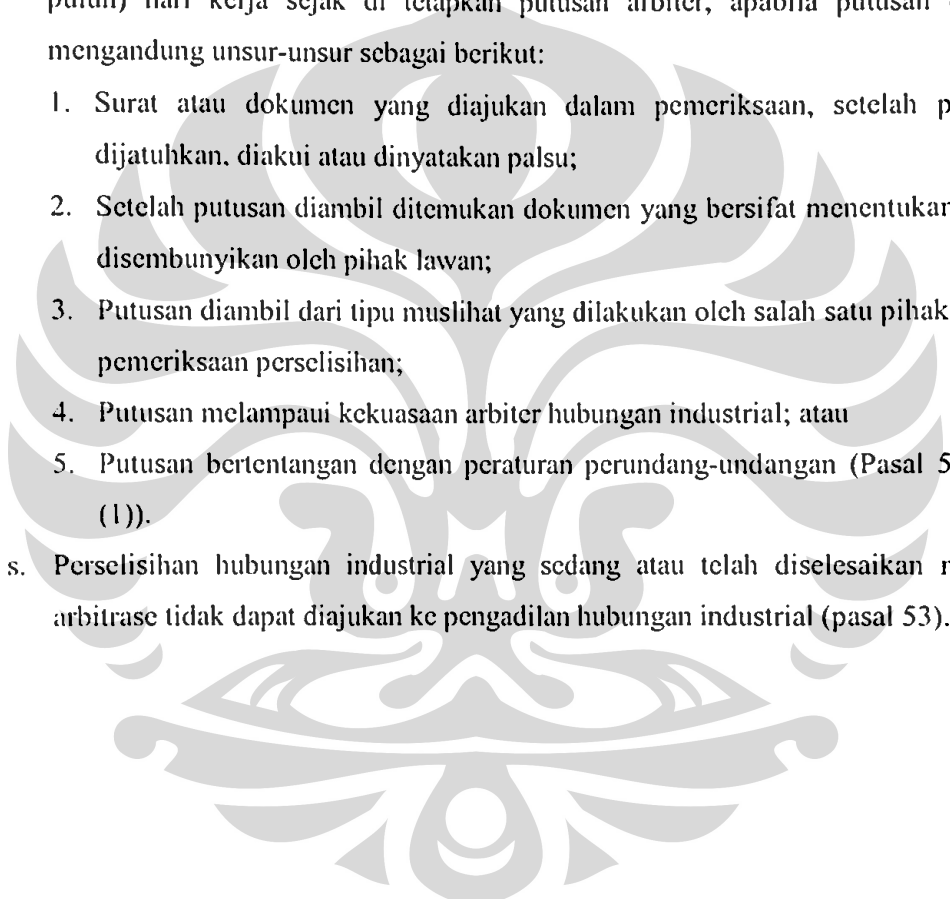
1. Penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan (non-litigasi).
2. Dasarnya adalah kesepakatan tertulis/perjanjian arbitrase antara pihak yang bersengketa.

Penyelesaian melalui arbitrase melibatkan Arbiter yang berperan sebagai “wasit” dalam menyelesaikan perselisihan sengketa antara pihak buruh dan pengusaha. Namun agar penyelesaian sengketa dapat dibawa ke lembaga arbitrase maka terlebih dahulu para pihak harus menyepakati sebuah perjanjian arbitrase yaitu perjanjian yang menyatakan bahwa perselisihan sengketa antara para pihak diselesaikan melalui arbitrase. Dengan adanya perjanjian arbitrase ini maka perselisihan yang disebut dalam perjanjian menjadi yurisdiksi dari lembaga arbitrase dan pengadilan tidak berhak untuk menangani penyelesaian sengketa tersebut.

Pengaturan mengenai Arbitrase di dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (pasal 29).
- b. Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (pasal 32 ayat (1)).
- c. Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (pasal 32 ayat (2)).

- d. Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (pasal 33 ayat (1)).
- e. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih (pasal 34 ayat (1)).
- f. Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (pasal 35 ayat (1)).
- g. Arbiter wajib melaksanakan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat (1)).
- h. Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat (2)).
- i. Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (pasal 40 ayat (3)).
- j. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (pasal 41).
- k. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (pasal 42).
- l. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (pasal 44 ayat (1)).
- m. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (pasal 44 ayat (2) dan ayat (3)).
- n. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (pasal 44 ayat (5)).

- 
- o. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase di buat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (pasal 48).
 - p. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (pasal 51 ayat (1)).
 - q. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (pasal 51 ayat (2)).
 - r. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak di tetapkan putusan arbiter, 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-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
 - s. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (pasal 53).

BAB IV

ANALISA KASUS

4.1. Fakta

4.1.1 Para Pihak

PT. KERTAS NUSANTARA (d/h. PT. Kiani Kertas), beralamat di Gedung Menara Bidakara Lt.9 Jalan Jendral Gatot Subroto Kav. 71-73, Jakarta Selatan, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Hendrik I Lewerissa, SH., Didin R. Dinovan, SH., Desmond J. Mahesa, SH. MHL., Desrizal, SH., Nasri Gultom, SH., Johan Lewerissa, SH., Hasbi Nurdin, SH., Dadang I Soewanda, SH., Elfiansyah, SH., Suhhan Aziz, SH. dan Dedy Heryadi, SH. Advokat / Konsultan Hukum yang tergabung dalam Tim Kuasa Hukum Kertas Nusantara, beralamat di Jalan Marsma R. Iswahyudi No.5, Balikpapan, Kalimantan Timur. Berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 25 Januari 2008, selanjutnya disebut sebagai PENGGUGAT.

Penggugat dengan ini hendak mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap :

No.	Nama	Alamat
1.	Abdul Majid	Jl. Pemuda, Gg. Pinang Merah, Tanjung Redeb
2.	Sennang	Jl. SM. Aminuddin, Gang Nagka, Tanjung Redeb
3.	Yohanis Sauran	Jl. Durian III, Tg. Redeb
4.	Abraham Taruk Allo	Jl. Merah Delima, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
5.	Ambo Intan	Kampung Baru, Desa Pesayan Mangkalanguran, Sambaliung, Berau, Kaltim
6.	Udin	Jl. Mangga III, Tanjung Redeb
7.	Jumhur	Jl. Bukit Berbunga, RT. 03, Sambaliung, Berau, Kaltim
8.	Joni	Jl. Kalimantan Teluk Bayur I, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
9.	Simon Silambi	Jl. Durian, RT. 10/08, Tanjung Redeb
10.	Sutarmun	RT. 1, Teluk Bayur, Jl. Gunung Mas, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
11.	Yohanis Dola	Mantaritip, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
12.	Yohanis B. Maramba	Mantaritip, RT. V, Desa Pijanau
13.	Matius	Jl. H. Isa III, Gg. Karomah, RT. 23, Tanjung Redeb, Kab. Berau, Kaltim
14.	Jamhari	Sei Bendungun RT. 11, No. 148, Tanjung Redeb, Berau,

