

**PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARENA KESALAHAN BERAT**

Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT.TASPEN (Persero)

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Gelar Magister Hukum**

OLEH :

**NAMA : YOSEF
NPM : 0606006873**



UNIVERSITAS INDONESIA

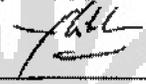
**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM MAGISTER HUKUM EKONOMI
JAKARTA, JULI 2008**

PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Yosef

NPM : 0606006873

Tanda tangan: 

Tanggal : Juli 2008

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : YOSEF.
NPM : 0606006873
Program Studi : Magister Hukum Ekonomi
Judul Tesis : **PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN
BERAT** (Studi Kasus terhadap Surat Keputusan
Direksi PT. Taspen (Persero))

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

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang/Pembimbing/Penguji

Prof.Dr.Aloysius Uwiyono,SH.,MH



Penguji

Dr.Siti Hajati Hoesein,SH.,MH

Penguji

Dr.Widodo Suryandono,SH.,MH

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Juli 2008

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan kasih-Nya lah saya memperoleh kesempatan, dan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dalam mengapai jenjang pendidikan Pascasarjana Magister Hukum Ekonomi Universitas Indonesia, Penulis yakin dan percaya, bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berbentuk Tesis ini jauh dari sempurna baik dari segi penulisan maupun substansi materi yang dibahas. Namun, penulis berharap karya tulis ilmiah saya ini dapat dijadikan referensi di bidang Hukum Perburuhan khususnya yang menyangkut tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat.

Perkenankan saya terlebih dahulu menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan perhatian dan bantuannya dalam penyelesaian tesis ini yaitu:

1. Bapak Prof. Hikmahanto Juwana, SH., LL.M., Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, SH., MH. Selaku Pembimbing dalam proses penulisan materi tesis ini yang telah memberikan ilmu, pengarahan, pemikiran-pemikiran serta waktunya kepada penulis.
3. Bapak Dr. Widodo Suryandono, SH., MH dan Ibu Dr. Siti Hajati Hoesein, SH., MH selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritikan-kritikan dan masukan-masukan dalam proses sidang tesis penulis
4. Bapak-ibu Dosen pengajar di Program Magister Hukum Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuannya selama Penulis menempuh pendidikan di Program Magister Hukum Ekonomi Universitas Indonesia.
5. Untuk Ayahanda tercinta Mayjen TNI (Purn) M. Simbolon yang telah memberikan dukungan, doa dan kritikan-kritikan serta dukungan materiil dalam proses pembuatan tesis ini.
6. Untuk Ibunda tercinta, L. Silalahi yang telah memberikan doa, dukungan materiil maupun moral kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu

7. Untuk Kakak, Adek, Lae dan Ardo yang telah mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat merampungkan tesis ini.
8. Bapak Kepala Kejaksaan Negeri Bogor, yang telah memberikan kesempatan dan kelonggaran waktu kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan Magister Hukum Ekonomi Universitas Indonesia.
9. Untuk AdienDA Natalia Aritonang tersayang yang telah mendukung dan memberikan perhatian tulus kepada penulis.
10. Untuk Narasumber yang tidak mau disebutkan namanya oleh Penulis di PT.Taspen (Persero) Pusat yang telah membantu penulis mendapatkan Salinan-salinan SK.Direksi dan Perjanjian Kerja Bersama/PKB. Terima kasih sahabat. Serta untuk Drs.Sardju dan Yulianto Ujang Fibisono SE.,MM yang telah mau memberikan informasi-informasi dalam proses wawancara dengan penulis, semoga keadilan dapat ditegakan sesuai keinginan bapak-bapak.
11. Para sahabat-sahabat saya di Staf Administrasi Akademik Program Magister Hukum Ekonomi Universitas Indonesia
12. Kepada Kawan-kawan,sahabat angkatan XIII Pasca Sarjana Hukum Ekonomi Joi,Adi,Nito,Dziki,Alfa yang telah bersama-sama Penulis saling tolong menolong, membantu dan menghabiskan waktu bersama-sama disaat tidak ada Dosen Pengajar. Sukses Buat Kalian Semua
13. Serta Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga kiranya karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi masyarakat umum kalangan akademik, maupun para mahasiswa-mahasiswa Fakultas Hukum tingkat akhir yang hendak menulis tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam lingkup Hukum Perburuhan.

Tuhan Memberkati kita semua.

Jakarta, Juli 2006

Penulis,


Yosef, SH

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YOSEF
NPM : 0606006873
Program Studi : Magister Hukum Ekonomi
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Tesis

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

PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT (Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT. Taspen (Persero))

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).Dengan Hak bebas noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan,mengalihmedia/formatkan,mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya dengan kewajiban meminta izin secara lisan maupun tulisan dari saya serta selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : Juli 2008

Yang Menyatakan



Yosef.

ABSTRAK

Nama : YOSEF, NPM: 060600873, Program Studi Pascasarjana Hukum Ekonomi, Judul "PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT (Studi Kasus Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero))"

Latar Belakang yang melandasi yaitu adanya Keputusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang *Judicial Review* terhadap Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan. Tesis ini membahas tentang Bagaimana Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja khususnya karena Kesalahan Berat, Apakah Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) sudah sesuai dengan Perundang-undangan khususnya Undang-undang Nomor 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, Serta Apakah Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut dapat digugat ke Pengadilan Umum ataukah Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Metodologi yang digunakan yaitu Yuridis Normatif serta dengan mengkombinasikan dengan Pendekatan Yuridis Empiris untuk mendapatkan hasil yang lebih baik digunakan juga Penelitian Kepustakaan dan Penelitian Lapangan dan wawancara dengan Narasumber-narasumber yang berkompeten serta Subyek dari Penelitian ini yaitu ketiga mantan karyawan penerima Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero). Pada akhir bab ini disimpulkan bahwa Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja khususnya karena kesalahan berat telah diatur secara komprehensif dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003) sedangkan Surat Keputusan PT.Taspen (Persero) dalam prosesnya ditemukan kelemahan, cacat-cacat yang tidak sesuai dengan Perundang-undangan yang menimbulkan kerugian bagi karyawan penerima Surat Keputusan Direksi tersebut sehingga Mereka dapat saja mengajukan gugatan dikemudian hari namun mengingat dalam prosesnya tidak sesuai dengan Undang-undang Penyelesaian Hubungan Industrial (UU No.2/2004) maka dapat diajukan ke Pengadilan Umum dengan gugatan Perdata dengan menggunakan Pasal 1365 KUHPerdara.

ABSTRACT

The background basing on writing of this Thesis is Existence of Constitution Court Decision Number:012/PUU-I/2003 about Judicial Review to Section 158 Labour Acts (UU Number 13 / 2003). This thesis studies about The Mechanisme of disconnection of the relation of job especially because Weight mistake. Is board of directors decree PT.Taspen (Persero) have been as according to Law especially Labour Act. And Is decree Of Directors PT.Taspen (Persero) that can sued to common Justice or Labour Court. This Thesis used Normative Juridis and Empiris Juridis. And also combine by Library Reseach and Interview with the Subyek/Person which had capability and competency with this thesis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Permasalahan.....	1
B.Rumusan Masalah.....	11
C.Tujuan Penelitian.....	11
D.Metode Penelitian.....	12
E.Kerangka Teoritis.....	16
F.Kerangka Konseptual.....	19
G.Sistematika Penulisan.....	26
 BAB II KEPINGAN - KEPINGAN SEJARAH PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN,ASPEK HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)	
A.Sejarah Perlindungan Ketenagakerjaan	27
1. Pengaturan Perlindungan Ketenaga kerjaan di Indonesia Era Orde Lama	27
2. Pengaturan Perlindungan Ketenaga kerjaan di Indonesia Era Orde Baru	29
3. Pengaturan Perlindungan Ketena-	

gakerjaan di Indonesia Era Reformasi.....	31
B. Aspek-aspek Hukum Perburuhan di Indonesia	32
1. Aspek Hukum Perburuhan sebelum Hubungan Kerja.....	32
2. Aspek Hukum Perburuhan dalam Hubungan Kerja.....	33
3. Aspek Hukum Perburuhan setelah hubungan Kerja.....	34
4. Sifat hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.....	35
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	35
1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Hukum Nasional.....	35
2. Penyelesaian perselisihan perburuhan /ketenagakerjaan.....	46
3. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	52
BAB III KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KETETAPAN DIREKSI PT.TASPEN (PERSERO) TENTANG HUKUMAN DISIPLIN SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN TIDAK HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN	
A.Kronologis	57
B.Asas Praduga Tidak bersalah.....	61
BAB IV PERLINDUNGAN HUKUM ATAS SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT.TASPEN (PERSERO) YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	
A.Jenis-jenis Perlindungan Bagi Buruh /pekerja.....	68
B.Hak-hak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena	70

Kesalahan berat...

BAB V PENUTUP

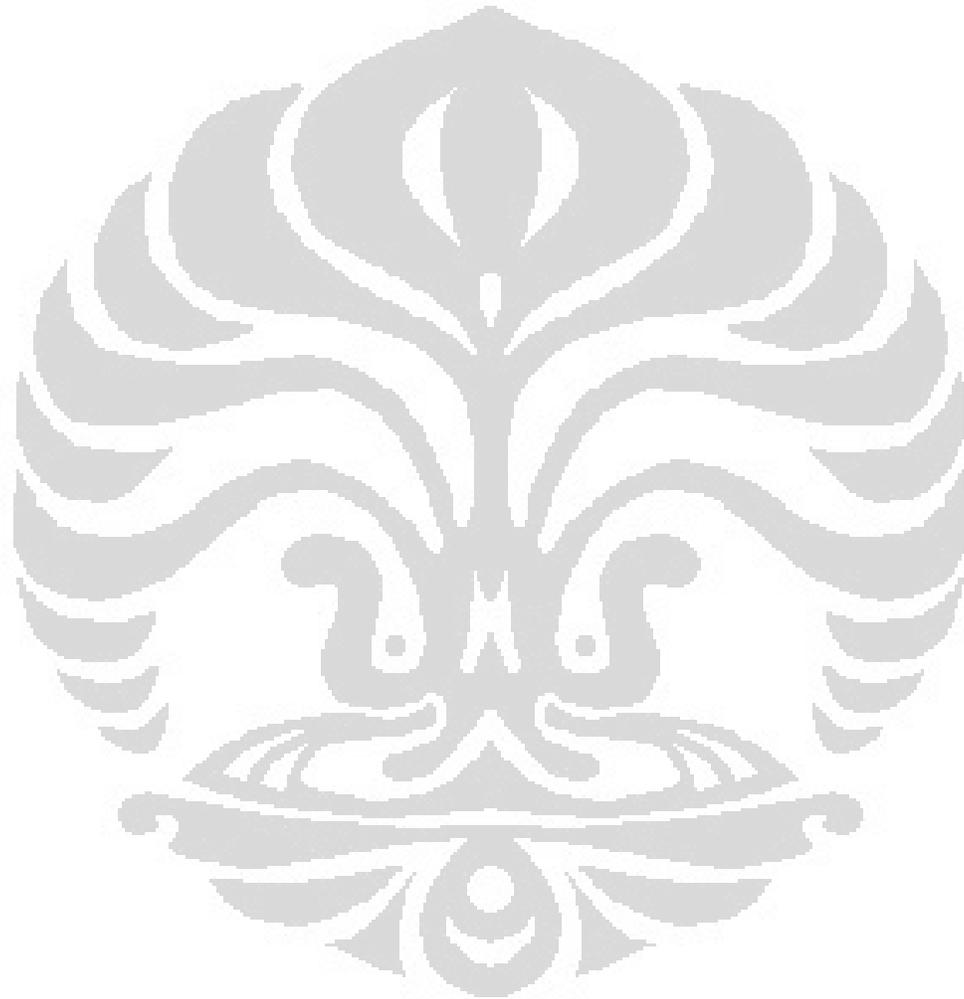
A. Kesimpulan..... 76

B. Saran-saran..... 80

DAFTAR PUSTAKA

..... 82

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut, manusia dituntut untuk bekerja. “Karena sebagai individu, manusia tidak mudah untuk mencapai segala sesuatu dengan mudah.”¹ Sehingga setiap individu tersebut harus berusaha atau melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan. “Tujuan seorang ingin melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupan bersama dengan keluarganya, yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”².

Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggungjawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Pada zaman era globalisasi saat ini setiap manusia sebagai makhluk sosial atau *zoon politicon* tidak dapat terlepas dari ketergantungan dengan orang lain bahkan pada bidang dunia kerja. “Karena dalam usaha untuk mencapai keperluan hidupnya, manusia perlu mendapat bantuan orang.”³ Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya proses kerjasama antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh, kerjasama antara pengusaha yang satu dengan pengusaha lainnya, dan kerjasama antara buruh yang satu dengan buruh lainnya, hal ini disebabkan guna membangun dan meningkatkan mutu sebuah perusahaan, sehingga pihak pengusaha dapat memperoleh sebuah keuntungan

¹ CST. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1983), hlm.29.

² Nandang Mulyasantosa, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuh*, (Bandung: Armico, 1981), hlm.42.

³ *Ibid*, hal 32.

(reward) dengan hasil yang dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh dan sebaliknya dengan pihak buruh akan memperoleh imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh pihak pengusaha.

Buruh atau pekerja adalah tulang punggung perusahaan, karena memang buruh/pekerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa beroperasi dan berpartisipasi dalam pembangunan, menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintahan dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan kerja merupakan hak pekerja dan merupakan kewajiban suatu perusahaan, masalah perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia selalu menjadi perdebatan yang masih bersifat final, dan masih terdapat perbedaan perspektif sehingga masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang merugikan para pekerja contohnya Pelanggaran hak-hak normative buruh/pekerja oleh kalangan pengusaha seperti tidak membayar upah minimum, perbedaan pendapat dan rendahnya posisi tawar para buruh/pekerja terhadap Pengusaha menyebabkan terjadinya Pemogokan buruh/pekerja.

Menyikapi seringnya terjadi pemogokan buruh/pekerja tersebut pemerintah mengeluarkan peraturan mengenai perlindungan pekerja dan segala peraturan pelaksana hingga Keputusan Menteri yang mengatur segala bidang yang berkaitan dengan perlindungan pekerja, misalnya mengenai Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek)⁴ yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 dengan

⁴Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. (Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 tahun 1992).

Peraturan Pelaksana PP nomor 64 Tahun 2005 dan Undang-undang Perburuhan yang dipergunakan istilah Undang-undang Ketenagakerjaan⁵ yaitu Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Tujuan hukum perburuhan di Indonesia adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang perburuhan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuatan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut dengan tertib dilaksanakan oleh semua pihak, karena keberadaan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis. Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu, dengan hukuman kurungan atau denda yang sesuai.

Dengan adanya hal-hal yang berkenaan dengan hubungan antara manusia dengan manusia di dalam hubungan kerja itu, negara senantiasa berusaha dalam melakukan suatu perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak-pihak tersebut, hal tersebut dilakukan Negara guna menghindari terjadi suatu penyimpangan di dalam hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak dalam dunia kerja atau hubungan kerja. Selain itu hal tersebut dilakukan atau diambil alih (*take over*) oleh Negara Karena berkaitan juga dengan identitas negara kita sebagai negara hukum atau *rechstaat*. "Di mana sejak Indonesia merdeka, pembangunan hukum dilakukan dan dilaksanakan dengan pesat. Hal ini selaras dengan asas negara kita, yaitu asas negara hukum dan bukan kekuasaan."⁶

Kemudian hal tersebut telah direfleksikan pada konstitusi negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2) Yang menyebutkan bahwa : "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dari uraian pasal tersebut dapat dikatakan bahwa negara menjamin akan setiap

⁵ Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003).

⁶ Soetomo, *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hlm.7.

warga negaranya untuk memiliki sebuah pekerjaan, di mana hal ini diharapkan supaya setiap warga negaranya mempunyai sebuah kehidupan yang layak dan sejahtera dan dapat mewujudkan sebuah kesejahteraan sosial di negara ini. "Hal di atas merupakan sebagai konsekuensi asas negara hukum, bahwa pemerintah diberikan kewenangan untuk ikut campur tangan dalam kegiatan masyarakat agar dapat dengan leluasa melaksanakan tugas-tugasnya dalam membangun kesejahteraan masyarakat."⁷

Kemudian dengan adanya suatu campur tangan dari pihak pemerintah yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut maka untuk mewujudkan amanat itu selayaknya pembangunan di bidang ketenagakerjaan sudah seharusnya diarahkan untuk menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sehingga pekerja/buruh akan dapat hidup yang layak dengan keluarganya, kemudian dengan majunya di sektor bidang ketenagakerjaan tersebut maka senantiasa akan membuat suatu peningkatan stabilitas perekonomian bangsa.

Adapun semuanya tertuang dalam tujuan pembangunan ketenagakerjaan juga dapat di lihat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Adapun disamping itu Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagaimana disebut di bawah, yakni :

- a. Serangkaian peraturan baik yang tertulis dan yang tidak tertulis;
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha;
- c. Adanya orang bekerja di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa;

⁷ Bashan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, cet.IV, (Bandung: Alumni Bandung, 1985), hlm.40.

- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.⁸

Namun selama ini belum ada perimbangan antara tersedianya lapangan kerja dan pencari kerja karena kondisi ketenagakerjaan di Indonesia masih dihadapkan dengan masalah. "Salah satunya antara lain, rendahnya keterampilan yang dimiliki pencari kerja, selain itu tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata baik regional maupun sektoral serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja."⁹

Perlindungan perburuhan dengan aturan-aturan dan sanksi yang tegas diharapkan mampu menjamin kesejahteraan pekerja, yang merupakan bagian dari rakyat Indonesia. Perusahaan yang melanggar ketentuan dapat dikenakan sanksi jika terdapat kelalaian akibat kurangnya perhatian pada kondisi pekerjanya hingga menyebabkan pekerja mengalami kerugian baik fisik maupun materi.

Perkembangan perusahaan memang tidak lepas dari usaha para pekerja, dimana pekerja merupakan salah satu roda penggerak jalannya produksi dalam memperoleh keuntungan, namun tidak jarang jika sebuah perusahaan tidak mampu mencapai nilai keuntungan yang minimal, hingga perusahaan mengalami kesulitan dalam bidang keuangan, menyebabkan perusahaan memerlukan pengurangan produksi disegala bidang, termasuk juga pengurangan jumlah pekerja yang menjadi bagian anggaran yang wajib dibayarkan oleh perusahaan. Sehingga pada akhirnya perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa Indonesia sebagai negara berkembang selalu terpengaruh terhadap keadaan global yang terjadi di negara lain, Indonesia sebagai negara yang berusaha mengadakan peningkatan di berbagai bidang, terkadang terkena imbas dari keadaan ekonomi dunia. Semenjak krisis moneter pada tahun 1997, Indonesia mengalami gejolak penurunan dan peningkatan yang silih berganti di

⁸ Abdul Khakim, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," (Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta 200 hal 14-15)

⁹ I Nengah Subagia, "Perlindungan Pekerja, Lembaga Pengkaji Hukum dan Hak Asasi Manusia Bali, *Majalah Wawasan* (November 2005): 26.

bidang Industri. Terlebih lagi setelah banyaknya bencana dan tragedi yang menimpa Indonesia, mempengaruhi pemikiran investor untuk menanamkan modalnya pada perindustrian di Indonesia.

Pengamat ekonomi, Didin S Damanhuri mengungkapkan faktor kebijakan ekonomi makro jelas mempunyai pengaruh yang besar pada problem perburuhan di Indonesia. Ia menambahkan bahwa pengaruh kebijakan ekonomi makro sangat besar karena merupakan *big pass* yang menciptakan insentif tinggi.¹⁰ pengaruh yang besar juga dalam memancing iklim investasi atau penanaman modal di Indonesia, hal tersebut dikarenakan pada prinsipnya suatu kegiatan penanaman modal asing pada suatu perusahaan di suatu Negara bertujuan mencari keuntungan saja atau *economic opportunity*. Keuntungan tersebut dapat diperoleh dari berbagai factor: upah buruh yang murah, dekat dengan sumber bahan mentah, luasnya pasar yang baru, menjual teknologi (merek, paten, rahasia dagang, design industry), menjual bahan baku untuk dijadikan barang jadi; insentif untuk investor, dan status khusus Negara-negara tertentu dalam perdagangan internasional.¹¹

Kemudian terkait dengan itu melihat faktor Negara maju datang ke suatu Negara karena upah buruh yang murah dikarenakan untuk menekan biaya produksi, perusahaan negara-negara maju melakukan investasi di negara-negara berkembang bertujuan untuk mendapat upah buruh yang murah.¹² Kebanyakan negara berkembang memiliki tenaga kerja yang melimpah, dengan tingkat upah yang jauh lebih murah dibandingkan upah buruh untuk pekerjaan yang sama di Negara-negara maju. Dengan menanamkan modal di negara berkembang yang memiliki tenaga kerja yang melimpah, para investor dapat mengembangkan modalnya atau usahanya dengan ongkos atau biaya yang murah.¹³

¹⁰ Priandono, *Kebijakan Ekonomi Makro Sumber Masalah Perburuhan*, Tempo Interaktif, per Mei 2006.

¹¹ Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia (Anatomi Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal)*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Indonesia, 2007), hlm.1.

¹² John Robinson, *Aspects of Development and Underdevelopment*, (London: Cambridge University Press, 1979), Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

¹³ Brinley Thomas, *The Historical Record of International Capital Movements*, dalam John H. Dunning (Ed), *International Investment*, Penguin Books, hlm.47, Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*

Dalam kaitannya mencari upah buruh yang murah, paling tidak ada lima pertimbangan lain yang digunakan para investor sebelum menanamkan modal, yaitu¹⁴:

1. Culture factors (worker motivation, capital movements, preparation, etc).
2. Labour regulation.
3. Responsiveness of the surrounding economy in providing supporting good and services.
4. Credibility of public, sector commitments about taxes, infrastructure and other regulatory issues.
5. Institutional base of commercial law.

Sehingga dapat dilihat bahwa dibalik kelemahan-kelemahan dalam hal sumber daya manusia di Indonesia ini, terdapat juga keuntungan di dalamnya guna menarik modal asing yang membutuhkan buruh dengan upah murah.

Disamping itu pemerintah Indonesia cenderung menjadikan revisi Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai jalan singkat yang harus ditempuh untuk memperbaiki iklim investasi. Kendati revisi ini bermaksud mencari titik temu antara kepentingan pengusaha dan pekerja, niat baik pemerintah ini mendapat tanggapan negatif dari publik. Publik curiga revisi Undang-undang Ketenagakerjaan akan lebih berpihak pada kepentingan pengusaha.¹⁵

Indonesia adalah bangsa Asia Tenggara yang paling parah tertimpa Krisis Asia dan juga negara yang organisasi buruhnya paling keras dibungkam pada saat orde baru, namun krisis ekonomi di Indonesia tersebut kemudian memunculkan satu krisis politik yang mendasar. Seluruh bangunan sistem rezim yang telah lama mapan akhirnya melonggar ketika krisis tak kunjung teratasi yang itu berarti terbukanya kesempatan-kesempatan baru bagi pengorganisasian buruh.

Kasus di Indonesia tersebut diatas juga menunjukkan bahwa kapasitas buruh untuk mempengaruhi kebijakan negara tergantung pada posisinya dalam konstelasi kekuatan sosial yang lebih luas. Tentu peristiwa bersejarah tumbanganya sang diktator

¹⁴ Theodore H. Moran, *Foreign Direct Investment and Development*, (Washington: Institute for International Economics, 1998), hlm.85, Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

¹⁵ "Sembilu Tajam Buat Kaum Pekerja", *Kompas*, (11 April 2006).

Soeharto pada Mei 1998 membebaskan upaya pengorganisasian buruh dari sekian hambatan hukum yang telah lama ada. Namun, ketika elite lama dan elite baru kembali terbentuk dalam satu format politik demokratis, buruh terorganisasi umumnya tetap saja tidak terlibat meskipun terdapat banyak sarana-sarana pengorganisasian yang baru. Dari kekuatan-kekuatan utama yang bertarung membentuk kembali kekuasaan pasca-Orde baru, tak satupun yang memiliki dukungan konstituen dari buruh; satu kenyataan yang banyak diakibatkan oleh disorganisasi sistematis dan marginalisasi buruh di bawah Soeharto.

Harus juga diingat bahwa krisis ekonomi Indonesia yang mengakibatkan tingkat pertumbuhan ekonomi minus 14% (empat belas persen)¹⁶ pada 1998 juga berdampak meningkatkan angka pengangguran dalam jumlah besar. Dalam kondisi perekonomian dengan tingkat pengangguran yang sangat kronis, tentu hal ini semakin memperlemah posisi tawar organisasi buruh. Stagnasi ekonomi Indonesia merobohkan ratusan perusahaan, termasuk di sektor manufaktur berorientasi ekspor yang sangat penting bagi pertumbuhan Indonesia pasca-bom minyak dan sebelum krisis (kira-kira sejak awal tahun 1980-an hingga tahun 1997). Para buruh perkotaan yang jumlahnya tak terhitung pun tidak memiliki pilihan selain pulang ke kampung-kampung halaman mereka di pedesaan, mencari perlindungan dari bencana krisis – tentu saja termasuk beberapa aktivis dan organisasi buruh yang berada pada akar rumput yang berpengalaman.

Selain itu, ketika sejumlah serikat buruh baru bermunculan, saat ini tak ada organisasi buruh tingkat nasional yang atas nama buruh dapat bernegosiasi dengan kepentingan lain yang kebanyakan terbentuk dalam aliansi-aliansi yang rakus di partai-partai politik baru. Bekas organisasi buruh yang ‘resmi’ di tingkat pusat, FSPSI (Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), mulai tercerai-berai nyaris secepat ketika Soeharto jatuh, akan tetapi praktis tidak ada satu pun kemungkinan untuk menggantikan organisasi itu.

Kelemahan organisasional buruh secara mendasar yang sudah ada sejak sebelum krisis ekonomi dan kejatuhan Soeharto yang menghambat buruh untuk dapat

¹⁶ *Far Eastern Economic Review*, 4 Maret 1999.

menggunakan sepenuhnya momen keterbukaan yang diciptakan peristiwa Mei 1998. Gambaran tentang terus melemahnya pengaruh buruh terlihat saat Undang-undang perburuhan yang baru tentang serikat buruh akhirnya disahkan pada pertengahan tahun 2000. Walau terdapat protes dari mayoritas organisasi buruh, tetapi masih memungkinkan bagi pemerintah memecah-belah serikat buruh yang baginya berbahaya bagi 'kepentingan nasional'. Ketika organisasi buruh mampu menuntut kenaikan upah minimum namun yang berakibat terus meningkatkan angka pengangguran dan protes para pengusaha – kenaikan harga yang kian melonjak dan berkurangnya subsidi pemerintah atas layanan dasar dan barang-barang secara terus-menerus akhirnya melenyapkan nilai riil kenaikan upah tersebut.

Suatu ujian atas kekuatan serikat buruh terjadi pada 2002, dengan terus dilontarkannya gagasan kontroversial tentang undang-undang hubungan industrial yang baru yang ketika itu para aktivis buruh memilih bersikap brutal terhadap berbagai hambatan, di antaranya mengenai implementasi hak mereka melakukan aksi. Barangkali tidak ada gambaran mengenai lemahnya posisi buruh terorganisasi Indonesia yang lebih jelas daripada ancaman yang dilayangkan para investor Korea Selatan dan Jepang, juga dari sekelompok pengusaha lokal, bahwa kelak 'modal mereka akan hengkang' dari Indonesia. Para investor ini menganggap kenaikan upah dan masalah-masalah yang ditimbulkan buruh belakangan membuat iklim investasi Indonesia kurang kondusif dibanding negeri pesaing seperti Cina, Vietnam atau Myanmar. Pejabat pemerintah menanggapi hal ini dengan mengerem kenaikan upah buruh dan mengontrol serikat buruh, sementara mereka jarang sekali membenahi sumber-sumber lain yang mengakibatkan biaya produksi menjadi tinggi, termasuk prosedur dan biaya birokrasi yang tidak sedikit. Sudah sangat sering dilaporkan di media nasional bahwa hal ini akan menyediakan banyak senjata bagi kepentingan-kepentingan yang hendak mencegah munculnya gerakan buruh Indonesia yang lebih efektif.¹⁷

Maka dengan berkurangnya modal dari investor dan penurunan daya beli pasar, menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai nilai keuntungan tertinggi

¹⁷ Vedi R. Hadiz, 30 Agustus 2006, *Politik Gerakan Buruh di Asia Tenggara*. Article.blog.com.

dalam sebuah hasil produksi, melainkan dapat menyebabkan kerugian jika tetap mempertahankan jumlah pekerja yang menghasilkan produksi yang tidak memiliki permintaan pasar, sehingga keuntungan tidak dapat diraih. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan mengeluarkan beberapa kebijakan agar anggaran produksi sesuai dengan modal yang ada, salah satunya adalah dengan pengurangan tenaga kerja, misalnya merumahkan tenaga kerja dengan hanya memberikan uang dibawah uang minimal regional (UMR) ataupun melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak terkadang menyebabkan timbulnya masalah atau perselisihan antara perusahaan dan pekerja, namun pemerintah telah mengatur melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK jo. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang belum dapat memberikan perlindungan maksimal bagi buruh/pekerja. Hal ini karena putusannya yang menggambang merupakan akibat tidak dapat dilakukannya eksekusi langsung dan masih memungkinkan untuk digugat lagi ke Pengadilan Tata Usaha Negara karena dikategorikan sebagai bidang administratif (penjelasan pasal 48 ayat (1) Undang-undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara).

Sehingga prosedur yang harus dilewati dalam penyelesaian sengketa perburuhan/ketenagakerjaan ini tidak dapat memenuhi harapan sesuai dengan asas peradilan cepat, mudah, dan biaya ringan. Upaya untuk mengganti perundang-undangan yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut sudah dilakukan sejak tahun 1998 dan menghasilkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penyelesaian masalah perburuhan diatur dalam Undang-undang hubungan industrial yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004.

Fenomena-fenomena di atas merupakan sebagian kecil dari banyaknya permasalahan-permasalahan dibidang hukum perburuhan, salah satu masalah yang masih boleh dibilang masih bersifat polemik yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) secara sepihak akibat kesalahan berat menjadi alasan pelaksanaan

penelitian ini. Maka dari itu penelitian ini difokuskan pada masalah "PERLINDUNGAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT (Studi Kasus terhadap Surat Keputusan Direksi PT.TASPEN (Persero)).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tentang Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan berat?
2. Apakah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Direksi PT.Taspen (Persero) dengan memberikan Surat Keputusan Direksi tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku?
3. Apakah Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan yang tidak sesuai dengan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dapat digugat ke pengadilan Umum ataukah ke pengadilan Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengenai mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya Pemutusan Hubungan Kerja akibat Kesalahan berat.

2. Untuk mengetahui tentang sudah sesuai atau tidak Surat Keputusan Direksi PT.TASPEN (Persero) tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan, dengan Perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui apakah Surat Keputusan Direksi PT.Taspen(Persero) tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan tidak sesuai dengan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dapat digugat dan diajukan ke pengadilan umum atau pengadilan hubungan industrial.

D. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam karya tulis mengenai Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Studi Kasus Terhadap Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) merupakan penelitian Yuridis Normatif, yaitu Penelitian terhadap suatu permasalahan yang kemudian ditinjau berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Pendekatan secara yuridis normatif sehingga penulis ingin mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku (*iusconstitutum*) di bidang ketenagakerjaan di Indonesia dan penulis juga mempergunakan pendekatan yuridis empiris yang digunakan untuk mengetahui penerapan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku pada lapangan hukum ketenagakerjaan tersebut.

Selain itu penelitian ini menitik-beratkan pada penelitian dokumen atau kepustakaan yang intinya mencari teori-teori, pandangan-pandangan yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, akan tetapi untuk melengkapi data yang diperoleh dari penelitian dokumen atau kepustakaan, maka dilakukan penelitian lapangan, guna melengkapi penelitian ini perlu didukung dengan penelitian lapangan yaitu dari nara sumber yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Studi Kasus Terhadap Surat Keputusan

Direksi PT.Taspen (Persero) serta berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peneliti berusaha mendapatkan hasil berupa gambaran yang bersifat deskriptif analitis tentang pokok permasalahan, yaitu hasil penelitian dapat melukiskan keadaan obyek masalah yang diteliti secara menyeluruh dan sistematis berdasarkan data-data yang diperoleh berkaitan dengan Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (Studi Kasus Terhadap Surat Keputusan Direksi Pt.Taspen (Persero)).

Penunjukan data dari penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, dilakukan sebagai berikut :

a. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah suatu cara pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari bahan-bahan bacaan yang berupa literatur-literatur dan peraturan perundang-undangan yang mempunyai relevansi dengan permasalahan.

Adapun ruang lingkup penelitian kepustakaan adalah sebagai berikut :

1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian kepustakaan adalah data sekunder, yang diperoleh dari :

a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan hukum yang mengikat,¹⁸ terdiri dari:

1. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4. Peraturan lain yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat Kesalahan Berat

¹⁸ Soekanto, Soerjono, 1994, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, hlm.13.

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer,¹⁹ yang terdiri dari :

1. Berbagai bahan kepustakaan yang membahas mengenai Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat, sebagai karyawan perusahaan.
2. Berbagai hasil penelitian mengenai perlindungan hukum bagi pekerja terkait Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat, sebagai karyawan perusahaan.