		Kaltim
15.	Laundu	Jln. Karang Mulyo, RT/RW 30/10, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
16.	Rusmin B.	Jl. Pemuda, Gg. Pulau Panjang, Tg. Redeb
17.	Eddy F. Rumengan	Jln. Durian II, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
18.	Abdul Rahman	Desa Palinjau, Mantaritip RT. II, Kec. Sambaliung, Berau, Kaltim
19.	Andarias Padiment	Gunung Tabur, Tanjung Redeb
20.	Bendan	Jln. Durian II, Gg. Sawi, RT. 10/08, No. 4, Tanjung Redeb, Kaltim
21.	David Maneng	Jl. Durian II, Gang Pelita RT/RW 10/8, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
22.	Yohanes Posi	Jl. Durian II, Gg. Merah Delima No. 13, RT. 10, RW. 08, Tanjung Redeb
23.	Soppeng Malewa	Jl. Durian II, RT. X, Gg. I, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
24.	Saul Bondon	Km. 04, Desa Pesayan, Mangkajang, Kec. Sambaliung, Berau
25.	Suparni	Km. 04, Mangkajang, Desa Pesayan, Kec. Sambaliung, Berau
26.	Sadiman	Km. 04, Desa Pesayan, Mangkajang Site, Kec. Sambaliung, Berau
27.	Usman	Mantaritip, Desa Pijanau, Kec. Sambaliung, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
28.	Hanessuandhi	Km. 03, Desa Pesayan, Mangkajang Site, Berau ?
29.	Herman Bakke	Jl. Durian II, Gang Sawi No. 68, Tanjung Redeb, Berau
30.	Jamber Lumban Batu	PT. KK, UH-N-07, Mangkajang
31.	Linus Lakang	Sei Bedungan, RT. II, Gg. Kelapa No. 74, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim 77314
32.	Sukasno	Km. 04, Desa Pesayan, Mangkajang
33.	Abbas Patawari	Km. 03, Mangkajang Site
34.	Lalu Muhadir	Mantaritip, Desa Pijanau, Kec. Sambaliung, Berau
35.	Petrus Kombong	Jl. Durian II, Gg. Pelita, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
36.	Reynaldo De Yesus	Jl. H. Isa I, Tg. Redeb
37.	Suwarni	Jl. Pemuda No. 377, Desa Bebanir Bangun, Tanjung Redeb, Berau
38.	Juwarto	Jl. P. Panjang, RT. 22-05, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
39.	Alim Wadjdi	PT. KK, Pioner Camp, Mangkajang
40.	Yusuf Mappa	Mantaritip, Desa Pijanau, Kec. Sambaliung, Berau
41.	Bernadus	Mantaritip, Desa Pijanau, Kec. Sambaliung, Berau
42.	Lukas Lumba	Ulin House Blok I.7, Mangkajang Site
43.	Royce Ruru	Km. 03, Mangkajang Site
44.	Vander	Sungai Buluh, Teluk Bayur, Tanjung Redeb

	Simanjutak	
45.	Lisar Bara	Jl. Durian II, Tg. Redeb
46.	Samsul Edy	Jl. Mawar, Tanjung Redeb
47.	Tonggo Parlin Marpaung	Jl. Manunggal, Gg. Almukmin, RT. 17, No. 1221, Tanjung Redeb
48.	Tato	Desa Mantaritip, RT. II, Sambaliung, Berau, Kaltim
49.	Marthen Resa	Km. 3, RT. 04, Desa Pesayan, Mangkajang, Kec. Sambaliung, Tg. Redeb, Kaltim
50.	Erdianus B	Km. 03, Desa Pijanau (Mangkajang), Kec. Sambaliung
51.	Sahat Martua Sagala	Jl. Manunggal, RT. XVII, No. 304, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
52.	Juda Prayer Wesley Siregar	Jl. Bujangga, Tanjung Redeb
53.	Supriyadi	Km. 04, Mangkajang
54.	Herman Rande	Km. 03, Mangkajang, Sambaliung, Berau, Kaltim
55.	Juli Manullang	PT. KK, UH-G-02, Mangkajang
56.	Irwan Maulana	Jl. Murjani II, Tanjung Redeb
57.	Nurun	Mantaritip, Desa Pijanau, RT. 5, Kec. Sambaliung, Kab. Berau, Kaltim 77311
58.	Usman	Km. 04, RT. 03, Desa Pesayan, Mangkajang, Sambaliung, Berau, Kaltim
59.	Suwito	Jl. Pl. Panjang, Tanjung Redeb
60.	Eko Wahyudi	Desa Mangkalanguran, RT. I, Sambaliung, Berau, Kaltim
61.	Daud Lobo	Jl. Merah Delima, Gang Berkah II No. 106, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
62.	Abdul Rasyid	Km. 05, Mangkajang Site
63.	Supirman	Jl. Gajah Mada, RT. II, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
64.	Eddy S	Sci Bedungun, Tanjung Redeb
65.	Ngadiman	Jl. Kampung Baru, RT. XVII, Teluk Bayur, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
66.	Martinus Tandiyau	Ds. Pijanau, RT. 2, Mantaritip, Sambaliung, Kaltim
67.	Herman Limbu	Camp 1200, Mangkajang
68.	Saimin	Km. 04, RT. 03, Desa Pesayan, Mangkajang, Kec. Sambaliung, Tg. Redeb, Kaltim
69.	Muhammad Saleh	Jl. Cempaka IV, Tanjung Redeb
70.	Safaruddin	Jl. Milono, Samping Hotel Sipatonggeng, Berau, Kaltim
71.	Petrus Ponglisu	Km. 03, Mangkajang Site
72.	Antonius Tangaran	Jl. Durian III, Gg. Haur Gading, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
73.	Kurnain	Karang Ambon IV, RT. 23, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
74.	Erlan Wibisono	Trans Bangun Sambaliung
75.	Dahman	Jl. Pemuda, Gg. Pinang Merah RT. XX, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
76.	M. Anwar	Km. 03, Mangkajang
77.	Zulkifli	Km. 04, Mangkajang Site

78.	Bambang Hermawan	Bedungun, Tanjung Redeb
79.	Basoka Pangga	Pioneer Camp M12
80.	Sinar J.	Jl. Pemuda, Gg. Pandan Wangi, Tanjung Redeb
81.	Novianto	Jl. Teluk Bayur, Tanjung Redeb
82.	Suleman	Jl. H. Isa III, Gg. Taqwa, Tanjung Redeb
83.	Eko Sujiono Wahyudi	Jl. Mangga II, Gn. Cernai 16/08, Blok Mess Kiani, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
84.	Enos Aman K.	Jl. Durian II, G. Sawi, Tanjung Redeb
85.	Teguh Adi Santoso	Jl. Pemuda, Gg. Amal, Tanjung Redeb
86.	Kamarete	Jl. Umum Km. 3, No. 18, RT. 04, Mangkajang, Berau, Kaltim ?
87.	Sudiawan	Sci Bedungun, RT. II, Gang Etam, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
88.	Sumarsono	Jln. Tegal Sari, RT. 3, Kel. Sei Bedungun, Berau, Kaltim
89.	Sabri	Desa Pesayan, Mangkalanguran No. 41, Kec. Sambaliung, Berau, Kaltim
90.	Apriyansyah	Desa Pesayan, RT. I No. 21, Mangkalanguran, Kec. Sambaliung, Berau, Kaltim
91.	Suhendri	Jl. Durian III, Gang Rahayu, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
92.	Yulius Datulayuk	Sambaliung, RT. II No. 72 Tanjung Redeb, Kaltim
93.	Mareclus Lummi	Jl. Durian III, Gg. Rahayu, RT. 02/04, Tg. Redeb
94.	Ali Choiri	Asrama Polsek Sambaliung, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
95.	Ruben Toding	Jl. Durian III, Gg. Haur Gading, Tg. Redeb
96.	Ramses Simamora	Jl. P. Panjang, Gg. Salak II No. 5, Tg. Redeb
97.	Irwan Untung	Jl. P. Panjang, Gg. Salak II RT. 22, Tg. Redeb
98.	Abang Kala Lembang	Jl. Dahlia RT. 17, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
99.	Obet B. Limbong	Mantaritip, Mangkajang Site
100.	Yohanis Pappa	Jl. Mangga I, RT. 10 No. 33 B, Tanjung Redeb, Kaltim 77311
101.	Syuaib	Mantaritip
102.	Mathius Pasarong	Jl. Mangga I No. 643, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
103.	Hilalodin	Jl. Bujangga RT. I RW. I No.66, Kec. Sei Bedungun, Kab. Berau, Tanjung Redeb, Kaltim
104.	Albert Pare Tandi	Jl. S.A. Maulana, Gg. Bambu, Tg. Redeb
105.	Asnuar	Jl. Durian II, Gg. Sawi, RT. 49 RW. 08, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
106.	Alexander R. Bunga	Jl. Durian II, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim (0554 – 25326)
107.	Yakub Ponni	Mantaritip, Desa Pijanjaw, Kec. Sambaliung, Tg. Redeb
108.	Samsuddin	Mantaritip, Desa Pijanjaw, Kec. Sambaliung, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim

109.	Kadim Abdurahman	Jl. Durian III, Gg. Rahayu, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
110.	Taruno Wibowo	Jl. SM. Aminuddin, Gang Barito No. 14, Kaltim
111.	Supandi	Jl. Raja Alam I, Rinding, Teluk Bayur
112.	Mathius Gelong	Mangkajang Km. 03 RT. IV, Berau, Kaltim
113.	Baharuddin	Ds. Mantaritip, RT. II, Kec. Sambaliung, Kaltim
114.	Rakhmansyah	Kampung Baru, Desa Pesayan, Mangkalanguran, Sambaliung, Berau, Kaltim
115.	Norman	Bebanir Bangun, RT. IV No. 339, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
116.	Herman	Sambaliung, RT. 01 (Rumah sewa samping Bukit Iianun)
117.	Agus Suprianto	Jl. Tegal Sari Km. 5, Tg. Redeb
118.	Riswandi	Jl. Pemuda, Gg. Amal No. 54, Tg. Redeb
119.	Edy Kaspeni	PT. KK, Camp 1200, Mangkajang
120.	Syarifuddin S.	PT. KK, Camp 1200 Blok X, Mangkajang
121.	Buni Yamin	Jl. Karang Ambon, Gang Belibis RT. 36, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
122.	Rachmat Joko Prianto	Jl. Dermaga, Gang Mandiri Bangsal II, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
123.	Rusman H.	Km. 4 Desa Pesayan, Mangkalanguran, Kec. Sambaliung, Berau, Kaltim
124.	Herman Mayampoh	Jl. Kartini, RT.02 RW. 01, Tanjung Redeb
125.	H. Sinurat	Jl. Murjani II, RT. 18, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
126.	Zainuddin	Jl. KPT. P. Tendean No. 616, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
127.	Salim	Sambaliung, Tg. Redeb
128.	Christian	Jl. AKB. Sanipa No. 32, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
129.	Rohadi	Jl. AKB. Sanipa, Tanjung Redeb
130.	Baharuddin	Jl. Aminuddin, Tg. Redeb
131.	Dindin Jamaludin	Sei Bedungun, Tegal Sari RT./RW III, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
132.	Samlis	Jl. Pulau Panjang, Gg. Hidayah No. 22, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
133.	Fhitres Lontoh	Sei Bedungun, Tg. Redeb
134.	Paulus	Km. 03 Mangkajang, Desa Pesayan, Berau, Kaltim
135.	Hermon Palinggi Kapa	Jl. Durian II, Gg. Selebes No. 4, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
136.	Baba Abbas	Jl. Aminuddin, Tg. Redeb
137.	Felik Tobangen	Jl. Mulawarman, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
138.	Romel Abdas	Mess Kiani DO – 312, Mangkajang
139.	Rembran Arnold R. Menthusala	Jl. Durian II No. 62, Tg. Redeb, Kaltim
140.	Duminggus Rein Lahu	Jl. Durian II, Gg. Sawi No. 08, Tg. Redeb
141.	Selamat Azis	Jl. AKB. Sanipah, RT. 10/05, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim

142.	Harsono	Jl. SM. Aminuddin, Tg. Redeb
143.	Viventius Robert	Teluk Bayur, Berau
144.	Subandi	BTN Bangun, Tg. Redeb
145.	Hodori	Jl. SM. Aminuddin, Gg. Nangka, Tg. Redeb
146.	Sulaman	Jl. P. Semama, Gg. Ketapi, Tg. Redeb
147.	Marsosfyan	Bedungun, Tanjung Redeb
148.	Kardi	Jl. Dermaga, Gang Mawar Putih, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
149.	Sudi Tamtomo	Jl. Mangga III, Tg. Redeb
150.	Oktafianus Liante	RT. 6 Kampung Pijanau, Kec. Sambaliung, Mantaritip
151.	Petrus Samban	Jl. Durian III, RT. 40 No. 24, Gg. Haur Gading, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
152.	Markus Belo	Jl. Mangga I, Gg. Hari Toraja, Tanjung Redeb
153.	Marten Biang	Jl. Durian III, Gang Haur Gading RT. 40/11 No. 34, Tanjung Redeb, Kaltim
154.	Fernando Sihombing	Camp 1200, Mangkajang Site
155.	Juhri M.	Jl Poros Bangun, Gg. Firdaus RT. I, Sambaliung
156.	Ahmad Dahlan	Jl. AKB. Sanipa, Tg. Redeb
157.	Idris	Jl. Rinding, Gg. Cemara, Tg. Redeb
158.	Agus Kurniawan	Jln. Alkausar, RT. 08 No. 23, Kec. Sambaliung, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
159.	Joko Mulyadi	Jl. Teuku Umar, RT. 35 Gang Akasia No. 05, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
160.	Abdul Kadir	Jl. Karang Ambun RT. 23, Tg. Redeb, Berau, Kaltim
161.	Riantof	Sci Bedungun RT. III, Gg. Jeruk, Berau, Kaltim
162.	Syahril	Jl. Durian II, Gg. Pelita, Tanjung Redeb, Berau, Kaltim
163.	Arifuddin	Km. 03, Mangkajang
164.	Nur Rohan	Teluk Bayur, Tg. Redeb
165.	Dindit Ariyanto	Km. 03, Mangkajang

Selanjutnya disebut sebagai **PARA TERGUGAT**.

4.2 Kronologis Kasus

1. Penggugat adalah Perseroan Terbatas PMDN bergerak dibidang industri pulp, didirikan berdasarkan Akta No.1 tanggal 4 April 1991 Notaris Jacinta Susanti, SH. telah mengalami beberapa kali perubahan dan terakhir diubah dengan Akta No. 5 tanggal 21 Maret 2007 Notaris Ferry Mahendra, SH. dan telah dicatat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. pada tanggal 30 Maret 2007 Nomor W7-

HT.01.10-4075, kemudian diubah dengan Akta tertanggal 27 Maret 2007 Nomor 27 Notaris Agus Hashim Ahmad, SH.

Penggugat mempekerjakan karyawan sebanyak 1.344 (seribu tiga ratus empat puluh empat) orang pekerja, tergabung pada serikat pekerja, antara lain:

- Anggota SP Kahut sebanyak 900 (sembilan ratus) orang
- Anggota PK Hukatan SBSI sebanyak 237 (dua ratus tiga puluh tujuh) orang
- Selain Serikat Pekerja sebanyak 207 (dua ratus tujuh) orang;

Dari 237 anggota SBSI terjadi perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan 167 (seratus enam puluh tujuh) orang pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja PK Hukatan SBSI, sekarang tersisa 165 orang, karena 2 (dua) orang telah meninggal dunia 1 (satu) orang bernama Baharudin M, Payroll 200065, hak-haknya telah diberikan melalui ahli warisnya, sedangkan satunya lagi bernama Luther Kiding Payroll 958321, dalam proses hak-haknya sesuai normative pekerja karena meninggal dunia;