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder,²⁰ yang terdiri dari:

1. Kamus Hukum (Belanda-Indonesia)
2. Kamus Inggris-Indonesia
3. Kamus Bahasa Indonesia

2. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumen atau bahan pustaka yang dilakukan dengan cara mempelajari secara sistematis bahan-bahan yang tersedia, baik yang berupa literatur, peraturan perundang-undangan yang bersifat teoritis maupun yang mempunyai hubungan dengan permasalahan

b. Penelitian Lapangan

1. Data

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan adalah data primer tentang sesuatu yang ada kaitannya dengan Perlindungan Hukum Pemutusan

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat sebagai karyawan perusahaan untuk memperoleh data primer tersebut maka ditentukan lokasi penelitian dan subyek penelitian sebagai berikut:

a. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT.Taspen (Persero) Cabang Bogor yang pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaannya, agar diperoleh hasil penelitian yang dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah, selain itu pula penelitian di PT.Taspen Cabang Bogor dapat menjadi sumber data primer untuk mendukung data kepustakaan.

b. Subyek Penelitian

Disini penelitian dilakukan kepada para nara sumber, dan pihak yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja, yang telah ditentukan dan dipilih oleh penulis yang dianggap lebih tahu tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat hukuman disiplin sangat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan, antara lain Ketiga mantan Karyawan PT.Taspen yang mendapat Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero)

2. Alat Pengumpulan Data

Disini penelitian dilakukan melalui wawancara dengan para nara sumber, yaitu Narasumber yang berwenang di Perusahaan yang pernah mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan pihak Pekerja yang mengalami PHK yang telah ditentukan dan dipilih oleh penulis yang dianggap lebih tahu tentang perlindungan hukum bagi pekerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

E. Kerangka Teoritis

Penelitian hukum mensyaratkan adanya kerangka teoritis dan kerangka konsepsional sebagai suatu hal yang penting. Kerangka teoritis menguraikan segala sesuatu yang terdapat dalam teori sebagai suatu sistem aneka "*theore'ma*" atau ajaran, kerangka konsepsional mengungkapkan beberapa konsep atau pengertian yang dipergunakan sebagai dasar penelitian hukum.²¹

Bagi negara-negara berkembang untuk bisa mendatangkan investor setidaknya dibutuhkan tiga syarat yaitu, *pertama*, adanya *economic opportunity* (investasi mampu memberikan keuntungan secara ekonomis bagi investor); *kedua*, *political stability* (investasi akan sangat dipengaruhi stabilitas politik); *ketiga*, *legal certainty* atau kepastian hukum.²² Ketentuan lain berkaitan dengan perpajakan, ketenagakerjaan, dan masalah pertanahan semua ketentuan ini akan menjadi pertimbangan bagi investor dalam melakukan penanaman modal.²³

Jika dikaitkan antara investasi atau penanaman modal dengan ketenagakerjaan, yakni keduanya saling mempengaruhi dan berkorelasi satu sama lainnya di mana jika iklim investasi berjalan dengan baik maka sekiranya lapangan pekerjaan akan semakin memberikan peluang bagi calon-calon tenaga kerja dan akan mengurangi tingkat pengangguran dan begitu pun sebaliknya jika system regulasi dibidang ketenagakerjaan dapat efektif dalam prakteknya dan menciptakan iklim yang kondusif dalam hubungan industrial maka dapat menjadi salah satu penunjang dari datangnya modal-modal asing ke Indonesia.

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hlm. 7.

²² Pancras J. Nagy, *Country Risk, How to Assess, Quantify and Monitor* (London: Euronomy Publications, 1979), page 54. Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006), hlm. 40.

²³ Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, cet. I, (Bandung: Nuansa Aulia, 2007), hal. 32-33. Mengenai pentingnya jaminan kepastian hukum bagi investor ini juga dapat dilihat pada CSIS, "Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Penanaman Modal," hlm. 29.

Sehingga terhadap pembahasan dalam perspektif kepastian hukum dibidang ketenagakerjaan di Indonesia dalam penelitian ini akan dikaji dengan menggunakan kerangka berpikir tentang teori sistem hukum atau *Legal System Theory* yang dikembangkan oleh Lawrence M. Friedman.²⁴ Friedman menyatakan bahwa suatu sistem hukum atau *legal system* terdiri dari tiga unsur, yaitu unsur struktur hukum, substansi hukum dan budaya hukum.

Struktur mengandung pengertian kerangka yang memberikan perlindungan menyeluruh bagi suatu sistem hukum. Struktur ini terdiri dari elemen-elemen jumlah dan besar badan peradilan, bagaimana peraturan perundang-undangannya dan prosedur apa yang harus dilaksanakan oleh para penegak hukum. Struktur bersifat sebagai pembatas gerakan.²⁵

Substansi dari suatu sistem hukum mengandung pengertian peraturan yang sesungguhnya, norma dan tatanan pergaulan masyarakat yang berlaku dalam suatu sistem.²⁶ Substansi juga mengandung pengertian produk atau keputusan dari pembuat peraturan perundang-undangan.²⁷

Budaya hukum mengandung pengertian sikap perilaku masyarakat terhadap

²⁴ Lawrence M. Friedman, *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction, 2nd Edition)*, diterjemahkan oleh Wisnu Basuki (Jakarta: Tatanusa, 2001), hlm. 6-8. Alasan penulis menggunakan teori sistem hukum atau *Legal System Theory* yang dikembangkan oleh Lawrence M. Friedman, karena peneliti berpendapat bahwa pembahasan aspek kepastian hukum selalu meliputi aspek atau unsur substansi hukum, struktur hukum atau aparatur hukum dan budaya hukum masyarakat. Di samping itu, peneliti sependapat dengan pendapat dari Inosentius Samsul bahwa argumentasi lain yang mendorong peneliti menggunakan teori ini ialah bahwa program pembangunan hukum di Indonesia mengacu atau menggunakan kerangka berpikir sistem hukum yang dikembangkan Friedman. Barangkali penyebabnya ialah beberapa akademisi hukum yang sering menggunakan teori ini terlibat secara langsung sebagai birokrat dalam penyusunan program pembangunan hukum nasional. Di antaranya dapat disebutkan Prof. Erman Rajagukguk yang dalam tulisannya sering menggunakan teori sistem hukum yang dikembangkan oleh Friedman dan karena jabatannya dalam birokrasi seperti pernah menjadi Dirjen Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman RI (1998) dan kemudian diangkat menjadi Wakil Sekretaris Kabinet RI. Kedua jabatan tersebut menyentuh secara langsung dalam program pembangunan hukum nasional. Sebagaimana dikutip dari Inosentius Samsul, *Perlindungan Konsumen-Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak* (Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia), hlm.21.

²⁵ Lawrence M. Friedman, *American Law*, (United States of America: W.W. Norton & Company, 1984), page.5.

²⁶ *Ibid.*, page 6.

²⁷ *Ibid.*

hukum dan sistem hukum. Hal ini mencakup bagaimana kepercayaan, nilai, ide dan pengharapan mereka terhadap hukum. Ide pemikiran ini yang membuat hukum dapat berjalan sebagaimana mestinya.²⁸

Mengacu pendapat Friedman mengenai suatu sistem hukum yang baik, maka penulis dalam tesis ini akan lebih menekankan terhadap permasalahan substansi hukum, aparat hukum dan budaya hukum dari sistem hukum yaitu menyangkut substansi dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tesis ini yang menyangkut bidang ketenagakerjaan yang berkembang di Indonesia dan selalu mengalami perubahan-perubahan akan peraturan pelaksanaannya dari undang-undang pokoknya.

Sebagaimana yang dikatakan Friedmann, bahwa substansi hukum selalu mengalami perubahan melalui empat jenis tipe perubahan (*point of impact*).²⁹ Keempat jenis perubahan tersebut adalah, *pertama* perubahan yang berasal dari luar sistem hukum, yaitu masyarakat namun dampaknya hanya berakhir pada perubahan sistem hukum itu sendiri. *Kedua*, perubahan yang berasal dari luar, yaitu dari masyarakat dan membawa dampak pada perubahan masyarakat. *Ketiga*, perubahan dari dalam sistem hukum itu sendiri, namun hanya berdampak secara internal hukum. *Keempat*, perubahan dari dalam hukum sebagaimana digambarkan oleh Friedmann pada dasarnya akan melahirkan karakteristik hukum dipandang dari posisi dan hubungannya dengan masyarakat yaitu substansi hukum yang *represif*, *otonom* dan *responsif*.³⁰

²⁸ *Ibid.*

²⁹ M. Friedmann, *Law in a Changing Society*, (London: Stevens & Sons Limited, 1959), hlm 269-270. (Dikutip dari tesis: Yulia Fitri Rachmasari, "Implikasi Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", (Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2006), hlm.11.

³⁰ Satya Arinanto, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004, hlm.117. (*Ibid.*, hlm.12.)

Adapun hukum harus dapat memformulasikan menjadi satu kesatuan yang tepat dalam substansi hukum tersebut yakni harus memuat:

1. *Stability*, yakni hukum harus dapat mengakomodir kepentingan yang saling bersaing;
2. *Predictability*, yakni hukum harus dapat memberikan suatu kepastian akan hukum;
3. *Fairness*, yakni hukum harus memberikan suatu keadilan di masyarakat;
4. *Education*, yakni hukum tidak semata-mata diperuntukan guna memberikan hukuman, akan tetapi juga dapat sebagai pendidikan di masyarakat; dan
5. *The special Development abilities of The Lawyer*.³¹

Oleh karena itu, tujuan hukum ekonomi Indonesia yang terpenting ialah dapat mencegah disintegrasi bangsa, mendorong pertumbuhan ekonomi keluar dari krisis dengan sukses, dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi semua lapisan masyarakat. Hukum, institusi hukum, dan sarjana hukum memainkan peran yang sangat penting bagi terwujudnya "impian" hukum ekonomi tersebut.³²

F. Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konseptual ini penulis akan mempergunakan definisi-definisi dari beberapa pendapat-pendapat para ahli dan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur, namun dalam penulisan tesis nantinya penulis akan lebih mengedepankan definisi-definisi yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Pengertian hukum perburuhan

Hukum perburuhan adalah Sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara

³¹ Leonard J Theberge, "Law and Economic Development," *Journal of International Law and Policy* (Vol. 9: 231, 1980); 232. Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Ibid*.

³² Erman Rajagukguk, "Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial," *Jurnal Hukum Bisnis* (Volume 22 No. 5 Tahun 2003), hlm.22.

buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.³³

Mr. Molenaar menyatakan bahwa³⁴ :

"Hukum Perburuhan (Arbeidrechts) adalah bagian dari hubungan yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh, dan buruh dengan penguasa."

M. Soetikno dalam bukunya yang berjudul Hukum Perburuhan, mengartikan hukum perburuhan adalah *"Keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut."*³⁵

Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa Hukum perburuhan adalah *"Suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah."*³⁶

Dari beberapa perumusan mengenai definisi Hukum Perburuhan yang dikemukakan oleh beberapa ahli hukum tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai unsur-unsur yang terdapat dalam pengertian Hukum Perburuhan, antara lain :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis,
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian,
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan),
4. Adanya upah.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa aturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam Pasal 1

³³ Sapotra, Karta G. dan Widianingsih, R.G., 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. hlm.2

³⁴ *Ibid.*, hlm.2.

³⁵ *Ibid.*, hlm.2.

³⁶ Soepomo, Imam, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*. hlm.3.

angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

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

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah Semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja.³⁷

Pengertian Pengusaha menurut Pasal 1 ayat 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 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;*
- c. *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.*

Sedangkan Pengertian Perusahaan menurut Pasal 1 ayat 7 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 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;*
- b. *Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

³⁷ Husni, Lahu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 24.

Adapun pengertian dari perlindungan hukum adalah *“Suatu bentuk perlindungan dari pada peraturan-peraturan di mana tiap-tiap orang yang bermasyarakat hendaknya wajib mentaatinya, bagi pelanggaran terdapat sanksi.”*³⁸

Perlindungan ini dilaksanakan selama dan sesudah masa kerja oleh karena itu perlu kiranya suatu sarana perlindungan dan kepastian hukum, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan atau sedang melaksanakan hubungan kerja, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja.³⁹ Kemudian mengenai pengertian akan hak tersebut ialah suatu bentuk kebebasan untuk berbuat sesuatu menurut hukum.⁴⁰

Dalam prakteknya biasanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh tersebut ialah mengenai pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan PHK. Di mana jika pekerja/buruh tersebut dikenakan pemutusan hubungan kerja tersebut maka akan menimbulkan hilangnya mata pencarian dari pekerja/buruh tersebut sehingga akan mengganggu kesejahteraan dari pekerja/buruh dan keluarganya.

Kemudian sebelum membahas tentang PHK itu, pertama-tama yang hendak dibahas mengenai arti tenaga kerja itu sendiri yaitu:

*“setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan (di dalam atau di luar hubungan kerja) guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, jadi di sini terkandung arti yang luas.”*⁴¹

Awal sebelum terjadinya suatu PHK itu sendiri ialah dengan adanya suatu perjanjian kerja di mana perjanjian kerja tersebut merupakan awal dari suatu proses hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak majikan/pengusaha dan pihak pekerja/buruh, dan dapat diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut memiliki beberapa definisi-definisi yaitu :

³⁸ Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, (Semarang: Aneka Ilmu, 1977), hlm.439.

³⁹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cel. II, (Jakarta: Rajawali, 1993), hlm.5.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.410.

⁴¹ Abas Kustandi, *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*, (Bandung: Mutiara Raya, 1978), hlm.20.

1. Perjanjian kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*diensteverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.⁴²
2. Menurut Pasal 1 Butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yaitu : Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
3. Menurut Yunus Shamad, berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah Suatu perjanjian di mana seseorang mengikat diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau yang disetujui bersama.⁴³
4. Perjanjian Perburuhan adalah Suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan suatu kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁴⁴
5. Perjanjian perburuhan adalah Mula-mula perjanjian perburuhan merupakan hasil perundingan antar serikat-serikat buruh dengan para majikan-majikan yang berlaku sebagai kebiasaan-kebiasaan yang kemudian pada abad XIX pertengahan kedua dengan kuasa mengikat sebagai hukum kebiasaan.⁴⁵

Perjanjian kerja ini dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan yang mana hal tersebut ditentukan di dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sedangkan dalam perjanjian kerja tersebut harus dibuat berdasarkan :

⁴² R. Soebekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm.58.

⁴³ Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Jakarta: Bina Sumber daya Manusia, 1995), hlm.55.

⁴⁴ Halili Toha & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm.2.

⁴⁵ FX Djumaldji, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila*, Cet.I, (Jakarta: Bina Akasara, 1987), hlm.9.

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundangan yang berlaku.⁴⁶

Setelah adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/majikan maka senantiasa di dalamnya mereka akan melakukan suatu hubungan kerja diantara kedua belah pihak yang saling menguntungkan satu dengan yang lainnya.

Adapun definisi dari hubungan kerja ini dalam Pasal 1 butir 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ialah :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Husni dalam Asikin berpendapat bahwa hubungan kerja ialah:

“Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.”⁴⁷

Dapat dikatakan bahwa mereka terikat dalam suatu perjanjian , yang disatu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan dipihak lain pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁴⁸

⁴⁶ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Paramita, 2004), hlm.37-38.

⁴⁷ Zsinal Asikin (ed.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), hlm.51.

⁴⁸ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 1987), hlm.1.

Kemudian dapat dilihat juga bahwa unsur-unsur dari hubungan kerja ada 4 (empat) yang penting yaitu :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang).
2. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata).
3. Adanya upah (Pasal 1603 p KUH Perdata).
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus-menerus.⁴⁹

Hubungan kerja pada intinya meliputi hal-hal mengenai :

- a. Pembuatan perjanjian kerja (yaitu merupakan titik tolak adanya hubungan kerja);
- b. Kewajiban buruh (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut);
- c. Kewajiban/pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari sipekerja atas upah);
- d. Berakhir hubungan kerja;
- e. Cara penyelesaian antara pihak-pihak yang bersangkutan.⁵⁰

Setelah adanya suatu hubungan kerja tersebut secara otomatis adanya hubungan industrial yang terjadi antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh dalam Lembaga Kerja Sama Bipartit Lembaga kerjasama bipartit, yang dimaksud lembaga kerjasama bipartit dalam Pasal 1 angka 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah : *Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.*

⁴⁹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra aditya Bakti, 2003), hlm.25-26.

⁵⁰ Sedjun H. Mumulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1990, hlm.64. (tesis hal 8)

Selain adanya Bipartit dikenal juga Lembaga Kerja Sama Tripartit yaitu dalam Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 LKS Tripartit adalah : *Forum komunikasi, konsultasi, musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.*

G. Sistematika Penulisan

Pada pembuatan tesis yang berjudul “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemutusan Hubungan Kerja“ disusun dengan sistematika sebagai berikut :

- a. Bab 1 (satu) Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, sistematika uraian.
- b. Bab 2 (dua) akan membahas mengenai Sejarah Perlindungan Ketenagakerjaan, aspek-aspek pemutusan Hubungan Kerja beserta semua Penyebab dan alasannya, termasuk didalamnya mengenai semua syarat-syarat, mekanisme hingga hak-hak apa saja yang harus diterima pihak yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Bab 3 (tiga) akan membahas mengenai kronologis awal hingga dikehulkannya Surat Ketetapan Direksi PT.Taspen (Persero) terhadap hukuman disiplin sangat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan. Kemudian dikaitkan dengan sesuai atau tidak Surat Ketetapan Direksi PT.Taspen (persero) tersebut dengan perundang-undangan yang terkait dengan rumusan masalah yang hendak dibahas dalam penulisan tesis ini.
- d. Bab 4 (empat) tentang dapatkah Surat Ketetapan Direksi PT.Taspen (persero) tersebut yang tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku digugat oleh ketiga mantan karyawan PT.Taspen (persero) tersebut ke Pengadilan Umum ataukah Kepengadilan Hubungan Industrial.
- e. Bab 5 (lima), yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

KEPINGAN-KEPINGAN SEJARAH PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN, ASPEK HUKUM PERBURUHAN DI INDONESIA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

II.1. Sejarah Perlindungan Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Pengaturan Perlindungan Ketenagakerjaan di Indonesia Era Orde Lama

Dibandingkan dengan negara Korea, Malaysia dan Negara-negara Asia Tenggara pada umumnya, Indonesia adalah Negara yang lebih awal mengeluarkan serangkaian hukum perburuhan yang sangat berpihak kepada buruh. Ini dikeluarkan tidak lama sesudah proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia.⁵¹ Perkembangan perburuhan di Era Orde Lama tidak terlepas dari konteks perjuangan kemerdekaan.