2. Keinginan Penggugat untuk melakukan PHK terhadap Para Tergugat, bermula pada tanggal 14 Agustus 2006, dimana Penggugat mengeluarkan Surat Edaran penetapan Hari Libur sejak tanggal 15 Agustus 2006 hingga tanggal 31 Agustus 2006 bagi pekerja, khususnya pekerja yang berpangkat Non Supervisor;
3. Kemudian Para Tergugat melalui PK HUKATAN SBSI PT. KIANI KERTAS mengirimkan surat No. 042/PK. FSB.HUKATAN. SBSI/PT.KK/MKJ/VIII/ 2006 tanggal 14 Agustus 2006 kepada Penggugat Perihal: **Pemberitahuan Mogok Kerja yang akan dilaksanakan pada tanggal 23 Agustus 2006 di Lokasi Kerja (Site Mangkajang)**, dengan alasan:
 - a. Sekretariat dan COS (Check of Sistem) belum diberikan Penggugat.
 - b. Perlakuan Diskriminasi terhadap PK. FSB Hukatan SBSI PT. Kiani Kertas
 - c. Seringnya keterlambatan gaji karyawan;

4. Agar persoalan dapat terselesaikan dengan baik, maka pada tanggal 30 Agustus 2006 sesuai jadwal pertemuan rutin bulanan pengusaha dengan pekerja dilakukan pertemuan LKS Bipartit. Pertemuan rutin tersebut dihadiri Penggugat dan SP Kahut PT. KIANI KERTAS, sedangkan PK HUKATAN SBSI PT. KIANI KERTAS berhalangan hadir dikarenakan kesulitan transportasi.
5. Adapun hasil pertemuan rutin bulanan tersebut, telah disepakati bahwa Pekerja mulai tanggal 1 September 2006 masuk kerja seperti biasa dan akan diberikan pembayaran upah bulan Agustus 2006 serta rencana Mill Start Up (Pabrik mulai beroperasi). Atas dasar hasil pertemuan tersebut dan sesuai dengan Surat Edaran Penggugat tertanggal 14 Agustus 2006, maka Penggugat pada tanggal 30 Agustus 2006 mengeluarkan Surat Edaran No.025/SE-KK/BOD/VIII/2006, Perihal: **Pemberitahuan Tanggal Masuk Kerja Pekerja mulai tanggal 1 September 2006, Pengumuman tentang Pembayaran Upah dan Penjadwalan Mill Start Up;**
6. Pada tanggal 1 sampai 3 September 2006 Para Tergugat tidak masuk kerja, kemudian pada tanggal 4 September 2006 secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan terlebih dahulu Para Tergugat dengan dasar Surat Pemberitahuan Mogok tanggal 14 Agustus 2006 untuk aksi mogok tanggal 23 Agustus 2006 melakukan aksi mogok, berdemonstrasi dan melakukan orasi di Pabrik Penggugat. Menurut Para Tergugat karena mengingat Penggugat telah meliburkan karyawan dari tanggal 15 Agustus 2006 sampai 31 Agustus 2006, maka tanpa memperbaharui Surat Pemberitahuan tersebut, aksi mogok dapat dilakukan mulai tanggal 1 September 2006.
7. Penggugat berusaha mentolerir tindakan para pekerja yang tidak mengindahkan kesepakatan pertemuan LKS Bipartit tanggal 30 Agustus 2006 dan Surat Edaran Penggugat No.025/SE-KK/BOD/VIII/ 2006 tanggal 30 Agustus 2006 tersebut, dengan memanggil para pekerja agar kembali masuk bekerja seperti biasa sesuai surat No.010/SR-09/HR/KK-MKJ/IX/2006 tanggal 4 September 2006 jo. Surat Edaran No.26/SE KK/BOD/IX/2006 tanggal 5 September 2006, akan tetapi para pekerja tidak bersedia untuk masuk kerja sebagaimana mestinya. Sehingga sesuai dengan

ketentuan hukum ketenagakerjaan Penggugat sudah memberikan surat panggilan I dan surat panggilan II kepada para pekerja / Para Tergugat;

8. Dari 237 (dua ratus tiga puluh tujuh) orang Pekerja yang dipanggil berdasarkan surat panggilan tersebut, 70 (tujuh puluh) orang pekerja datang dan bersedia tetap menjadi karyawan Penggugat untuk bekerja. Sedangkan sisanya sebanyak 167 (seratus enam puluh tujuh) orang pekerja tidak bersedia bekerja kembali. Dari 167 pekerja tersebut, sekarang tersisa 165 (seratus enam puluh lima) orang pekerja. Bahwa oleh karena Para Tergugat telah mengundurkan diri, maka Penggugat pada tanggal 6 Oktober 2006 mengirimkan surat No.064/SR-09/HR/KK-MKJ/X/2006, Perihal Pemberitahuan Untuk Tidak Masuk Kerja kepada Para Tergugat agar tidak masuk kerja sejak tanggal surat dikeluarkan;
9. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 jo. Undang-Undang No.2 tahun 2004, antara Penggugat dengan Para Tergugat dalam rangka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah dilakukan :
 - **Perundingan Bipartit I pada tanggal 2 Nopember 2006.**

Hasil perundingan Bipartit I, Para Tergugat pada pokoknya bersedia di PHK dengan alasan efisiensi dan meminta dibayar hak-haknya sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No.13 tahun 2003, sedangkan Penggugat menerima keputusan Para Tergugat untuk di PHK, akan tetapi tetap beranggapan alasan PHK adalah karena Para Tergugat mangkir berdasarkan ketentuan pasal 168 Undang-Undang No.13 tahun 2003, karena Para Tergugat tetap tidak bersedia bekerja padahal sudah dipanggil oleh Penggugat secara patut dan benar sesuai ketentuan hukum;
 - **Perundingan Bipartit II**

Sesuai surat Undangan No.54/KK-GA/XI/2006 tanggal 30 Nopember 2006, Penggugat telah mengundang Para Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit II pada tanggal 6 Desember 2006, akan tetapi sesuai dengan surat Para Tergugat No.094/ PK.Hukatan.SBSI/PT.KK/ Mkj/XII/2006, pihak Para Tergugat menolak untuk hadir;

- **Perundingan Bipartit III**

Sesuai surat Undangan No.57/KK-GA/XII/2006 tanggal 6 Desember 2006, Penggugat telah mengundang kembali Para Tergugat untuk melakukan perundingan Bipartit III pada tanggal 12 Desember 2006, akan tetapi sesuai dengan surat Para Tergugat No.096/ PK.Hukatan.SBSI/PT.KK/Mkj/ XII/2006, pihak Para Tergugat menolak untuk hadir;

10. Setelah proses Bipartit gagal mencapai kesepakatan, Penggugat kemudian mengajukan surat permohonan pencatatan PHK No. 01/SK.09/HR/KK-MKJ/XII/2006 tanggal 11 Desember 2006 kepada Disnakertrans Kabupaten Berau;
11. Sesuai surat Panggilan Sidang Mediasi No.560/017.DTKT.4.2007 tanggal 15 Januari 2007 dari Disnakertrans Kabupaten Berau kepada Penggugat dan Para Tergugat, maka dilaksanakan sidang mediasi pada tanggal 17 Januari 2007;
12. Setelah mendengarkan keterangan Penggugat dan Para Tergugat, pihak Mediator Hubungan Industrial menerbitkan Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial No.567/079.DTKT.4.2007 tanggal 22 Februari 2007.

Dalam Anjuran, mediator memberikan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa bilamana kejadian tersebut menjadi kebiasaan akan berakibat fatal yang membahayakan kepentingan perusahaan maupun kepentingan pekerja lainnya sebanyak 1.344 beserta keluarganya, karena keadaan tersebut jelas menimbulkan dampak negative ke berbagai pihak.
- Bahwa hal ini tidak perlu terjadi bilamana PK SBSI serta Pekerja menyadari tugas dan tanggung jawabnya serta menghindarkan diri dari hal-hal yang tidak diinginkan bersama.
- Bahwa untuk menjaga ketertiban dan keamanan serta disiplin kerja bagi setiap Pekerja yang bekerja pada Perusahaan, maka perlu diambil langkah-langkah pengamanan agar tidak tidak menjadi kebiasaan negatif terhadap Pekerja lainnya.

- Bahwa berdasarkan pertimbangan kepentingan Negara, Mediator Hubungan Industrial menganggap perlu untuk segera menyelesaikan persoalan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, sehingga dapat dijamin status pekerja selanjutnya.

Kemudian Mediator menganjurkan, sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja putus terhitung mulai akhir bulan Pebruari 2007, antara Pengusaha PT. Kiani Kertas Site Mangkajang dengan Pekerjaanya yang namanya terlampir dalam lampiran satu.
- b. Agar Pengusaha PT. Kiani Kertas Site Mangkajang membayar kepada Pekerja sebagaimana terlampir dalam lampiran dua.
- c. Menolak tuntutan Pekerja.
- d. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya anjuran ini.
- e. Apabila kedua belah pihak setuju anjuran ini, maka Mediator akan membuat perjanjian bersama.
- f. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka pihak yang menolak mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial;

4.3 Petitum Gugatan

A. DALAM PROVISI

Menyatakan pemberian upah / gaji dari Penggugat kepada Para Tergugat dihentikan terhitung sejak gugatan ini diajukan oleh Penggugat sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima gugatan Penggugat dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Para Tergugat telah putus karena mangkir dengan kualifikasi mengundurkan diri sesuai pasal 168 UU No. 13 tahun

2003, terhitung sejak akhir bulan Februari 2008, dengan memberikan uang penggantian hak sebagaimana diatur pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 tahun 2003 dan sebagaimana diatur di dalam PKB pasal 39 angka (3) tentang mengundurkan diri

3. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (*uit voerbaar bij voorraad*), meskipun ada Verzet maupun Kasasi;
4. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau: Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et- bono*)

4.4 Jawaban Tergugat

Bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban tertulis tertanggal 17 Maret 2008, yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat di terima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

B. DALAM PROVISI

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat di terima (*Niet Ontvankelijke Verk*)
- Menyatakan Penggugat tetap berkewajiban membayar upah/gaji Para Tergugat setiap bulannya;

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvantke Verklaard*);
2. Menolak Pemutusan Hubungan Kerja sejak bulan Februari 2008;
3. Menghukum Penggugat untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat pada jabatan serta posisi semula;
4. Menghukum Penggugat membayar Upah/Gaji Para Tergugat setiap bulannya
5. Menghukum Penggugat untuk membayar Biaya Perkara;

SETIDAK-TIDAKNYA :

- Memberikan Putusan lain yang di anggap patut dan adil menurut pandangan Pengadilan dalam suatu Peradilan yang baik dan benar.

4.5 Pertimbangan Majelis Hakim

A. DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa atas tuntutan provisi dan Penggugat, Majelis telah menjatuhkan putusan sela tertanggal 19 Maret 2008, karenanya dengan mengambil alih pertimbangan hukum serta amar putusan dan putusan sela tersebut. Majelis berpendapat bahwa tuntutan provisi dan Penggugat dapat dikabulkan;

B. DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Para Tergugat telah mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan Penggugat tidak sesuai dengan prosedur Hukum Ketenagakerjaan yang tertera dalam pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 , dengan mengemukakan alasan bahwa Anjuran tidak memenuhi syarat formal dikarenakan Bipartit tidak ada Risalah yang ditandatangani para pihak;
2. Bahwa perkara adalah *Nebis in Idem*, dengan mengemukakan alasan, bahwa Penggugat pernah melakukan gugatan kepada Para Tergugat dalam perkara nomor 38/G/2007/PHI-Smda, yang telah putus pada tanggal 4 September 2007, yang menyatakan gugatan tidak dapat diterima;
3. Gugatan Penggugat saling bertentangan dan kabur (*obscuur libel*), dengan mengemukakan alasan, bahwa Penggugat dengan suratnya Tanggal 1 Maret 2007, menolak Anjuran tertulis Mediator dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tanjung Redeb Kabupaten Berau, No: 567/079.DTKT.4.2007, tanggal 22 Februari 2007, sedangkan dalam gugatan Penggugat menyatakan menerima Anjuran tersebut;

Menimbang, bahwa atas Eksepsi Para Tergugat tersebut, Majelis mempertimbangkan sebagai berikut:

Ad. 1. Bahwa berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang wajib dilampirkan dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah Risalah Mediasi atau Risalah Konsiliasi

Bahwa dengan telah dilampirkannya Risalah Mediasi atau Risalah Konsiliasi dalam surat gugatan, dapat disimpulkan bahwa proses pra yudisial telah dilampaui dan dalam proses pra yudisial tersebut yaitu Bipartit dan Mediasi atau Konsiliasi para pihak tidak mencapai kesepakatan karenanya dengan telah dilampirkannya Risalah Mediasi dan Anjuran dan Mediator dalam gugatan Penggugat, Majelis berpendapat bahwa gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formal atau prosedur hukum sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Ad.2. Bahwa dalam putusan perkara Nomor: 38/G12007/PHI-Smda, tertanggal 4 September 2007, yang amarnya berbunyi "Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam memeriksa perkara tersebut pertimbangan hukumnya adalah mengenai formalitas gugatan, dan belum memeriksa mengenai materi pokok perkara atau materi pokok gugatan, karenanya atas gugatan tersebut dapat diajukan kembali dengan memperbaiki kesalahan formalitas gugatan, dan gugatan yang diajukan kembali tersebut bukanlah *Nebis in Idem*;

Ad.3. Bahwa berdasarkan pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan ditolaknya Anjuran Tertulis dan Mediator oleh para pihak maupun salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa dalam perkara ini, baik Penggugat maupun Para Tergugat, telah menolak anjuran Tertulis dan Mediator tertanggal 22 Februari 2007 Nomor: 5671079.DTKT.42007, meskipun pada akhirnya Penggugat menerima Anjuran Tertulis Mediator sebagaimana tersirat dalam Posita gugatannya, akan tetapi hal ini tidak diikuti oleh Para Tergugat (Para Tergugat tetap menolak), maka Majelis

berpendapat bahwa atas Anjuran Tentulis Mediator tersebut para pihak tidak mencapai kesepakatan, karenanya apabila salah satu pihak mengajukan gugatan, dalam hal ini Penggugat, maka dibenarkan menurut hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa Eksepsi Para Tergugat beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sebaliknya Para Tergugat mendalilkan bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat sejak Tanggal 4 September 2006 adalah sah, karena telah diberitahukan secara lisan kepada Manajemen Perusahaan (Penggugat), Bapak Miyanto pada Tanggal 1 September 2006 dan Para Tergugat tidak masuk bekerja karena Penggugat tidak memperbolehkan Para Tergugat untuk bekerja;

Menimbang bahwa dari dua versi alasan hukum yang berbeda, Majelis perlu mempertanyakan dan menjawab, apakah mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat, yang dilaksanakan sejak tanggal 4 September 2006 sah menurut hukum, dan apakah tidak bekerjanya Para Tergugat dapat dikualifikasi sebagai mangkir;

Menimbang, bahwa mengenai mogok kerja, diatur dalam Pasal 137 sampai dengan pasal 145 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan untuk melaksanakan mogok kerja, pasal 140 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan sebagai berikut:

Pasal 140 ayat (1): Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja di pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pengusaha dan Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat”

Pasal 140 Ayat (2): “Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:

- a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- b. tempat mogok kerja;

- c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja”