Secara alur sejarah harus diakui bahwa gerakan buruh di Indonesia awalnya merupakan bagian penting gerakan nasionalis Indonesia secara keseluruhan.⁵² Karena oleh penjajah Belanda gerakan Buruh tersebut dimusuhi dan dinilai berbahaya secara politis, serikat buruh memperlihatkan orientasi politik yang makin kuat dengan menganggap bahwa satu-satunya jalan keluar dari penindasan dan kemiskinan yang dialami oleh kaum buruh di Indonesia adalah dengan menumbangkan rezim Kolonial.⁵³

Gagasan penghapusan segala bentuk penindasan dan eksploitasi menjadi ide yang menyatukan gerakan buruh dalam gerakan Revolusi kemerdekaan, kendati penjajah telah dihalau dengan proklamasi kemerdekaan, gagasan ini tetap menjadi isu besar yang hidup pada gerakan buruh.

Menilai Undang-undang perburuhan yang dikeluarkan selama Orde Lama dan tidak dicabut selama Orde Baru, James Castle, Ketua Kamar Dagang Amerika di

⁵¹ Chris Manning, "Does Globalization Undermine Labour Standards? Lessons From East Asia," *Australian Journal of International Affairs*, Vol. 52, no. 2, 1998: 133.

⁵² Iskandar Tedjasukmana, *The Political Character of The Indonesian Trade Union Movement. Monograph Series*, (New York : Cornell University, 1958) Chapter. VIII

⁵³ *Ibid.* Hlm. 23

Jakarta, mengatakan "Bertentangan dengan persepsi umum, hukum perburuhan yang berlaku selama era Soeharto adalah salah satu paket perundangan yang paling pro-buruh di Asia."⁵⁴

Penilaian di atas tidak meleset jika melihat substansi undang-undang di bidang perburuhan yang muncul selama orde lama, paket perundang-undangan yang dikeluarkan pada masa itu, seperti :

- Undang-undang Kecelakaan, Uu No.33 tahun 1947
- Undang-undang Kerja, Uu No.12 tahun 1948
- Undang-undang No.23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- Undang-undang No.21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan
- Undang-undang No.18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO nomor 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar daripada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama
- Undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Undang-undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Substansi semua undang-undang diatas memperlihatkan bahwa posisi gerakan buruh cukup dominan secara politis selama Orde lama, banyak pemimpin serikat buruh duduk di parlemen bahkan hingga tahun 1956 terdapat Fraksi Buruh khusus di Parlemen yang sebagian besar terdiri dari para pemimpin SOBSI.⁵⁵

Hampir semua undang-undang perburuhan Orde Lama memang pro-buruh yang secara kental mengungkapkan kesadaran bahwa kaum buruh adalah sokoguru pembangunan, hal ini bisa dibuktikan dengan melihat gagasan yang diungkapkan dalam bagian "Menimbang" pada semua paket undang-undang tersebut.

⁵⁴ Terjemahan bebas dari "Contrary to public perception, labour law in effect during the Suharto era was one of the most pro-labour sets of legislation in the region". James Castle, "Time For new era of labour relations," *The Jakarta Post* (20 Juli 2001): 7

⁵⁵ Iskandar Tedjasukmana, *Op.Cit* hlm.118

Namun, kelemahan utama dari asumsi ini adalah keyakinan bahwa Undang-undang akan menyelesaikan hubungan buruh dengan majikan yang pada dasarnya atau terutama berkarakter ekonomis. Sehingga masalah buruh dan majikan dipahami sebagai masalah hukum semata-mata, dan semua energi serta tenaga diarahkan bukan untuk membangun saling percaya (*mutual trust*) antara buruh dan majikan. Selama orde lama ini, ketidakseimbangan sosial-ekonomis antara buruh dan majikan memang cukup disadari akan tetapi, intervensi pemerintah untuk menyeimbangkan lewat undang-undang tidak disertai usaha-usaha administratif dan teknis yang kompresif untuk menciptakan pengaturan bersama (*collective regulation*) bidang hubungan industrial oleh buruh dan majikan melalui institusi perundingan kolektif yang stabil.⁵⁶ Hal ini juga terkait dengan fakta bahwa hampir seluruh substansi hukum perburuhan yang lahir selama orde lama merupakan adopsi hukum perburuhan yang berkembang di Eropa Barat khususnya Belanda, adopsi substansi undang-undang adalah satu hal, sedangkan penerapannya adalah hal lain yang mengandalkan infrastruktur/institusi dan budaya hukum yang sesuai.⁵⁷

b. Pengaturan Perlindungan Ketenagakerjaan di Indonesia Perburuhan Selama Orde baru.

Awal orde baru didasari adanya peristiwa dramatis, khususnya pembantaian dan penghancuran elemen Partai Komunis Indonesia/PKI tahun 1965, yang mengubah secara permanen konstelasi kekuatan politik dan berdampak secara mendalam atas nasib organisasi buruh, sehingga pasca tahun 1965, kaum buruh berada pada posisi lebih rendah dari yang pernah terjadi dalam sejarah sebelumnya.⁵⁸

Orde baru memang mewarisi situasi-kondisi ekonomi yang porak-poranda, karena itu salah satu tugas utama yang diemban oleh Orde Baru dibawah komando Soeharto adalah Mengerakan kembali roda ekonomi. Tujuan pertumbuhan ekonomi

⁵⁶ Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan Di Indonesia (Tinjauan Hukum Kritis atas Undang-undang PPH)*, Jakarta: hlm.21

⁵⁷ Iskandar Tedjakusuma, *The Development of Labour Policy and Legislation in The Republic of Indonesia*, Tesis untuk gelar Doktor di Cornell University, (Michigan: University Microfilms, Inc, 1961) Hlm.11-12

⁵⁸ Vedi R. Hadiz, *Worker and the State in New Order Indonesia*, (London: Routledge, 1997) Hlm.59

merupakan faktor paling penting untuk menjelaskan kebijakan perburuhan Orde Baru. Rezim Soeharto menerapkan strategi modernisasi difensif (*defensive modernisation*) dimana pengusaha berusaha mengatur segalanya dan mengontrol organisasi buruh untuk mengejar pertumbuhan ekonomi.⁵⁹

Abdul Hakim Garuda Nusantara berpendapat bahwa "sejak awal pemerintah Orde baru telah menggariskan kebijaksananya untuk: *pertama*, memerangi inflasi dan melakukan rehabilitasi sarana dan prasarana ekonomi. *Kedua*, dibidang politik, membangun stabilitas nasional guna mendukung program pembangunan ekonomi."⁶⁰

Dimasa Orde baru, selain pendekatan ekonomis, aspek lainnya yang sama pentingnya dalam kebijakan perburuhan Orde baru yaitu pertimbangan-pertimbangan politik yang mendasarinya. Dominasi militer dalam masa orde baru juga turut mencegah kebangkitan kembali gerakan berbasis massa yang cenderung radikal, termasuk didalamnya gerakan buruh yang berkembang selama Orde Lama serta dianggap penyebab kerapuhan dan kehancuran Orde Lama.

Jadi, motif utama Orde Baru sejak awal berkuasa adalah kontrol terhadap semua jenis organisasi yang berbasis massa, entah berbasis massa partai politik maupun berbasis massa serikat buruh.⁶¹ Terutama untuk menghapuskan pengaruh *aliran kiri* dari gerakan buruh dan arena politik secara luas, ciri utama pengaturan relasi buruh-majikan-negara selama Orde Baru adalah Kontrol Negara yang sangat kuat atas Organisasi buruh dan pengingkaran terus menerus terhadap kelas buruh sebagai kekuatan sosial.⁶²

Selama Orde baru, hanya ada 1 (satu) kebijakan perburuhan setingkat Undang-undang yaitu Undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, namun di akhir redupnya Orde baru, tepatnya bulan Oktober 2002 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 tersebut dicabut setelah 2 (dua) kali ditunda berlakunya.

⁵⁹ Pendapat Dwight Y.King, *Ibid.*, hlm.60

⁶⁰ Abdul Hakim G.Nusantara, "Tinjauan terhadap Organisasi Buruh dan Hukum Perburuhan di Indonesia" (Jakarta; INPDI, 1995) hlm.30

⁶¹ Vedi R. Hadiz, *Op.Cit.*, hlm.61

⁶² *Ibid.* hlm.83

Pada periode ini, pendekatan militeristik dalam bidang perburuhan menjadi semakin kuat dengan diangkatnya Laksamana Soedomo menjadi Menteri Tenaga Kerja. Pada periode inipun terjadi peristiwa yang sangat tragis dalam hal pengendalian buruh secara militeristik yaitu kasus Marsinah yang hingga kini masih menjadi misteri.⁶³

Selain sebagai alat kontrol pemerintah orde baru untuk meredam gerakan massa buruh yang kuat, tokoh-tokoh militer juga berperan menjadi pelaku utama bisnis hingga saat ini masih dipertahankan.

James Castle menilai bahwa hubungan Industrial selama 30 tahun lebih dibawah orde baru ditandai oleh kontrol pusat yang otoriter, saling curiga, dan bahkan kebrutalan.⁶⁴

c. Pengaturan Perlindungan Ketenagakerjaan di Indonesia Perburuhan Selama Orde Reformasi

Pada era ini, ditandai dengan krisis hubungan industrial, dengan factor utama yaitu gagalnya hukum perburuhan sebagai instrument pembangunan hubungan industrial. Gejala social berupa demo-demo buruh dan elemen social lainnya turut mewarnai pembahasan dan pengesahan Undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang setelah dua kali ditunda dan akhirnya dicabut pada bulan Oktober 2002.

Tonggak penting dizaman era Presiden B.J.Habibie adalah Ratifikasi Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan perlindungan Hak untuk Berorganisasi dengan Keputusan Presiden nomor 83 tahun 1998, yang kemudian di era Presiden Abdurahman Wahid dijadikan dalam bentuk Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ serikat Buruh.

Sementara itu, untuk menggantikan Undang-undang 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang telah dicabut pada era Presiden B.J.Habibie, pemerintah Era

⁶³ Alex Supartono, *Marsinah. Campur Tangan Militer dan Politik Perburuhan*, (Jakarta : YLBEL, 1999)

⁶⁴ Terjemahan bebas dari "...authoritarian central control, mutual suspicion and even brutality characterized 30 years of industrial relations under the new order." James Castle, *Loc.Cit*

Presiden Abdurahman Wahid di awal tahun 2000 mengajukan dua (2) rancangan Undang-undang Ke Dewan Perwakilan Rakyat yaitu

1. Rancangan Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);
2. Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan (PPK).

Namun, atas pengajuan Rancangan Undang-undang diatas, penolakan-penolakan terhadap Rancangan Undang-undang tersebut tak pernah surut, karena kalangan serikat buruh menilai dua (2) Rancangan Undang-undang tersebut merupakan manifestasi baru dari Undang-undang nomor 35 tahun 1997 dan tidak melindungi kaum buruh.

Bagi kalangan pengusaha/dunia usaha, kehadiran dua (2) Rancangan Undang-undang tersebut dianggap tidak akomodatif terhadap dunia usaha dan bias menjadi boomerang bagi perekonomian Indonesia.⁶⁵

Kendati banyak sekali pertentangan dan gejolak serta protes-protes menyertai proses pembahasana dua Rancangan Undang-undang tersebut, pada akhirnya keduanya disahkan menjadi Undang-undang yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang disahkan pada bulan Maret 2003 sedangkan Rancangan Undang-undang PPHI disahkan menjadi Undang-undang pada rapat paripurna DPR-RI tanggal 16 Desember 2003.

B Aspek-aspek Hukum Perburuhan di Indonesia

1. Aspek hukum perburuhan sebelum hubungan kerja

Berhubungan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh/mengakses lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan. Bidang-bidang tersebut meliputi :

⁶⁵. "Dunia Usaha Minta DPR tolak Sahkan RUU PPHI dan PPK" Kompas tanggal 19 September 2002.

1. Maksud penempatan Tenaga Kerja
2. Persyaratan dan penempatan tenaga kerja,
3. Para pihak dalam penempatan Tenaga kerja,
4. Pelaksana dan prosedur penempatan Tenaga Kerja,
5. Perlindungan tenaga kerja yang bekerja.

2. Aspek hukum perburuhan dalam hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Unsur-unsur yang harus diperhatikan Pekerja dalam hubungan kerja, antara lain :

1. Perjanjian kerja yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja,
2. Perlindungan norma kerja,
3. Pengawasan perburuhan,
4. Perselisihan Perburuhan atau Hubungan Industrial,
5. Keselamatan dan kesehatan kerja,
6. Perlindungan upah,
7. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek),
8. Mengenai hal darurat lainnya misalnya mogok kerja dan penutupan perusahaan.

3. Aspek hukum perburuhan setelah hubungan kerja

Aspek hukum setelah hubungan kerja maksudnya adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya PHK tersebut.

Aspek hukum yang berkaitan dengan masalah tersebut diatas adalah :

1. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK),
2. Hak-hak tenaga kerja yang di PHK,
3. Mengenai jaminan sosial tenaga kerja khususnya untuk program kematian dan hari tua.

Perlindungan pekerja mencakup :

1. Norma Keselamatan Kerja,
2. Norma Kesehatan Kerja,
3. Norma Kerja,
4. Ganti Rugi akibat kecelakaan akibat pekerjaan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis,
2. Perlindungan sosial,
3. Perlindungan Teknis.

Pemerintah telah mengatur mengenai penyelesaian masalah akibat hubungan kerja melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK jo. Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang belum dapat memberikan perlindungan maksimal bagi buruh/pekerja. Hal ini karena putusannya yang mengambang merupakan akibat tidak dapat dilakukannya eksekusi langsung dan masih memungkinkan untuk digugat lagi ke Pengadilan Tata Usaha Negara karena dikategorikan sebagai bidang administratif (penjelasan pasal 48 ayat (1) Undang-undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara). Sehingga prosedur yang harus dilewati dalam penyelesaian sengketa perburuhan/ketenagakerjaan ini tidak dapat memenuhi harapan sesuai dengan asas peradilan cepat, mudah, dan biaya ringan. Upaya untuk mengganti perundang-undangan yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum dibidang ketenagakerjaan tersebut sudah dilakukan sejak tahun 1998 dan menghasilkan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

d. Sifat hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

Hukum Ketenagakerjaan dapat bersifat perdata/privat dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena Hukum Perburuhan mengatur pula hubungan antara individu dalam hal ini antara buruh dengan majikan di mana dalam hubungan kerja yang dilakukan membuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUHPerdafa.

Perlindungan pekerja melalui Hukum Ketenagakerjaan yang bersifat publik antara lain:

1. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perburuhan dan atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yakni dengan dibentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P),
2. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan.

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Hukum Nasional

Setiap hubungan kerja yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pihak buruh selalu dituangkan dalam suatu perjanjian yang dinamakan dengan Perjanjian Kerja. Hubungan kerja baru terjadi setelah adanya perjanjian kerja tersebut dibuat dan ditanda-tangani oleh para pihak, baik pihak pengusaha selaku majikan maupun pihak buruh selaku pekerja.

Dalam perjanjian kerja tersebut pihak buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak pengusaha, sedangkan pihak pengusaha mengikatkan dirinya untuk memperkerjakan pihak buruh dengan kompensasi berupa

Upah. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa pihak Buruh dalam melakukan pekerjaan tersebut berada di bawah pimpinan pihak Pengusaha.⁶⁶

Namun setelah berakhirnya masa/waktu berlakunya perjanjian kerja yang ditanda-tangani oleh kedua belah pihak, Pengusaha dan Buruh maka berakibat terjadinya pemutusan hubungan kerja secara baik-baik karena masing-masing pihak sadar dan mengetahui saat berakhirnya Hubungan Kerja tersebut, sehingga masing-masing pihak telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataannya tersebut.