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.3. = bukti T.2. (Surat Pemberitahuan Mogok Kerja), yang dikuatkan oleh keterangan saksi DAUD YUSUF yang ikut mengantarkan surat kepada Disnakertrans serta EDI SANTOSO yang membantu membuat konsep surat tersebut, bahwa PK.FSB Hukatan PT. Kiani Kertas telah memberitahukan secara tertulis akan melaksanakan mogok kerja pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2006, mulai jam 08.00 wita sampai dengan jam 16.00 wita, tempat di lokasi kerja (Site Mangkajang), Majelis mendapatkan fakta hukum bahwa pemberitahuan secara tertulis yang dilakukan oleh Para Tergugat adalah untuk melakukan mogok kerja pada hari Rabu tanggal 23 Agustus 2006;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.2. = bukti T.3., Surat Edaran dari Penggugat tertanggal 14 Agustus 2006, Penggugat telah menetapkan untuk meliburkan karyawan terhitung sejak tanggal 15 Agustus 2006 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2006, dihubungkan dengan bukti P.4.2., Surat Edaran dan Penggugat Nomor :0251SE-KKJBODNIII/2006 tanggal 30 Agustus 2006, Penggugat menetapkan agar karyawan / pekerja yang diliburkan terhitung sejak tanggal 1 September 2006 untuk kembali masuk kerja, terbukti menurut hukum bahwa sejak tanggal 15 Agustus 2006 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2006 karyawan/pekerja Penggugat diliburkan dan terhitung sejak tanggal 1 September 2006 harus bekerja kembali;

Menimbang, bahwa dengan diliburkannya karyawan sejak tanggal 15 Agustus 2006 sampai dengan tanggal 31 Agustus 2006, Para Tergugat tidak jadi melaksanakan mogok kerja sebagaimana surat per tertanggal 14 Agustus 2006;

Menimbang, bahwa meskipun Penggugat telah mengeluarkan Surat Edaran tertanggal 30 Agustus 2006 yang isinya agar karyawan terhitung sejak tanggal 1 September 2006 kembali masuk kerja (vide bukti P.4.2.) , Para Tergugat tetap tidak masuk kerja dan Para Tergugat melakukan mogok kerja sejak Tanggal 4 September 2006, dan atas mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat

tersebut, Penggugat telah mengeluarkan pemberitahuan kepada Para Tergugat agar masuk kerja (vide bukti P.4.3.a dan P.4.3.b);

Menimbang, bahwa pelaksanaan mogok kerja oleh Para Tergugat sejak tanggal 4 September 2006 dilakukan tanpa pemberitahuan secara tertulis terlebih dahulu kepada Perusahaan (Penggugat) maupun instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sebagaimana yang ditentukan dalam pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini diakui oleh para Tergugat sebagaimana dalam Jawabannya dalam pokok perkara halaman 9 angka 7, dimana Para Tergugat hanya memberitahukan secara lisan kepada manajemen Perusahaan (Bapak Miyanto), dikuatkan pula oleh keterangan saksi DAUD VUSUF, yang menerangkan bahwa pada Tanggal 1 September 2006 Pengurus PKFSB Hukatan PT. Kiani Kertas memberitahukan kepada saksi bahwa Para Tergugat akan mogok kerja kembali mulai tanggal 4 September 2006;

Menimbang, bahwa mengenai bukti T.4 (Surat Pemberitahuan Demonstrasi), dan bukti T.5., (Surat Tanda Terima Pemberitahuan), Majelis berpendapat bahwa bukti tersebut tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara ini, karena bukti tersebut berkaitan dengan demonstrasi/unjuk rasa yang tidak tunduk pada ketentuan hukum ketenagakerjaan dan bukan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat sejak tanggal 4 September 2006 tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 140 Undang- Undang Nomon 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka mogoknya tidak sah (Pasal 142 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa bukti T.10. (Surat Pembenitahuan Mengakhiri Mogok Kerja, tertanggal 6 Oktober 2006) bahwa bukti tensebut tidak dapat menjadikan mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh Para Tergugat lebih dari satu bulan menjadi sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian fakta hukum tersebut diatas, Majelis berpendapat bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat sejak

tanggal 4 September 2006 sampai dengan tanggal 6 Oktober 2006 adalah **mogok kerja yang tidak sah menurut hukum**;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.4.3.a, (Surat Pemberitahuan Masuk Kerja dan Penggugat), bukti P5. (Surat Edaran dari Penggugat No : 026/SE KK/BOD/ , tanggal 05 September 2006) dan bukti P.5.b (Himbauan Masuk Kerja dari Disnakertrans Kab Berau tanggal 07 September 2006), Majelis mendapatkan fakta hukum bahwa alas Mogok Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat sejak tanggal 04 September 2006, Penggugat maupun Instansi Ketenagakerjaan setempat telah menghimbau agar Para Tergugat masuk kerja kembali;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.5d.1 sampai dengan P.S.d.165, (Tanda Terima Surat Panggilan I (pertama) dan Penggugat kepada Para Tergugat) yang dikuatkan dengan bukti P.16a., (Tanda Terima pengiriman Surat Panggilan dan Penggugat kepada masing-masing Tergugat melalui Kantor Pos), dihubungkan dengan bukti P.5.e.1 sampai dengan P5.e.162, (Surat Panggilan ke II (kedua) dari Penggugat kepada masing-masing Tergugat), serta bukti P5.f.1 sampai dengan P5f.162, (Tanda Terima pengiriman surat dari Kantor Pos) yang dikuatkan dengan bukti P16b. sampai dengan P16g. (Tanda Terima pengiriman Surat Panggilan Penggugat kepada masing-masing Tergugat) melalui Kantor Pos, Majelis mendapatkan fakta hukum bahwa Penggugat disamping melakukan himbauan melalui Surat Pemberitahuan agar Para Tergugat masuk kerja kembali (vide bukti P.4.3a), Penggugat juga melakukan pemanggilan kepada masing-masing Tergugat sebanyak 2 (dua) kali;

Menimbang, bahwa Surat Panggilan dari Penggugat kepada masing-masing Tergugat, selain dikirim melalui Kantor Pos, ada juga yang diserahkan secara langsung kepada yang bersangkutan, sebagaimana yang diterangkan oleh saksi JAMALUDDIN bahwa saksi ikut mendistribusikan surat panggilan dan Penggugat kepada beberapa orang Tergugat secara langsung, keterangan mana dibenarkan/dikuatkan oleh keterangan saksi SYAMSUDDIN yang menerangkan bahwa saksi menerima Surat Panggilan I (pertama) dan Penggugat yang diserahkan secara langsung oleh saksi JAMALUDDIN dan selain saksi

SYAMSUDDIN yang menerima panggilan secara langsung adalah DUMINGGUS REIN LAHU;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian fakta hukum tersebut diatas, terbukti menurut hukum bahwa terhadap mogok kerja yang tidak sah yang dilakukan oleh Para Tergugat sejak tanggal 4 September 2006 Penggugat maupun Instansi Ketenagakerjaan setempat telah melakukan himbauan agar Para Tergugat masuk kerja lagi dan Penggugat juga telah melakukan pemanggilan sebanyak 2 (dua) kali kepada masing-masing Tergugat;

Menimbang, bahwa bukti T.1.A sampai dengan T.1.L Surat Keterangan dari Lurah, yang berisi keterangan bahwa Lurah yang bersangkutan tidak pernah menerima atau mendistribusikan Surat Panggilan Kerja dan PT. Kiani Kertas (Penggugat) dihubungkan dengan bukti P.16.a sampai dengan P.16.g, (Tanda Terima surat panggilan masing-masing Tergugat melalui Kantor Pos), Majelis berpendapat bahwa bukti T. 1 .A sampai dengan bukti 1.1 .L. tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara ini, karena Surat Panggilan dan Penggugat melalui Pos tidak dialamatkan pada Kantor Kelurahan tetapi pada alamat masing-masing Tergugat;

Menimbang, bahwa bukti T.12, (Daftar Absensi GMS periode September 2006), bahwa bukti tersebut isinya hanya sampai tanggal 18 September 2006, yang membuat dan yang menandatangani bukti tersebut tidak jelas jabatan dalam perusahaan apakah berwenang atau tidak menandatangani absensi tersebut, serta tidak ada nomor pegawai dan tidak dibubuhi cap perusahaan (Penggugat), sedangkan bukti-bukti lain dan Para Tergugat tidak ada satu pun yang menguatkan bukti 1.12 tersebut, karenanya bukti tersebut tidak mempunyai kekuatan pembuktian dalam perkara ini tanpa adanya bukti lain yang mendukung atau memperkuatnya;

Menimbang, bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat tidak sah menurut hukum, dan kepada Para Tergugat telah dilakukan himbauan baik oleh Penggugat maupun oleh Instansi Ketenagakerjaan setempat (Disnakertrans Kab Berau) agar kembali masuk kerja serta telah dilakukan

pemanggilan secara tertulis oleh Penggugat kepada masing-masing Tergugat sebanyak 2 (dua) kali tetapi Para Tergugat tetap tidak masuk kerja maka Para Tergugat dikualifikasi sebagai mangkir dan sesuai ketentuan pasal 140 Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP-232/Men/2003, Para Tergugat dianggap mengundurkan diri, dengan demikian beralasan hukum sepanjang tuntutan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat terhadap Para Tergugat untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P.13 P.14 dan P15 terbukti menurut hukum bahwa meskipun Para Tergugat tidak bekerja sejak tanggal 1 September 2006 hingga sekarang, Penggugat tetap membayarkan gaji masing-masing Tergugat sampai dengan bulan Pebruari 2008, karenanya Majelis berpendapat bahwa putusanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terhitung sejak periode gaji terakhir yang diterima oleh Para Tergugat yaitu terhitung sejak tanggal 1 Maret 2008;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus karena mangkir dengan kualifikasi mengundurkan diri, maka menjadi kewajiban hukum bagi Penggugat untuk memberikan uang penggantian hak kepada masing masing Tergugat sesuai dengan masa kerja masing-masing Tergugat;

Menimbang, bahwa sepanjang tuntutan agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada verzet maupun kasasi, karena tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 180 HIR 1191 R.Bg, maka beralasan hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian maka Para Tergugat sebagai pihak yang kalah dalam perkara ini, menjadi kewajiban hukum bagi Para Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini secara tanggung renteng yang besarnya sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini;

4.6 Putusan Majelis Hakim Samarinda

DALAM PROVISI:

- Mengabulkan permohonan provisi Penggugat;
- Menyatakan pemberian upah / gaji dan Penggugat kepada Para Tergugat dihentikan terhitung sejak bulan Maret 2008 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Para Tergugat

DALAM POKOK PERKARA:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus demi hukum karena mangkir dengan kualifikasi mengundurkan diri terhitung sejak tanggal 1 Maret 2008;
- Menghukum Penggugat untuk membayar Uang Penggantian Hak kepada masing-masing Tergugat;
- Menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng untuk membayar biaya perkara yang hingga kini diperhitungkan sebesar Rp. 18.641.000,-
- Menolak Gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

4.7 Analisa Putusan Pengadilan Negeri Samarinda Nomor: 05/G/2008/Phi.Smda

Setelah membaca putusan Pengadilan Negeri Samarinda tersebut, inilah analisa Penulis tentang kasus diatas:

1. Mengingat proses hukum yang cukup lama kurang lebih 2 (dua) tahun sejak pencatatan PHK terhadap pekerja belum juga terselesaikan (hal ini telah melebihi waktu yang ditetapkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial) dan disatu sisi Penggugat tetap membayar gaji Para Tergugat yang sudah tidak bekerja lagi diperusahaan Penggugat sejak perkara

tersebut diproses hingga saat ini, maka cukup beralasan apabila Anjuran Mediator Perselisihan Hubungan Industrial No. 567/079.DTKT.4.2007 tanggal 22 Februari 2007 dijadikan acuan dalam perkara ini;

2. Bahwa sesuai fakta yang diuraikan diatas, maka sangat jelas dalam perkara ini telah ditemukan fakta hukum bahwa Para Tergugat telah mangkir, dan Penggugat dalam proses penyelesaian hubungan industrial ini telah melakukan prosedural hukum sebagaimana diatur undang-undang ketenagakerjaan, antara lain:
 - melakukan pertemuan LKS tanggal 30 Agustus 2006,
 - mengeluarkan Surat Edaran No.025/SE-KK/BOD/VIII/2006 tanggal 1 September 2006 jo. surat No.010/SR-09/HR/KK-MKJ/IX/2006 tanggal 4 September 2006 jo. Surat Edaran No.26/SE KK/BOD/IX/2006 tanggal 5 September 2006 jo. surat Panggilan I tanggal 8 September 2006 jo. Surat Panggilan II pada tanggal 18 September 2006;
3. Sangatlah beralasan jika hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat dinyatakan berakhir akibat Para Tergugat mangkir sebagaimana diatur ketentuan pasal 168 Undang-Undang No.13 tahun 2003 terhitung sejak akhir bulan Februari 2008, dengan memberikan uang pengganti hak sebagaimana diatur pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 tahun 2003 dan sebagaimana diatur dalam PKB pasal 39 angka (3) tentang mengundurkan diri;
4. Karena Penggugat tetap membayar upah kepada Para Tergugat, maka permohonan Penggugat kepada Majelis Hakim untuk terlebih dahulu menjatuhkan putusan sela agar pemberian upah kepada Para Pekerja dihentikan terhitung sejak gugatan diajukan oleh Penggugat sampai perkara tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sangatlah tepat;
5. Dijatuhkannya Putusan Sela oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Samarinda dengan pertimbangan :
 - Bahwa setelah memperhatikan dan mempelajari gugatan Penggugat serta bukti awal yang diajukan Penggugat, Majelis mendapatkan fakta bahwa sejak terjadinya perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat, Pihak Penggugat (dalam hal ini Perusahaan) tetap melaksanakan kewajibannya yaitu membayar upah terhadap Para Tergugat sejak bulan Oktober 2006 s/d Pebruari 2007 yang sudah

berjalan selama 16 (enam belas) bulan, sedangkan Para Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya melaksanakan pekerjaannya sebagai Pekerja/Buruh, hal ini bertentangan dengan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yang berbunyi:

"Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya."

- Bahwa sesuai dengan asas *"no work no pay"* dan sesuai dengan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang berbunyi: *"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"*, Majelis berpendapat bahwa hal tersebut diatas akan menjadi preseden yang buruk dalam hubungan kerja dan juga bertentangan dengan rasa keadilan para pekerja lainnya yang bekerja dan melaksanakan kewajibannya terhadap Penggugat, karenanya tuntutan provisi dari Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan.
- Mengingat pasal 93 dan pasal 155 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, ketentuan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 serta peraturan perundangan lainnya yang bersangkutan, maka Majelis mengadili:
 - Mengabulkan permohonan provisi Penggugat;
 - Menyatakan pemberian upah/gaji dari Penggugat kepada Para Tergugat dihentikan terhitung sejak bulan Maret 2008 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
 - Menangguhkan biaya perkara hingga putusan akhir.