Lain halnya dengan Pemutusan Hubungan kerja yang terjadi karena perselisihan, pada Pemutusan Hubungan Kerja ini biasanya berdampak yang cukup berarti bagi para pihak terlebih lagi bagi pihak buruh yang dipandang mempunyai kedudukan yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha.⁶⁷

Pemutusan hubungan kerja sepertinya menjadi isu yang sangat penting, bahkan yang terpenting bagi pihak buruh, karena dengan berakhirnya dan berhentinya mereka bekerja maka berarti pula mereka kehilangan mata pencahariannya, yang secara tidak langsung mereka anggap sebagai awal dari penderitaan mereka dan keluarga yang bergantung hidup dari pekerjaan tersebut.

Meskipun secara teori, pihak buruh berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, namun pada kenyataannya pihak pengusahalah yang lebih sering terlebih dahulu mengakhiri Hubungan Kerja tersebut.⁶⁸

Telah dijelaskan diatas, bahwa PHK bagi perusahaan swasta diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab.

⁶⁶ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan kerja*, Cetakan ke VII, (Jakarta : Djembatan 1994) hlm.1

⁶⁷ Zaenal Asikin et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 1994), Hlm.140

⁶⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djembatan, 1999), hlm.88

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian dalam Pasal 1 angka 25, menyebutkan PHK adalah:

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

Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja tidak termasuk undang-undang yang dicabut oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 disebutkan setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk PHK perorangan dan (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja Massal yaitu Pemutusan Hubungan Kerja /PHK terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang dapat menggambarkan itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran. Sedangkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga ini sebagai pengganti dari P4D dan P4P.⁶⁹

Namun seiring perkembangan di bidang ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan perburuhan yang kemudian digunakan istilah hubungan industrial, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar Pengadilan yang diatur dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-undang ini menghapus keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Jenis-jenis PHK dalam Hukum Perburuhan/ ketenagakerjaan dikenal ada beberapa macam, yaitu :

1. Hubungan kerja putus demi hukum;
2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja;
3. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha;
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

⁶⁹ *Loc.cit.*, hlm.177.

- *Ad.1* Yang dimaksud dengan Hubungan Kerja Putus Demi Hukum adalah Bahwa Hubungan Kerja itu putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari salah satu pihak, baik itu pihak buruh maupun pihak pengusaha. Pasal 1603 huruf (e)⁷⁰ yang dimaksud dengan pasal tersebut tentunya dalam konteks apabila Hubungan Kerja tersebut terjadi merupakan hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu.

Yang dimaksud dengan hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu antara lain ialah jika :⁷¹

1. Berakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak;
2. Seorang buruh yang diterima untuk pekerjaan tertentu, bekerja untuk tertentu hingga selesainya pekerjaan tersebut;
3. Seorang buruh yang diterima sebagai pengganti orang lain selama sakitnya berlangsung, bekerja untuk waktu tertentu;
4. Dalam hal hubungan kerja untuk selama peperangan, sampai buruh kawin, dan selama pihak pengusaha selaku majikan memiliki ijin untuk menjalankan usahanya.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dalam praktek dan secara yuridis disebabkan oleh :

- a. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
Berakhirnya PKWT tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.
- b. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);

⁷⁰*Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, R. Subekti dan R. Tjitrosudibyo, cet. ke-36, 2005 (Jakarta: PT Pmdnya Paramitha, 2005), halaman 413 pasal. 1603 huruf (e) berbunyi " Hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan undang-undang atau, jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja dalam hal ini hanya diperlukan: 1. jika hal itu dijanjikan dalam surat perjanjian atau dalam reglemen; 2. jika menurut peraturan undang-undang atau menurut kebiasaan, juga dalam hal lamanya hubungan kerja ditetapkan sebelumnya, diharuskan adanya pemberitahuan tentang pemutusan itu, dan kedua belah pihak, dalam hal yang diperbolehkan, tidak mengadakan penyimpangan dengan perjanjian tertulis atau dengan reglemen. (AB. 15; KUHPerd. 1339, 1601j dst., 1603q, 1603u; KUHD 433, 448 dst.)

⁷¹Iman Soepamo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djembatan, 1994) hlm. 145

c. Pekerja telah meninggal dunia.

Mengenai meninggalnya pekerja/buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Jika pekerja/buruh meninggal dunia berakibat pemutusan hubungan kerja demi hukum, tetapi tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi hubungan kerja tidak berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia, hal ini diatur dalam Pasal 16 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Demikian juga terkait dengan pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Bila terjadi pengalihan perusahaan, maka segala hak pekerja/buruh menjadi tanggungjawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (Pasal 16 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Bila pengusaha baru bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja, maka wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan Pasal 151 dan Pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

- *Ad.2* Yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak buruh, disaat pihak buruh memiliki wewenang sepenuhnya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan persetujuan dari pihak pengusaha selaku majikan, tiap saat ia menghendakinya. Dalam hal ini, para pihak adalah Bebas. Pihak buruh berhak pula untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak pengusaha selaku majikan. Apabila diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama masa itu berlangsung pihak buruh berwenang untuk seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran. Selanjutnya, syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang buruh antara lain:⁷²
 - a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30(tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai mengundurkan diri;

⁷²Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13, Lembaran Negara Nomor 39 tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 huruf (t)., Pasal 162 ayat (3).

- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas;
- c) Tetap menjalankan kewajibannya hingga tanggal pengunduran diri.

Selain syarat-syarat tersebut, pihak buruh juga dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja atas dirinya kepada lembaga yang berwenang, yaitu Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, dengan kondisi apabila pihak pengusaha melakukan perbuatan-perbuatan sebagai berikut.⁷³

- a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Namun, pihak buruh juga harus sangat berhati-hati dalam menggunakan haknya mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini dikarenakan jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar tidak terbukti atau tidak dapat dibuktikan akan berakibat merugikan pihak buruh yang bersangkutan dapat dikenai Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja ataupun pengantian-penggantian lainnya.

- *Ad.3* Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha sepertinya merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang paling sering terjadi serta penyebab dan pemicunya pun bisa bermacam-macam, mulai dari perselisihan antar buruh, antara buruh dengan perusahaan, hingga masalah kondisi perusahaan

⁷³ *Ibid*, Pasal 169

yang tengah dirundung kesulitan keuangan sehingga tidak mampu membayar gaji buruhnya. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak pengusaha selaku majikan inilah yang biasanya berdampak buruk, khususnya bagi pihak buruh dan keluarganya dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pihak pengusaha juga dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada buruh yang diperkerjakannya apabila pihak buruh tersebut terbukti melakukan kesalahan yang tergolong berat. Adapun jenis-jenis kesalahan yang dapat digolongkan kedalam kesalahan berat yang dilakukan oleh pihak buruh antara lain:⁷⁴

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum 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 perundang-undangan;
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;

⁷⁴ *Ibid.* Pasal 158

9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Namun, Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Kesalahan Berat seperti yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, karena diperlukan adanya Putusan Hakim Pengadilan Umum yang sudah berkekuatan tetap/*Inkracht* sesuai dengan Putusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, Pasal 158 tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.⁷⁵

Kemudian diterbitkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN /SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut :

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*...bukan atas pengaduan pengusaha*"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1) ...*" Pasal 186

⁷⁵Sebelumnya ketentuan tentang jenis-jenis kesalahan berat telah diatur dalam pasal 158 ayat (1) dari Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Namun, oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, Pasal 158 tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat

sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)* " *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*,

2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, *dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.*
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal - hal sebagai berikut :
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
 - b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.
4. Dalam hal terdapat " *alasan mendesak* " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Sehingga, apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan pada pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut tanpa adanya Putusan Pengadilan Umum yang berkekuatan Hukum tetap/*Inkracht*, maka pemutusan hubungan kerjanya adalah batal demi hukum.

Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja adalah bukti pendukung, (Pasal 158 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) :

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa apabila pihak pengusaha/majikan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak buruh yang bekerja pada mereka, pihak pengusaha/majikan haruslah memiliki alasan-alasan serta didukung bukti-bukti yang bersifat menguatkan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan kerja. Serta pihak pengusaha dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak buruh, dalam hal buruh tersebut.⁷⁶

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

⁷⁶ *Ibid*, Pasal 153

- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila pihak pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut diatas, maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut adalah batal demi hukum.

- *Ad.4* Yang dimaksud pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan yakni adanya penetapan Pemutusan oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan pihak yang bersangkutan berdasarkan alasan yang dianggap penting (*gewitchige reden*). Yang tidak termasuk dalam Pemutusan Hubungan kerja kategori ini seperti misalnya termaksud dalam pasal 1603 huruf (m) Kitab Undang-undang Hukum Perdata.⁷⁷

⁷⁷ "Jika wali dari anak yang masih di bawah umur berpendapat, bahwa perjanjian kerja yang diadakan oleh anak yang masih di bawah umur itu akan atau telah mempunyai akibat yang merugikan baginya, atau bahwa syarat-syarat yang tercantum dalam pasal 1601g tidak terpenuhi, maka ia boleh mengajukan surat permohonan kepada pengadilan di tempat kediaman sebenarnya anak yang masih di bawah umur itu, agar perjanjian itu dinyatakan putus. Pengadilan tidak boleh meluluskan permohonan itu sebelum mendengar atau memanggil dengan sah anak yang masih di bawah umur itu, si majikan, dan juga balai harta peninggalan dalam hal anak yang masih di bawah umur itu berada di bawah perwalian dan balai harta peninggalan itu ditugaskan sebagai wali pengawas. Jika pengadilan meluluskan permohonan, ia harus menetapkan saat hubungan kerja itu akan berakhir. Tidak ada jalan untuk melawan penetapan tersebut tanpa mengurangi wewenang jaksa agung pada Mahkamah Agung, untuk mengajukan permintaan kasasi terhadap penetapan tersebut demi kepentingan undang-undang." (KUHPerd. 366, 1603v, RO. 170.)

2. Penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono⁷⁸, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum.

Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena :

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja atau majikan yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan pekerjanya dalam program Jamsostek.
2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:⁷⁹

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya menyangkut cuti melahirkan yang mengalami keguguran, menurut pengusaha tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami keguguran kandungan, namun menurut pekerja atau serikat buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami keguguran atau tidak melahirkan,
2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja. Misalnya buruh atau serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan tetapi pengusaha tidak menyetujuinya.

Pemerintah mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan pertama berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam Undang-undang ini, dikatakan bahwa yang dimaksud dengan perselisihan Hubungan Kerja adalah "Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat

⁷⁸ Uwiyono, Aloysius, 2001, *Hak Magok di Indonesia*, hlm. 215.

⁷⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.41

mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak baik pihak Buruh maupun pihak pengusaha.”

Masih menurut Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan perburuhan dapat dibedakan antara Perselisihan Hak (*rechts-geschillen*) dan Perselisihan Kepentingan (*balangen-geschillen*) yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah Perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Peraturan Majikan, ataupun menyalahi ketentuan hukum.⁸⁰

Sedangkan yang dimaksud Perselisihan Kepentingan adalah Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, atau Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama.⁸¹

Perselisihan kepentingan ini dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menampung semua bentuk perselisihan, namun dalam prakteknya sering menimbulkan aksi-aksi sepihak seperti pemogokan (*strike*) atau penutupan perusahaan (*lock out*).⁸²

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui :

1. Pengadilan Hubungan Industrial, merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004),
2. Di luar Pengadilan, dengan cara :
 - a. Penyelesaian melalui bipartit,
 - b. Penyelesaian melalui mediasi,
 - c. Penyelesaian melalui konsiliasi,
 - d. Penyelesaian melalui arbitrase.

⁸⁰ Indonesia,(c), Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat 2

⁸¹ Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 ayat 3

⁸² Zainal Asikin *et.al.*, *Dasar-dasar Hukum Perburuhian*, (Jakarta :RajaGrafindo Persada)

- *Ada Penyelesaian melalui bipartit.*

Penyelesaian perselisihan industrial yang terbaik adalah penyelesaian perselisihan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh suatu hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengharuskan suatu perselisihan industrial yang terjadi diselesaikan dahulu dengan cara perundingan bipartit, karena dengan cara bipartit tersebut kedua belah pihak dapat saling melakukan proses perundingan dengan baik karena tidak perlu adanya intervensi pihak lain dan proses tawar-menawar atau negosiasi kedua belah pihak akan lancar.

Adapun pengertian perundingan bipartit dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni:

“Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

melihat pengertian di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa dalam perundingan bipartit ini tidak adanya intervensi/campur tangan dari pihak lain diluar para pihak yang berselisih dan hal ini akan mempermudah jalannya proses perundingan dan faktor penghematan biaya atau akan dapat menekan pengeluaran biaya dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam proses bipartit tersebut setelah menyelesaikan perselisihan tersebut maka hasil perundingan tersebut harus dibuatkan risalah dan ditandatangani kedua belah pihak sesuai Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Tata cara dalam proses bipartit ini diatur dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Perundingan untuk menyelesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan para pihak.
- 2) Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak.
- 3) Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan para pihak.

- 4) Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak melakukan Perjanjian Bersama.
- 5) Apabila Perjanjian Bersama tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk dapat penetapan eksekusi.
- 6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Dalam perundingan bipartit ini ada angin segar saat-saat ini dikarenakan telah dideklarasikannya Forum Bipartit Nasional yang dideklarasikan oleh sejumlah serikat buruh dan pengusaha di Jakarta tepatnya hari Kamis tanggal 21 Februari 2008. Forum ini bertujuan untuk menyelesaikan berbagai persoalan ketenaaakerjaan secara internal oleh buruh dan pengusaha tanpa dipolitisasi oleh pihak ketiga, dan juga diharapkan dengan adanya Forum Bipartit Nasional akan memperbaiki iklim investasi nasional dan mengantisipasi ancaman ketidakpastiaan usaha pada masa pemilu.⁸³

- *Ad.b Penyelesaian melalui mediasi.*

Penyelesaian melalui mediasi (mediation) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut 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 terhadap permasalahan yang disengketakan.

⁸³ Kompas, 22 Februari 2008, *Forum Bipartit Nasional Dideklarasikan*.

Adapun menurut Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan menteri untuk melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberi 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 satu perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral tapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Setelah mengetahui duduknya suatu perkara maka seorang mediator dapat menyusun suatu proposal penyelesaian untuk ditawarkan kepada para pihak yang berselisih agar perkara tersebut dapat berjalan dengan lancar dan menemukan penyelesaian perkara secara saling menguntungkan (win-win).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut Pasal 4, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang

- ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
 - c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

- *Ad.c Penyelesaian melalui konsiliasi.*

Penyelesaian melalui konsiliasi (consulation) ini dilakukan oleh seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Adapun menurut Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut di atas jelaslah bahwa konsilator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai instansi yang bertanggungjawab di bidang ketengakerjaan.

Berbeda dengan mediator yang berasal dari pihak instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, sedangkan konsiliator itu sendiri tidak berasal dari pegawai instansi. Perbedaan lainnya mediasi itu juga menangani perselisihan hak juga, sedangkan dalam konsiliasi tidak menangani perselisihan hak.

Lahirnya lembaga tersebut diatas menghapus keberadaan P4D an P4P sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang PHK.

D. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Prosedur pemutusan hubungan kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003:

1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja;
2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan;
3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama;
4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
5. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Khusus mengenai penanganan pemutusan hubungan kerja masal yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain⁸⁴ menyarankan sebelumnya melakukan upaya perbaikan :

⁸⁴ Shamad, Yunus, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, hlm. 241.

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

2. Bila 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 pekerja/serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil, agar mereka memahami alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha.
 - b. Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan dikenai pemutusan hubungan kerja.
 - c. Merundingkan persyaratan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi dengan itikad baik.
 - d. Setelah persyaratan pemutusan hubungan kerja disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 - e. Bila sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/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 ijin kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Dinas Ketenagakerjaan setempat.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus *ad hoc* yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan ini bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutuskan :

- 1) Ditingkat pertama mengenai perselisihan penyelesaian hubungan kerja;
- 2) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 3) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 4) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.⁸⁵

Prosedur persidangan dipengadilan hubungan industrial sama seperti hukum acara perdata pada peradilan umum, perbedaannya adalah para pihak tidak dikenakan biaya eksekusi untuk nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000.-(seratus lima puluh juta rupiah).

Susunan majelis hakim pada pengadilan hubungan industrial terdiri dari :

- 1) Hakim dari pengadilan negeri;
- 2) Hakim *ad hoc* yang terdiri dari dua orang yang mewakili organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- 3) Panitera muda dan;
- 4) Panitera pengganti.

Adapun prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di pengadilan hubungan industrial, terdiri dari :⁸⁶

⁸⁵ Indonesia,(c), Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 56.

⁸⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang, Visi Media, 2006) halaman 24

- 1) Gugatan diajukan ke pengadilan hubungan industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja;
- 2) Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi;
- 3) Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan;
- 4) Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak /kepentingan yang diikuti dengan perselisihan PHK, pengadilan Hubungan Industrial memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan atau kepentingan;⁸⁷
- 5) Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Apabila dikabulkan Ketua Pengadilan Negeri maka dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah keluarnya penetapan, menentukan majelis hakim, hari, tempat dan jangka waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14hari kerja;⁸⁸
- 6) Apabila dengan proses biasa, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah penetapan majelis hakim, ketua majelis hakim melakukan sidang pertama;
- 7) Apabila dalam sidang pertama terbukti secara nyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar hak-hak pekerja seperti upah dan lainnya sambil menunggu penyelesaian PHK maka hakim ketua sidang akan menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar semua kewajibannya itu;

⁸⁷ Indonesia,(c), Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 87.

⁸⁸ Indonesia,(c), Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 98 dan pasal 99.

- 8) Apabila pengusaha mengabaikan putusan itu maka hakim akan memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan hubungan industrial. Putusan sela itu tidak dapat diajukan perlawanan hukum atau upaya hukum;
- 9) Selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya;
- 10) Putusan majelis hakim tentang perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila dalam waktu empat belas hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau empatbelas hari kerja setelah putusan diterima oleh para pihak yang hadir.

Setelah tingkat pengadilan Hubungan Industrial, upaya hukum dari para pihak adalah mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan. Putusan kasasi itu dapat menolak/membatalkan atau mengabulkan kasasi.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *judex factie* seperti hakim telah salah menerapkan hukum, atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin kasasi yang diajukan tidak sesuai dengan pokok perkara.

BAB III

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KETETAPAN DIREKSI
PT.TASPEN (PERSERO) TENTANG HUKUMAN DISIPLIN
SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN TIDAK
HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI
KARYAWAN PERUSAHAAN**

A.Kronologis

BENNY RAJAGUKGUK, S.E., selaku Kepala Seksi Penetapan Klaim (PK) yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. TASPEN (Persero) Nomor : SK-18/DIR/UP.6/2002 tanggal 1 Agustus 2002, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama dengan YULIANTO UJANG FIBISONO dan Drs. SARDJU bin KROMO DIMEJO, sejak bulan Juni tahun 2004 sampai dengan bulan Desember 2006 atau setidaknya-tidaknya di antara tahun 2004 sampai dengan tahun 2006, bertempat di Kantor PT. TASPEN Cabang Bogor Jalan Raya Pajajaran Kotak Pos 383/Bogor Kota Bogor, bahwa Benny Rajaguguk bersama-sama dengan Yulianto Ujang Fibisono dan Drs. Sardju Bin Kromo Dimejo, telah menerima 13 (tiga belas) berkas pengajuan klaim tunjangan janda veteran yang diajukan janda veteran yang seolah-olah masih hidup dan tercantum dalam SK Veteran, padahal kenyataannya berkas-berkas tersebut diajukan oleh janda kedua veteran dan diajukan oleh orang lain yang tidak ada hubungannya dengan veteran dimaksud serta berkas yang diajukan tersebut telah berkode punah "P". Selanjutnya berkas-berkas pengajuan klaim tunjangan janda veteran yang telah berkode punah "P" yang diajukan tersebut di proses tanpa persetujuan pembukaan kode kasus dalam nota dinas Kepala Cabang PT. TASPEN (Persero) Bogor serta pembukaan dan pengaktifan berkas-berkas yang telah berkode punah "P" tersebut tidak sesuai dengan prosedur yakni dibuka dan diaktifkan oleh pejabat yang tidak berwenang yaitu oleh terdakwa selaku Kepala Seksi

Penetapan Klim, sehingga perbuatan tersebut telah menyebabkan terjadinya pembayaran kepada pemohon tunjangan janda veteran yang tidak berhak, yaitu dibayarkan kepada janda kedua dan kepada orang lain yang tidak ada hubungan dengan veteran yang dimaksud. Khusus untuk penghentian pembayaran tunjangan karena veteran, janda atau duda veteran telah meninggal dunia, tata cara dan prosedurnya adalah pertama-tama untuk meyakinkan apakah veteran, janda atau duda veteran memang benar telah meninggal dunia, maka terlebih dahulu harus dilakukan wawancara, pengecekan langsung ke lapangan (*on the spot*) kemudian harus konfirmasi kepada yang membuat surat kematian. Selanjutnya Kepala Bidang Pelayanan membuat Nota Dinas kepada Kepala PT. TASPEN (Persero) agar kode "P" dapat dibuka. Setelah mempelajari hasil wawancara yang diberikan oleh Kepala Bidang Pelayanan, Kepala PT. TASPEN (Persero) memberikan persetujuan dengan mengizinkan untuk membuka dan merubah kode "P". Kemudian dengan persetujuan dari Kepala PT. TASPEN (Persero) yang berbentuk Nota Dinas, maka Kepala Seksi Data Peserta dan Pemasaran (DPP) membuka dan merubah kode "P" didalam sistem komputer PT. TASPEN (Persero) dengan memasukkan Nomor Induk Karyawan dan mengetikkan password terlebih dahulu.

Akibat perbuatan Benny Rajagukguk,SE., Yulianto Ujang Fibisona dan Drs.Sardju sebagaimana diuraikan diatas, telah memperkaya diri ia dan orang lain yakni para janda veteran yang tidak berhak atau orang lain yang tidak ada hubungan keluarga sama sekali yang dipalsukan identitasnya seolah-olah janda veteran yang tercantum dalam SK Veteran yakni sebanyak 13 (tiga belas) orang yang telah menerima pembayaran rapel dan tunjangan bulanan selama periode bulan Juni 2004 sampai dengan bulan Desember 2006, sehingga telah pula merugikan keuangan negara cq PT. TASPEN Cabang Bogor sebesar Rp.397.592.500.- (Tiga ratus sembilan puluh tujuh juta lima ratus sembilan puluh dua ribu lima ratus rupiah).⁸⁹

⁸⁹. Surat Dakwaan Jaksa Penuntut Umum Kejaksaan Negeri Bogor untuk terdakwa Benny Rajagukguk,SE, tanggal 11 Oktober 2007

Akibat dari perbuatan mereka, maka ketiga karyawan PT.Taspen (Persero) cabang Bogor tersebut oleh Penyidik Kejaksaan Negeri Bogor ditahan karena Tindak Pidana Korupsi, untuk:

- Yulianto Ujang Fibisono Terhitung mulai Tanggal 18 Juni 2007 s/d tanggal 07 Juli 2007 (tingkat Penyidik) dan seterusnya sesuai dengan Bunyi Penetapan Ketua Pengadilan Tinggi Bandung Nomor 185/Pen/Pid /2008/PT.Bdg tanggal 19 Maret 2008.
- Drs.Sardju Terhitung mulai Tanggal 18 Juni 2007 s/d tanggal 07 Juli 2007 (tingkat Penyidik) dan seterusnya sesuai dengan Bunyi Permohonan Perpanjangan Penahanan oleh Ketua Pengadilan Negeri Bogor Nomor W8.U2.HN.01.10.305/ 2008 tanggal 19 Maret 2008.
- Benny Rajagukguk,SE Terhitung Mulai Tanggal 20 Juni 2007 s/d tanggal 9 Juli 2007 (tingkat Penyidik); dan seterusnya sesuai dengan Bunyi Penetapan Ketua Pengadilan Tinggi Bandung Nomor 186/Pen/Pid /2008/PT.Bdg tanggal 16 April 2008.

Karena ketiga karyawan PT.Taspen (Persero) ini ditahan dalam Rumah Tahanan Negara/RUTAN Paledang di Bogor untuk jangka waktu lebih dari 6 (enam) bulan oleh Penyidik Kejaksaan Negeri Bogor dalam hal Tindak Pidana Korupsi maka ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 160 ayat (3)⁹⁰ dapat diterapkan terhadap mereka.

Berdasarkan wawancara penulis kepada Bapak Sardju dan Bapak Yulianto Ujang Fibisono, mereka menjelaskan bahwa sebelumnya pernah diperiksa oleh Satuan Pengawas Intern (SPI) PT.Taspen (Persero) dalam hal lolosnya tunjangan Dana janda veteran yang tidak seharusnya diberikan kepada yang tidak berhak namun hasil pemeriksaan Satuan Pengawas Intern tersebut hingga sekarang Bapak Drs.Sadju dan Bapak Yulianto Ujang Fibisono tidak mengetahui kesimpulannya serta

⁹⁰. Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; "*Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).*"

sebelumnya perkara ini bersifat pidana yaitu tentang Pemalsuan dan tidak ada pegawai PT.Taspen cabang Bogor yang dijadikan tersangka.⁹¹

Kemudian yang menarik dari wawancara yang dilakukan penulis terhadap Drs.Sardju dan Yulianto Ujang Fibisono ditemukan bahwa mereka berdua diberikan Surat Keputusan (SK-DIREKSI) PT.Taspen (PERSERO) tentang Pemberhentian mereka sebagai Karyawan Perusahaan Pada tanggal 18 Juni 2007 pada sebuah Rapat pimpinan PT.Taspen cabang Bogor di Bogor setelah Rapat Pimpinan tersebut selesai mereka berdua langsung ditangkap oleh pihak penyidik Kejaksaan Negeri Bogor karena menjadi tersangka korupsi sedangkan Surat Keputusan Direksi tersebut tertanggal 13 Juni 2007 ini berarti ada jeda waktu yaitu 5(lima) hari keterlambatan pemberian Surat Keputusan Direksi tersebut sedangkan dalam Surat Keputusan Direksi tersebut dalam Pasal 3 disebutkan:

"Keberatan atas Keputusan ini dapat diajukan dalam tenggang waktu 14(empat belas) hari sejak diterimanya Keputusan ini."

Jika dibaca dari dasar "Membaca" atas Surat Keputusan Nomor .SK-07/DIR/UP.8/2007 bahwa disebutkan Yulianto Ujang Fibisono mengajukan Surat keberatan Pada Tanggal 25 Juni 2007 dan Hasil Persidangan Badan Pertimbangan Kepegawaian tanggal 16 Juli 2007 dan Keputusan Surat Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor.SK-07/DIR/UP.8/2007 tanggal 14 Agustus 2007 dalam dasar "Menimbang" disebutkan :

- a. Bahwa setelah memperhatikan keberatan yang diajukan oleh Saudara Yulianto Ujang Fibisono,SE.MM NIK.198719691286 tanggal 25 Juni 2007 dan hasil sidang badan Pertimbangan Kepegawaian tanggal 16 Juli 2007 dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang dijadikan dasar keberatan tersebut tidak mengandung hal-hal / data baru yang dapat dijadikan dasar untuk mengubah hukuman disiplin sebagaimana yang ditetapkan dengan Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor:SK-05/DIR/UP.8/2007 tanggal 13 Juni 2007;

⁹¹ Wawancara kepada Bapak Drs.Sardju dan Bapak Yulianto Ujang,F di Rutan Palcdang-Bogor tanggal 09 Juni 2008

- b. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Saudara Yulianto Ujang Fibisono,SE,MM NIK.198719691286 tersebut dan hukuman yang dijatuhkan kepadanya dipandang sudah tepat sesuai dengan pelanggaran disiplin yang telah dilakukannya;
- c. Bahwa dengan mempertimbangkan tersebut diatas dipandang perlu mengukuhkan Keputusan hukuman disiplin sebagaimana Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor:SK-05/DIR/UP.8/2007 tanggal 13 Juni 2007.

Masih dalam kesempatan dan perbincangan yang dilakukan penulis terhadap Drs.Sardju dan Yulianto Ujang F, mereka merasa dirugikan atas penangkapan pihak Penyidik Kejaksaan Negeri Bogor, karena mereka bertiga tidak dapat fokus untuk melakukan pembelaan ataupun Keberatan atas Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) yang mereka terima, karena mereka harus menjalani proses pemeriksaan oleh pihak Penyidik Kejaksaan Negeri Bogor serta mereka dalam posisi ditahan dalam Rutan Paledang Bogor sedangkan jika mereka hendak mengajukan Nota Pembelaan ataupun keberatan terhadap SK-Direksi PT.Taspen tersebut mereka harus datang dalam sidang majelis di PT.Taspen (Persero) Pusat di Jakarta.

B.Asas Praduga Tidak bersalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 yang menjunjung tinggi hak asasi manusia serta yang menjamin bahwa segala hak warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan,serta wajib menjunjung hukum dan pemerintahannya itu dengan tidak terkecuali.

Menurut Sri Soemantri, suatu Negara Hukum haruslah memenuhi beberapa Unsur antara lain.⁹²

1. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus berdasar atas hukum dan peraturan perundang-undangan;

⁹² Mien Rukmini, *Perlindungan HAM melalui Asas Praduga Tidak Bersalah dan Asas Persamaan Kedudukan dalam Hukum pada Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, 2003 Halaman 43-44

2. Adanya Jaminan terhadap hak-hak asasi manusia;
3. Adanya pembagian kekuasaan dalam negara;
4. Adanya pengawasan dari badan-badan peradilan.

Khusus mengenai Asas Praduga tidak Bersalah ini diatur dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 14 tahun 1970 dan Pasal 18 Undang-undang Nomor 35 tahun 1999 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, yang menyatakan bahwa:

“Setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan/atau dihadapkan di depan Pengadilan, wajib dianggap tidak bersalah sebelum adanya putusan Pengadilan yang menyatakan kesalahannya dan memperoleh kekuatan hukum yang tetap.”

Jika di tinjau dari segi Asas Praduga Bersalah yang merupakan asas utama perlindungan hak warga negara dalam proses hukum yang adil (*due proses of law*) yang mencakup sekurang-kurangnya:⁹³

1. Perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pejabat negara;
2. Bahwa pengadilanlah yang berhak menentukan salah tidaknya terdakwa;
3. Bahwa sidang pengadilan harus terbuka (tidak bersifat rahasia); dan
4. Bahwa tersangka/terdakwa harus diberikan jaminan-jaminan untuk membela diri sepenuhnya-penuhnya.

Tindakan Direksi PT. Taspen (Persero) dengan memberikan Surat Keputusan Direksi tersebut boleh dikatakan tidak menjunjung tinggi asas praduga tidak bersalah, karena mendahului fungsi pengadilan umum dan belum adanya keputusan majelis hakim yang bersifat *inkracht*.

Jika dipertemukan dengan Keputusan Hakim Mahkamah Konstitusi, setiap Pengusaha dalam hal ini bisa ditunjukan kepada Direksi PT. Taspen (Persero) dilarang melakukan Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan Kesalahan Berat seperti yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut karena diperlukan adanya Putusan Hakim Pengadilan Umum yang sudah berkekuatan tetap/*Inkracht*.

⁹³. *Ibid*, halaman 40

Sesuai dengan Putusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, Pasal 158 tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.⁹⁴ Kemudian diterbitkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia NOMOR : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka untuk memberikan kejelasan bagi masyarakat, dipandang perlu menerbitkan Surat Edaran sebagai berikut :

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*....bukan atas pengaduan pengusaha* "; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*...Pasal 158 ayat (1) ...* " Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*...Pasal 157 dan Pasal 138 ayat (1)* " *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*,
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, *dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.*
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal - hal sebagai berikut :

⁹⁴Sebelumnya ketentuan tentang jenis-jenis kesalahan berat telah diatur dalam pasal 158 ayat (1) dari Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Namun, oleh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, Pasal 158 tersebut dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat

- a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

Surat Keputusan Direksi tersebut jelas-jelas tidak sejalan dan tidak sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004. Namun, berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT.Taspen(Persero) dengan Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) Nomor : JAN-10/DIR/2006

Nomor : 18/SEKATA/2006 dalam pasal

7 ayat (1) butir huruf e yang berbunyi:

"Perusahaan berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar larangan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama melalui mekanisme sebagaimana diatur dalam keputusan Direksi."

Sehingga dari pasal 7 ayat (1) butir huruf e memang perusahaan berhak memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar larangan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama pasal 18 tentang larangan perusahaan antara lain :⁹⁵

⁹⁵ Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT.Taspen(Persero) dengan Serikat Karyawan Taspen(SEKATA) Nomor : JAN-10/DIR/2006

Nomor : 18/SEKATA/2006

Setiap Karyawan dilarang :

- a. Melakukan pungutan uang atau menerima komisi dalam bentuk apapun yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas kedinasan, untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- b. Melakukan pemalsuan dokumen, informasi, surat-surat berharga milik PERUSAHAAN dan ijazah serta dokumen-dokumen lainnya yang terkait dan dapat mengakibatkan kerugian PERUSAHAAN;
- c. Memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik PERUSAHAAN secara tidak sah;
- d. Melakukan tindakan yang bersifat negatif terhadap sesama karyawan atau orang lain, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja;
- e. Berjudi, mabuk-mabukan, mengkonsumsi Narkoba dan atau melakukan perbuatan asusila/pelecehan seksual dengan segala cara dan bentuknya;
- f. Melakukan suatu tindakan kerjasama dengansesama karyawan atau pihak lainnya yang mengakibatkan kerugian PERUSAHAN atau pihak lain;
- g. Melakukan perkawinan/pernikahan sesama karyawan, kecuali bagi karyawan yang telah melangsungkan perkawinan/pernikahan sesama karyawan sebelum tanggal 1 september 1085;
- h. Merokok pada ruang kerja, kecuali pada ruang khusus yang disediakan untuk merokok.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Taspen (Persero) dengan Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) dalam pasal 56 tentang Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin, hukuman disiplin terbagi atas :

- a. Hukuman Disiplin Ringan;
- b. Hukuman Disiplin Sedang;
- c. Hukuman Disiplin Berat;
- d. Hukuman Disiplin Sangat Berat.