Adalah sangat tepat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan dalam bab-bab, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak bersedianya Para Tergugat untuk datang dan bekerja pada perusahaan / Penggugat sedangkan telah dipanggil secara patut dan benar menurut ketentuan hukum Ketenagakerjaan, maka perbuatan Para Tergugat tersebut secara hukum dapat di *kwalifeceer* telah mangkir sesuai dengan ketentuan pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, sangatlah beralasan jika hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat dinyatakan berakhir akibat Para Tergugat mangkir sebagaimana diatur ketentuan pasal 168 Undang-Undang No.13 tahun 2003 terhitung sejak akhir bulan Februari 2008, dengan memberikan uang pengganti hak sebagaimana diatur pasal 156 ayat (4) undang-undang No.13 tahun 2003 dan sebagaimana diatur dalam PKB pasal 39 angka (3) tentang mengundurkan diri;
2. Bahwa putusan Pengadilan Negeri Samarinda sudah tepat, dengan memberikan dalih hukum yang tepat serta memberikan putusan sela terhadap kasus tersebut yang pada intinya berbunyi:

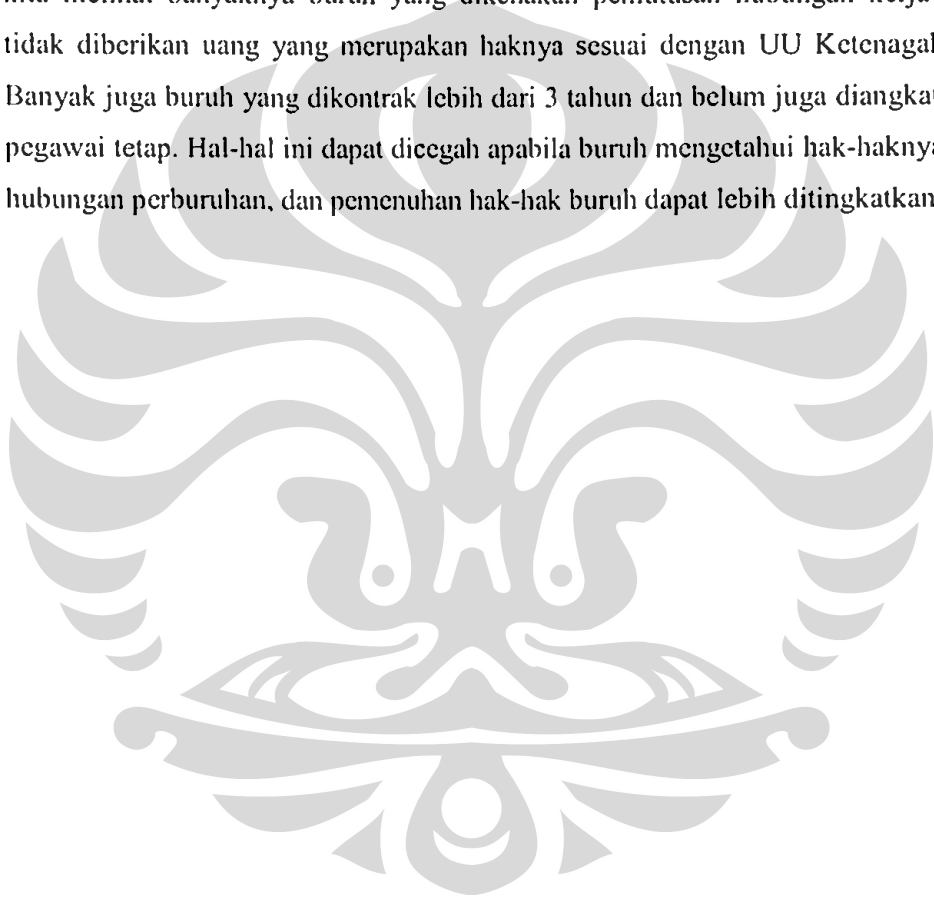
"Hal ini bertentangan dengan pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yang berbunyi "Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya." dan sesuai dengan asas "no work no pay" dan sesuai dengan pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang berbunyi: "Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"

5.2 Saran

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan membangun antara buruh dan pemberi secara adil. Untuk mencapai hal tersebut masih banyak lagi persoalan dan halangan yang perlu dihadapi dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan. Oleh karena itu penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat menjadi masukan dalam rangka membenahi

dunia ketengakerjaan khususnya menyangkut pemutusan hubungan kerja. Adapun saran-saran tersebut yakni:

1. Mempersingkat proses acara pemeriksaan perkara dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Karena proses pemeriksaan perkara yang berdasarkan Hukum Acara Perdata memakan waktu dan biaya yang besar, sesuatu hal yang sangat terbatas bagi buruh jika dibandingkan dengan pengusaha.
2. Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak buruh. Buruknya pengetahuan buruh mengenai hak-haknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Masih sering kita melihat banyaknya buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja namun tidak diberikan uang yang merupakan haknya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Banyak juga buruh yang dikontrak lebih dari 3 tahun dan belum juga diangkat sebagai pegawai tetap. Hal-hal ini dapat dicegah apabila buruh mengetahui hak-haknya dalam hubungan perburuhan, dan pemenuhan hak-hak buruh dapat lebih ditingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Abdulkadir Muhammad. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992.
- Asikin, Zainal. "Hubungan Industrial Pancasila" dalam *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali pers, 1993.
- , "Pengertian, Sifat, dan Hakikat Hukum Perburuhan" dalam *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali pers, 1993
- , "Riwayat Hukum Perburuhan" dalam *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1993
- Badruzaman, Mariam Darius. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Budiono, Abdul Rachmad. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1992.
- Friedman, Lawrence M. *American Law An Introduction 2nd Edition*. Diterjemahkan oleh Wishnu Basuki. Jakarta: PT. Tatanusa, 2001
- Gunawan Widjaja & Kartini Muljadi, *Hapusnya Perikatan*. Jakarta.: Rajawali Pers, 2003.
- Gunawi Karta Saputra dan RG. Widianingsih. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I. Bandung: PT. Armico, 1982.
- Harahap, M. Yahya. *Hukum Acara Perdata*, Cet. II. Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005.
- Hartono Widodo dan Yudiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1989.
- Husni, Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visimedia, 2007.
- Johannes Ibramim & Lindawaty Sewu. *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*. Bandung: Refika Aditama, 2004.

- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, edisi revisi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.
- Muharam, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Mok; Halili Toha; dan Pramono. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I. Bina Aksara, 1987.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Satrio, J. *Hukum Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995.
- Soepomo, Imam. *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1993.
- , *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet IX. Jakarta: Djambatan, 1990.
- , *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet VI. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*, cet. IV. Jakarta: PT. Internasa, 1979. Wahab, Zulaini. *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Widjaya, I.G. Rai. *Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kesaint Blanc, 2002
- Widodo, Hartono, dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet. II. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1992.

Situs Internet

<http://www.nakertrans.go.id>

<http://www.hukumonline.com/asp?id=18706&cl=Berita>

<http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2004/10/19,id.html>

http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery_02.shtml

http://www.wikipedia.org/code_of_Hammurabi#cite_note-louvre1-0

<http://abacus.bates.edu/~mimber/Rciv/slavery.htm>

Makalah Ilmiah

Adams, Roy J. *Efficiency, Equity, and Voice as Moral Imperatives, Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 17, No. 2, June 2005.

-----, *From Confrontation to Cooperation A Tale of Three Countries*, dalam Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan, dikumpulkan oleh Aloysius Uwiyono Jakarta: Universitas Indonesia.

Osinbajo, Yenni. *Human Right and Economic Development in Developing Countries*, dalam Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan, dikumpulkan oleh Aloysius Uwiyono Jakarta: Universitas Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

-----, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. LN No. 131 Tahun 2004. TLN No. 4443.

-----, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tentang Ketenagakerjaan. LN No. 39 Tahun 2003. TLN No. 4279.

-----, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. LN No. 73 Tahun 1985. TLN No. 3316.

Putusan-Putusan Lembaga Resmi

Mahkamah Konstitusi RI. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mahkamah Agung R.I. Keputusan Ketua Mahkamah Agung R.I. Tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. KMA Nomor KMA/034/SK/IV/2006.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. KEP. 48/MEN/IV/2004.

Kamus

Black, Henry Campbell. *A Dictionary Of Law*. St. Paul: West Publishing Co., 1891.

Gardner, Bryan A. *Black's Law Dictionary 8th Ed, Cet VIII Thomson West*.

Ranuhandoko. *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2003.