Serta dalam Pasal 56 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama tersebut Jenis Hukuman Disiplin terdiri dari :

- a. Teguran Lisan;
- b. Teguran Tertulis;
- c. Penurunan Satuan Gaji (SKG);
- d. Penurunan tingkat golongan gaji;
- e. Pembebasan jabatan;
- f. Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri;
- g. Pemberhentian tidak dengan hormat

Memang jika dipelajari lebih dalam lagi, ketiga mantan Karyawan PT.Taspen (Persero) ini menurut Penilaian Satuan pengawas Interen Perusahaan telah dinilai melanggar larangan seperti yang tercantum dalam Pasal 18 butir a dan b Perjanjian Kerja Bersama /PKB namun apakah langsung mereka diganjar dengan Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang tercantum dalam SK-Direksi PT.Taspen (Persero) yang mereka terima. Sementara mereka disatu sisi juga menghadapi Proses persidangan yang belum ada Putusan Pengadilan yang Bersifat *Incracht*.

Kelemahan lain dari Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut yaitu tidak dijadikannya Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 tahun 2003 sebagai Dasar "*Mengingat*". Sedangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT.Taspen (Persero) dengan Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) dalam MUKADIMAH Perjanjian Kerja Bersama tersebut, disebutkan bahwa :

".....PERUSAHAAN dan SEKATA sepakat bahwa yang menjadi dasar hukum pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah :

1. *Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO mengenai berlakunya dasar-dasar dan hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama;*
2. *Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;*
3. *Undang-undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;*
4. *Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;*

5. *Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*

Hal ini berarti, setiap Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) haruslah sesuai dan sejalan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut serta Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, haruslah dijadikan Dasar hukum dalam Setiap Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) khususnya yang menyangkut Keputusan atas Hukuman karena Kesalahan yang dilakukan Karyawan dan yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja/Pemberhentian sebagai Karyawan.

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM ATAS SURAT KEPUTUSAN DIREKSI PT.TASPEN (PERSERO) YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

A. Jenis-jenis Perlindungan Hukum Bagi Buruh/pekerja

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kehidupannya. Dengan pasal ini maka setiap warga Negara Indonesia berhak untuk memperoleh pekerjaan tanpa terkecuali.

“Pekerja/buruh dan pengusaha sebagai subjek hukum mempunyai kedudukan, harkat dan martabat sebagai manusia yang perlu dihormati dan tidak boleh ada diskriminasi.”⁹⁶ Sehingga Hukum yang kondusif bagi pembangunan sedikitnya mengandung lima kualitas yaitu, “stability”, “predictability”, “fairness”, “education” dan kemampuan profesi hukum yang meningkat.⁹⁷ Faktor stabilitas dan situasi yang dapat diprediksi merupakan dua syarat mutlak untuk terlaksananya fungsi sistem ekonomi dari suatu Negara, sebagaimana dikatakan oleh Karst dalam bukunya *Law and Developing Countries*, yang dikutip oleh Leonard J. Theberge sebagai berikut.

“The law’s greatest encouragement to economic development lies in its protection of the fruits of labor... It is the security of expectations, assured by law in the form of institutions of property, that leads men to work save and invest... The concern for security, i.e, the concern for a development

⁹⁶ R. Indarsoro dan M.J. Saptenuo, *op.cit*, hlm.25.

⁹⁷ Erman Rajagukguk, “Persnan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia,” Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan Guru Besar dalam bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997, hlm.10.

conducive state of mind, must be a primary one for any government engaged in massive social reform."⁹⁸

Jenis Perlindungan tenaga kerja secara umum menurut Soepomo dan Asikin dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Secara yuridis normatif kedudukan buruh adalah kuat, sebab Undang-undang menempatkan seorang pekerja/buruh sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan pekerja/buruh sangat lemah sebab pekerja/buruh selalu ingin memperoleh suatu pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah dalam kelangsungan hidup pekerja/buruh tersebut dan keluarganya.

"Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara yuridis normatif, antara pekerja/buruh tidak ada perbedaan dalam kedudukan masing-masing. Kedua belah pihak mempunyai kedudukan yang sama, dan harus mempertanggungjawabkan secara baik menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku."⁹⁹

Bagi seorang pekerja/buruh kehilangan pekerjaan merupakan sesuatu hal yang sangat besar pengaruhnya baik bagi pekerja/buruh maupun bagi keluarganya, karena

⁹⁸ Leonard J Theberge, "Law and Economic Development," *Journal of International Law and Policy* (Vol. 9: 231, 1980): 232. (Dikutip dari Ernan Rajagukguk, *Hukum Pembangunan*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006), hlm.157.

⁹⁹ *Ibid.*, hlm.26.

dengan berakhimya hubungan kerja berarti pekerja/buruh kehilangan mata pencariannya dan merupakan awal dari penderitaan pekerja/buruh apalagi jika tidak segera mendapatkan pekerjaan yang baru untuk menggantikan pekerjaan yang lama tersebut.

B. Hak-hak karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan berat

Untuk mengurangi beban pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut, maka Undang-Undang menetapkan dan mengharuskan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Menurut A. Ridawan Halim uang pesangon tersebut adalah : “Uang yang diberikan kepada buruh/pegawai pada waktu terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang berdasarkan lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam (c.q gaji tiap bulan)”¹⁰⁰.

Dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut maka pekerja/buruh akan mendapatkan sejumlah uang pesangon dari pihak perusahaan tempat ia bekerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- (1) Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

¹⁰⁰ A. Ridawan Halim, *op. cit.*, hlm.142-143.

- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, tiga (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;

- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) meliputi :
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos untuk pekerja/buruh dan keluarganya di mana tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. penggantian perumahan dan pengobatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan penghitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Jika diamatin dengan seksama, ternyata ada kelemahan atas Surat Keputusan(SK) Direksi PT.Taspen (persero) bagi ketiga mantan karyawan PT.Taspen (persero) yang menerima Surat Keputusan Direksi yang memberhentikan mereka sebagai karyawan perusahaan.Kelemahan tersebut yaitu dalam Batang Tubuh Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tidak disebutkan mengenai Hak-hak Karyawan yang diberhentikan, misalnya : Uang pesangon, tunjangan-tunjangan, maupun hak-hak lainnya yang wajib diberikan oleh Perusahaan kepada mantan karyawan PT.Taspen (Persero) tersebut, yang ada hanyalah Data Karyawan dan susunan keluarga dari masing-masing ketiga mantan karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Drs.Sardju dan Yulianto Ujang, disebutkan bahwa mereka tidak mendapatkan uang pesangon namun mereka mengatakan bahwa mereka berhak mendapatkan Tunjangan Hari Tua, Jamsostek, Uang Pensiun, akan tetapi mereka belum mengurus administrasi pengajuan-pengajuan untuk mendapatkan hak-hak mereka tersebut karena posisi mereka yang dalam tahanan dan status mereka yang Tahanan Lembaga Perumahan dan Permukiman Paedang Bogor akan tetapi mereka pesimis akan mendapatkan Hak-hak mereka tersebut dikarenakan dalam Surat Keputusan Direksi (SK) Direksi PT.Taspen (Persero) dalam Pasal 2 ada Tuntutan dari Perusahaan untuk membayar Tuntutan Ganti Rugi (TGR) yang besarnya berbeda-beda.

Dalam Pasal 2 Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) untuk Drs.Sardju berbunyi :

"Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dengan mengembalikan uang perusahaan sebesar Rp.199.632.325 (Seratus Sembilan Puluh sembilan Juta Enam Ratus tiga puluh dua tiga ratus dua puluh lima rupiah)."¹⁰¹

Pasal 2 Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) untuk Benny Rajagukguk berbunyi:

"Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dengan mengembalikan uang perusahaan sebesar Rp.220.276.275.- (Dua Ratus Dua Puluh Dua Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah)."¹⁰²

Dikarenakan adanya Tuntutan Ganti Rugi yang mesti dibayarkan oleh ketiga mantan karyawan tersebut, berdasarkan hasil wawancara secara lisan dengan Kepala Cabang PT.Taspen Bogor Bapak Dodi Susanto, ketiga mantan karyawan PT.Taspen tersebut dapat membayar Tuntutan Ganti Rugi yang tertera dalam Pasal 2 Surat Keputusan

¹⁰¹ Pasal 2 SK.Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor: SK-04/DIR/UP.8/2007 atas nama : Drs.Sardju

¹⁰² Pasal 2 SK.Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor: SK-03/DIR/UP.8/2007 atas nama : Benny Rajagukguk.

Direksi PT.Taspen (Persero) dengan dibayar Tunai kepada PT.Taspen (Persero) atau dengan cara dipotong langsung atas Tunjangan Hari Tua, Uang Pensiun namun semua itu belum ada keputusan dan persetujuan lebih lanjut dari Dewan Direksi PT.Taspen dengan Ketiga mantan Karyawan PT.Taspen (persero) tersebut.¹⁰³

Hal ini berarti, andai kata ada keputusan dan persetujuan lebih lanjut dari Dewan Direksi PT.Taspen, maka ketiga mantan karyawan PT.Taspen (persero) tersebut sama saja mereka tidak mendapatkan hak-hak mereka, karena Tuntutan Ganti Rugi tersebut ibarat Hutang yang HARUS mereka lunasi, dan juga Selain ada Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dari Perusahaan, ketiga mantan karyawan PT.Taspen (Persero) akan juga menghadapi vonis majelis hakim Tindak Pidana Korupsi, dan Tuntutan dari Jaksa Penuntut Umum berupa Uang Pengganti karena ketiga mantan karyawan PT.Taspen (Persero) ini didakwa melakukan Tindak Pidana Korupsi uang negara.

Adapun bunyi Amar Putusan Pengadilan Negeri Bogor untuk :

1. Drs Sardju yaitu:¹⁰⁴
"Menjatuhkan Pidana selama 1(satu) tahun penjara potong masa tahanan."
2. Benny Rajagukguk,SE yaitu:¹⁰⁵
 - a. *"Menjatuhkan Pidana selama 2(dua) tahun dan 6(enam)bulan potong masa tahanan."*
 - b. *"Pidana denda sebesar Rp.50.000.000.-(limapuluh juta) subsidair 3(tiga)bulan kurungan."*
 - c. *"Menghukum untuk membayar Uang Pengganti sebesar Rp.36.000.0000.- (tigapuluh enam juta rupiah) subsidair 2(dua)bulan penjara."*

¹⁰³ Wawancara lisan tanggal 6 Juni 2008 di Kantor Cabang Bogor PT.Taspen (Persero)

¹⁰⁴ Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 342/PID.B/2007/PN.Bgr tanggal 14 Maret 2008

¹⁰⁵ Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 341/PID.B/2007/PN.Bgr tanggal 19 Maret 2008

3. Yulianto Ujang Fibisono yaitu:¹⁰⁶

- a. "Menjatuhkan Pidana selama 2(dua) tahun dan 6(enam)bulan potong masa tahanan."
- b. "Pidana denda sebesar Rp.50.000.000.-(limapuluh juta) subsidair 2 (dua) bulan kurungan."
- c. "Menghukum untuk membayar Uang Pengganti sebesar Rp.69.000.0000.- (enampuluh sembilan juta rupiah) subsidair 3 (tiga) bulan penjara."

Atas Putusan Pengadilan Bogor tersebut Para Jaksa Penuntut Umum dari masing-masing terdakwa menyatakan Keberatan dan mengajukan Banding ke Pengadilan Tinggi di Bandung dengan alasan tidak sesuai dengan Surat Tuntutan yang dibuat oleh Jaksa Penuntut Umum.

Namun, dikarenakan Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut tidak sesuai dengan Keputusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004 maka Surat Keputusan Direksi PT.Taspen(persero) tersebut dapat disebut cacat hukum, dan ketiga mantan Karyawan PT.Taspen (Persero) dapat mengajukan Gugatan Perdata ke Pengadilan Umum dengan tuntutan ganti rugi materil dan immateriil atas Pemutusan Sepihak oleh Direksi PT.Taspen (Persero) yang dijatuhkan sebelum adanya vonis majelis hakim yang bersifat *Incracht* dan tidak menjunjung Asas Praduga Tidak Bersalah yang merupakan Asas dasar dari penegakan hukum di Indonesia dan berlaku Universal/umum.

¹⁰⁶. Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 340/PID.B/2007/PN.Bgr tanggal 14 Maret 2008

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian-uraian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, dan untuk menjawab rumusan masalah dalam penulisan tesis ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat sama seperti mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja lainnya dengan melewati Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003:
 1. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja;
 2. Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan;
 3. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama;
 4. Bila tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 5. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.

Namun ada Persyaratan lain yang harus dipenuhi pengusaha khususnya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat yaitu perlu adanya bukti pendukung, (Pasal 158 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003) :

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Dari penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa apabila pihak pengusaha/majikan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak buruh yang bekerja pada mereka, pihak pengusaha/majikan haruslah memiliki alasan-alasan serta didukung bukti-bukti yang bersifat menguatkan untuk dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja serta dikarenakan adanya Keputusan majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE -13 / MEN / SJ-HK / I / 2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004, maka Setiap Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat, haruslah memperoleh Keputusan Hakim yang bersifat *Incrash/tetap* dan apabila Karyawan tersebut dalam masa tahanan/ditahan oleh pihak Kepolisian maupun Kejaksaan, dalam tenggang waktu 6(enam) bulan kedepan, karyawan tersebut masih berhak mendapatkan Hak-hak mereka. Serta status mereka masih karyawan/buruh sampai ada Keputusan Hakim yang bersifat Tetap atau telah melewati masa 6 (enam) bulan baru karyawan /buruh tersebut dapat di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Direksi PT.Taspen (Persero) dengan memberikan Surat Keputusan Direksi tentang Hukuman Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan kepada ketiga mantan karyawan tersebut, Surat Keputusan

Direksi PT.Taspen tersebut tidak sejalan dengan Keputusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012 / PUU -I/ 2003 tanggal 26 Oktober 2004, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan telah dimuat dalam Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004 yang berbunyi:

1. Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *khusus* Pasal 158 ;Pasal 159 ; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "...*bukan atas pengaduan pengusaha* "; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "...*Pasal 158 ayat (1) ...* " Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...*Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...* " *tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.*,
2. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 maka Pasal-pasal Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, *dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar / acuan dalam penyelesaian hubungan industrial.*
3. Sehubungan dengan hal tersebut butir 1 dan 2 di atas, maka penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat perlu memperhatikan hal - hal sebagai berikut :
 - a. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK

dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

b. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003.

4. Dalam hal terdapat " *alasan mendesak* " yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka pengusaha dapat menempuh upaya penyelesaian melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

dan dalam dasar " *menimbang* " Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut tidak menggunakan pertimbangan Dasar Hukum Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana seharusnya Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tersebut wajib dijadikan dasar " *menimbang* " karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) dengan PT.Taspen (Persero) mengakui bahwa Perjanjian Kerja Bersama tersebut menjadikan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai salah satu Dasar Hukum dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut, sehingga Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) terhadap Ketiga mantan Karyawan adalah Cacat Hukum dan tidak menjunjung tinggi asas praduga tidak bersalah bagi ketiga mantan karyawan PT.Taspen (persero) tersebut.

Dalam Proses Sebelum di keluarkannya Surat Keputusan (SK) tersebut tidak ada proses Mediasi ataupun Konsiliasi yang dapat mengakomodir kepentingan kedua-belah pihak. Surat Keputusan PT.Taspen (Persero) menggambarkan bahwa Perusahaan telah sewenang-wenang dengan memberhentikan ketiga karyawan PT.Taspen (Persero) yang berarti menghentikan sumber nafkah bagi keluarga mereka

3. Surat Keputusan (SK) Direksi PT.Taspen (Persero) dapat saja diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 82 Undang-undang Nomor 02 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial :

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

Namun dalam pasal 83 ayat 1 Undang-undang Nomor 02 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial :

(1) “Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.”

Sehingga dikarenakan Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) tidak melalui proses Mediasi atau Konsiliasi sebelum ditetapkan dan diserahkan kepada Ketiga mantan Karyawan penerima Surat Keputusan (SK) Direksi PT.Taspen (Persero) maka gugatan pengajuan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila diajukan kemungkinan besar akan ditolak oleh majelis Hakim karena sesuai dengan bunyi pasal 83 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Sehingga jalan lain yang dapat ditempuh oleh ketiga mantan karyawan PT.Taspen yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja karena Kesalahan Berat untuk menggugat PT.Taspen (Persero) dapat di ajukan gugatan secara perdata ke pengadilan Umum tempat dimana calon tergugat berada.

B. SARAN-SARAN

Dari apa yang dibahas dalam penulisan tesis ini,maka Penulis dapat menyampaikan beberapa sumbangan saran antara lain sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebaiknya direvisi/diperbaiki karena sudah ada beberapa pasal-pasal yaitu Pasal 158,pasal 159, Pasal 160 ayat (1), Pasal 170, Pasal 171 dan Pasal 186 yang berdasarkan

Keputusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 dinyatakan bertentangan dengan Undang-undang Dasar tahun 1945 serta dinyatakan tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat.

2. Agar para pengusaha, Perusahaan maupun Direksi/ pimpinan Perusahaan apabila hendak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya karena Kesalahan Berat, agar diperhatikan Keputusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004, serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sehingga pihak Karyawan/Buruh tidak merasa dirugikan atas keputusan Perusahaan, Pengusaha, Pimpinan/Direksi yang mem-PHK mereka sebagai Karyawan, Pekerja/Buruh.
3. Agar kiranya Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) perlu ditinjau kembali oleh Direksi PT.Taspen (persero) karena ada kelemahan-kelemahan yang sangat merugikan ketiga mantan karyawan PT.Taspen (persero) tersebut dan agar di masa yang akan datang PT.Taspen (Persero) menggunakan Undang-undan Ketenagakerjaan (Undang-undang Nomor 13 tahun 2003) sebagai dasar pertimbangan hukum dalam setiap Surat Keputusan Direksi yang menyangkut tentang Hal-hal yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan setiap hal yang menyangkut karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Abdul Hakim G.Nusantara, *Tinjauan terhadap Organisasi Buruh dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta; INFID,1995.
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra aditya Bakti, 2003
- Abas Kustandi, *Hukum Perburuhan Ketentuan Pokok Tenaga Kerja*, Bandung: Mutiara Raya, 1978.
- Alex Supartono, *Marsinah. Campur Tangan Militer dan Politik Perburuhan*, Jakarta : YLBHL,1999 .
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, 2001
- Bashan Mustafa, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara, cet.IV*, Bandung: Alumni Bandung, 1985.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cet.II*, Jakarta: Rajawali, 1993 .
- Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia (Anatomi Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal)*, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Al-Azhar Indonesia, 2007.
- FX Djumialdji, dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Perburuhan Pancasila, Cet.I*, Jakarta: Bina Akasara,1987

- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djembatan, 1987.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet.VII, Jakarta : Djembatan 1994)
- Iskandar Tedjasukmana, *The Political Character of The Indonesia Trade Union Movement*, Monograph Series, New York : Cornell University, 1958.
- John Robinson, *Aspects of Development and Underdevelopment*, London:Cambride University Press, 1979.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005
- Lawrence M. Friedman, *American Law, United States of America*: W.W. Norton & Company, 1984
- Lawrence M. Friedman, *Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction, 2nd Edition)*, diterjemahkan oleh Wishnu Basuki Jakarta: Tatanusa, 2001
- Leonard J Theberge, "Law and Economic Development," *Journal of International Law and Policy* (Vol. 9: 231, 1980)
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang, Visi Media, 2006
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Paramita, 2004.

- Marsen Sinaga, *Pengadilan Perburuhan Di Indonesia (Tinjauan Hukum Kritis atas Undang-undang PPHI)*, Yogyakarta:Perhimpunan Solidaritas Buruh 1997
- Mien Rukmini, *Perlindungan HAM melalui Asas Praduga Tidak Bersalah dan Asas Persamaan Kedudukan dalam Hukum pada Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, Raja Grafindo Persada, 2003.
- Nandang Mulyasantosa, *Tanya Jawab Pengantar Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1981.
- Soebekti R., *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Satya Arinanto, *Law and Society in Transition: Toward Responsive Law*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2004
- Sentosa Sembiring, *Hukum Investasi*, cet. I, Bandung: Nuansa Aulia, 2007
- Soetomo, *Pengadilan Tata Usaha Negara Di Indonesia*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983
- Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001
- Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT.Bina Sumber daya Manusia, Jakarta, 1995.
- Zainal Asikin et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.

ARTIKEL JURNAL DAN KARYA ILMIAH LAINNYA

Abdul Khakim, *"Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia,"* Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta 2000

Chris Manning, *"Does Globalization Undermine Labour Standards? Lessons From East Asia," Australian Journal of International Affairs, Vol.52,no.2,1998:*

Erman Rajagukguk, *"Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasinya Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia,"* Pidato Pengukuhan diucapkan pada upacara penerimaan Guru Besar dalam bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 4 Januari 1997.

Erman Rajagukguk, *"Hukum Ekonomi Indonesia: Menjaga Persatuan Bangsa, Memulihkan Ekonomi, dan Memperluas Kesejahteraan Sosial," Jurnal Hukum Bisnis (Volume 22 No. 5 Tahun 2003)*

I Nengah Subagia, *"Perlindungan Pekerja, Lembaga Pengkaji Hukum dan Hak Asasi Manusia Bali,"* Majalah Wawasan Edisi November 2005

Iskandar Tedjakusuma, *The Development of Labour Policy and Legislation in The Republic of Indonesia,* Tesis untuk gelar Doktor di Cornell University,(Michigan: University Microfilms,Inc,1961

M. Friedmann, *Law in a Changing Society,* (London: Stevens&Sons Limited, 1959), hlm.269-270. (Dikutip dari tesis: Yulia Fitri Rachmasari, *"Implikasi Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan"*, (Tesis Magister Universitas Indonesia, Jakarta, 2006

Priandono, *Kebijakan Ekonomi Makro Sumber Masalah Perburuhan*, Tempo Interaktif, per Mei 2006

Pancras J. Nagy, *Country Risk, How to Asses, Quantify and Monitor* (London: Euronomy Publications, 1979), page 54. Dikutip dari Erman Rajagukguk, *Hukum Investasi di Indonesia Pokok Bahasan* (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2006)

Yan Pramadya Puspa, *Kamus Hukum*, Semarang: Aneka Ilmu, 1977

Media Massa, Harian

James Castle, "Time For new era of labour relations" The Jakarta Post, edisi 20 Juli 2001.

_____, "Sembilu Tajam Buat Kaum Pekerja", *Kompas*. 11 April 2006

_____, *Forum Bipartit Nasional Dideklarasikan*, *Kompas*, 22 Februari 2008,

Vedi R. Hadiz, 30 Agustus 2006, *Politik Gerakan Buruh di Asia Tenggara*.
www.article.blog.com/verdi.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Subekti, R. *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta :PT. Pradnya Paramita, 2005

Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*. UU Nomor 13. Lembaran Negara Nomor 39 tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

Indonesia, *Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* Lembaran Negara Nomor 6 tahun 2004, Tambahan Lembaran Negara Nomor.4468

Indonesia, *Undang-undang Nomor 31 tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. Lembaran Negara nomor 140 tahun 1999, Tambahan Lembaran Negara Nomor 387

Indonesia, *Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek* Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468.

Republik Indonesia, *Putusan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 tanggal 26 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Berita Negara Nomor 92 Tahun 2004 tanggal 17 Nopember 2004

Republik Indonesia, *Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :SE-13/MEN/SI-HK/I/2005 tanggal 7 January 2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

PUTUSAN DAN PENETAPAN HAKIM PENGADILAN

Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 340/PID.B/2007/PN.Bgr tanggal 14 Maret 2008 Atas Nama Yulianto Ujang Fibisono.

Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 342/PID.B/2007/PN.Bgr tanggal 14 Maret 2008 Atas Nama Drs.Sardju

Putusan Pengadilan Negeri Bogor Nomor: 341/PID.B/2007/PN Bgr tanggal 19 Maret 2008 Atas Nama Benny Rajagukguk,SE

Penetapan Hakim Pengadilan Tinggi Nomor 185/ Per/Pid/2008/PT.Bdg tanggal 19 Maret 2008 atas nama Yulianto Ujang Fibisono.

Penetapan Hakim Pengadilan Tinggi Nomor 186/ Pen/Pid/2008/PT.Bdg tanggal 16 April 2008 atas nama Benny Rajagukguk,SE

Permohonan Penetapan Hakim Pengadilan Tinggi oleh Ketua Pengadilan Negeri Bogor Nomor : W8.U2.HN.01.10.305/2008 tanggal 19 Maret 2008 Atas Nama Drs.Sardju.

Lain-Lain

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT.TASPEN (PERSERO) dengan Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) Nomor : JAN-10/DIR/2006 Nomor : 18/SEKATA/2006

Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor:SK-03/DIR/UP.8/2007 atas nama Benny Rajagukguk,SE.

Surat Keputusan Direksi PT.Taspen (Persero) Nomor:SK-04/DIR/UP.8/2007 atas nama Drs.Sardju.

Surat Keputusan Direksi PT.Taspen(Persero) Nomor:SK-07/ DIR/UP.8/2007 atas nama Yulianto Ujang Fibisono,SE.,MM

Wawancara

Drs.Sardju,hari Senin tanggal 9 Juni 2008

Yulianto Ujang Fibisono,SE.,MM hari Senin tanggal 9 Juni 2008



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Dimuat Dalam Berita Negara Republik Indonesia
Nomor 92 Tahun 2004, Terbit Hari Rabu tanggal 17 Nopember 2004



PUTUSAN

Perkara Nomor 012/PUU-I/2003

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH KONSTITUSI REPUBLIK INDONESIA

Yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara konstitusi pada tingkat pertama dan terakhir, telah menjatuhkan putusan dalam perkara permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang diajukan oleh : _____

1. Nama : SAEPUL TAVIP.
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Asosiasi Serikat Pekerja (ASPEK) Indonesia.
Alamat : Jl. Tebet Dalam II No. 29, Jakarta Selatan.
2. Nama : HIKAYAT ATIKA KARWA.
Jabatan & Organisasi : Kelua Umum Federasi SP Logam, Elektronik, dan Mesin SPSI.
Alamat : Jl. Raya Pasar Minggu No. 9, Jakarta Selatan.
3. Nama : ILHAMSYAH.
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPSI).
Alamat : Jl. Rawajati Timur II No. 8, Kalibata, Jakarta Selatan.
4. Nama : SOEPARMAN SHR.
Jabatan & Organisasi : Sekjen. Federasi Serikat Pekerja Nasional (dahulu Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang & Kulit).
Alamat : Gedung Selaras Lt. 3, Mampang Prapatan 79, Jakarta Selatan.
5. Nama : DJUFNIE A.

- a. Tidak adanya "naskah akademis" yang memberi dasar pertimbangan ilmiah perlunya undang-undang *a quo*; -----
 - b. Penyusunan UU Ketenagakerjaan diwarnai kebohongan publik oleh DPR; -----
2. UU Ketenagakerjaan, sebagai satu dari "Paket 3 UU Perburuhan", dibuat semata-mata karena tekanan kepentingan modal asing daripada kebutuhan nyata buruh/pekerja Indonesia; -----

Terhadap alasan-alasan permohonan dimaksud, Mahkamah akan mempertimbangkan sebagai berikut : -----

Menimbang bahwa meskipun adanya naskah akademis penting untuk memberi dasar dan pertimbangan ilmiah bagi satu undang-undang yang dirancang agar tidak terjadi salah perhitungan dan kesalahan logika, keberadaan naskah akademis bukanlah merupakan keharusan konstitusional dalam proses pembentukan undang-undang. Oleh karena itu, ketiadaan naskah akademis RUU Ketenagakerjaan bukanlah merupakan cacat hukum yang mengakibatkan batalnya undang-undang *a quo* sebagaimana didalilkan para Pemohon; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang mengalakan ada kebohongan publik yang direkayasa oleh salah seorang anggota DPR, yaitu adanya Tim Kecil yang seolah-olah mewakili organisasi buruh yang turut serta melakukan konsultasi dalam penyusunan undang-undang *a quo*, jikapun benar, hal itu hanyalah menunjukkan bahwa proses penyusunan undang-undang tersebut kurang aspiratif, namun tidak dengan sendirinya menjadikan hal dimaksud bertentangan dengan prosedur pembentukan undang-undang menurut undang-undang dasar. Lagi pula, keikutsertaan masyarakat (*stake holder*) dalam memberi masukan kepada DPR sebagai sarana penyerap aspirasi masyarakat sudah dianggap ada dalam wujud penyampaian pendapat melalui demonstrasi-demonstrasi yang telah dilakukan buruh pada saat proses penyusunan undang-undang *a quo*, yang dapat dipandang sebagai penyerapan aspirasi kaum buruh; -

Menimbang bahwa keterpautan kepentingan asing dalam pembuatan hukum satu negara yang dimasukkan melalui persuasi untuk menyeimbangkan kepentingan ekonomi pihak yang terkena dampak satu undang-undang, tidak dapat dikatakan merupakan campur tangan dalam kedaulatan satu negara, sepanjang kewenangan untuk membentuk undang-undang itu tetap dilakukan secara bebas dan independen oleh pembuat undang undang, tanpa paksaan, tipu daya dan intervensi kekuatan secara

langsung. Kepentingan modal asing wajar dipertimbangkan secara bebas dan mandiri oleh pembuat undang-undang dengan memperhatikan kepentingan nasional; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa tidak terdapat cacat hukum secara prosedural yang menyebabkan UU Ketenagakerjaan batal dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sehingga oleh karenanya, permohonan pengujian formil yang diajukan oleh para Pemohon harus ditolak; -----

Pengujian Materil.

Menimbang bahwa para Pemohon telah mendalilkan UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (1), Pasal 28, dan Pasal 33, dan secara substansial lebih buruk dari undang-undang sebelumnya, dengan argumen-argumen yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

1. Inti pokok UU Ketenagakerjaan adalah membuat mekanisme pasar bekerja sebebas-bebasnya dalam konteks perburuhan, di mana buruh dilihat semata-mata sebagai komoditas atau barang dagangan di pasar tenaga kerja yang dipakai ketika perlu dan dibuang jika tidak menguntungkan lagi, nuansa protektif dan standar perlindungan buruh dalam hukum perburuhan semakin dikurangi dan buruh dibiarkan sendirian menghadapi ganasnya kekuatan pasar dan modal, hal mana bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"; -----
2. UU Ketenagakerjaan dalam beberapa pasalnya memasung hak fundamental buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja, bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945 yang menjamin kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, yaitu : -----
 - a. Pasal 119 UU Ketenagakerjaan, yang mensyaratkan bahwa untuk melakukan perundingan pembuatan PKB serikat buruh atau pekerja harus dapat membuktikan bahwa serikat pekerja/buruh tersebut memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan bersangkutan, kalau tidak serikat buruh/pekerja harus mendapat dukungan lebih dari 50% dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diartikan bahwa Pasal 119 undang-undang *a quo* memberi peluang kepada pengusaha/majikan untuk mengabaikan

- kewajibannya menghormati hak asasi serikat buruh/pekerja untuk berserikat dan berkumpul di lingkungan perusahaan yang bersangkutan; -----
- b. Pasal 120 UU Ketenagakerjaan, mensyaratkan bahwa apabila dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat buruh/pekerja, maka yang berhak mewakili buruh dalam melakukan perundingan PKB adalah yang memiliki anggota lebih dari 50 % dari jumlah seluruh buruh/pekerja di perusahaan tersebut, jikalau tidak, dapat bergabung membentuk koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50 %. Dan jikalau tidak, seluruh serikat buruh/pekerja bergabung membentuk tim yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh/pekerja; -----
- c. Pasal 121 UU Ketenagakerjaan, menentukan bahwa keanggotaan serikat buruh/pekerja harus dibuktikan dengan kartu tanda anggota, hal tersebut amat merugikan serikat buruh/pekerja yang baru saja tumbuh dan berkembang, pembatasan cara pembuktian mana akan membatasi keleluasaan serikat buruh/pekerja untuk mendapatkan hak beraktivitas termasuk untuk melakukan perundingan PKB; -----
- d. Pasal 106 UU Ketenagakerjaan, mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang buruh/pekerja atau lebih untuk membentuk "Lembaga Kerja Sama Bipartit", yang terdiri dari wakil pengusaha dan buruh/pekerja yang difungsikan sebagai "Forum Komunikasi dan Konsultasi" hal-hal ketenagakerjaan di lingkungan perusahaan, hal tersebut sesungguhnya merupakan pengambil alihan peran dan tanggung jawab serikat buruh/pekerja untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan hak dan kepentingan buruh dan anggotanya di lingkungan perusahaan, hal tersebut bertentangan dengan Pasal 28 UUD 1945, dan keberadaannya yang bersifat wajib (*compulsory*) akan mengurangi secara signifikan peran dan fungsi serikat buruh/pekerja yang berakibat pada penurunan secara besar-besaran keanggotaan serikat buruh/pekerja; -----
- e. Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang sistem kerja "pemborongan pekerjaan", yang dikenal dengan istilah "*outsourcing*" telah menempatkan buruh sebagai faktor produksi semata, yang dengan mudah dipekerjakan bila dibutuhkan dan di-PHK ketika tidak dibutuhkan lagi, sehingga komponen upah sebagai salah satu biaya (*costs*) bisa ditekan seminimal mungkin, padahal Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 mengatakan "Perekonomian disusun sebagai

usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan, yang diartikan bahwa perekonomian kita didasarkan atas demokrasi ekonomi dimana produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua, dengan mengutamakan kemakmuran rakyat". Di sinilah "perbudakan modern" dan degradasi nilai manusia, buruh sebagai komoditas atau barang dagangan, akan terjadi secara resmi dan diresmikan melalui sebuah undang-undang; -----

3. Pasal 158 ayat (1), (2), Pasal 170 UU Ketenagakerjaan telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan : "segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya", hal dimaksud bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal-pasal tersebut membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana, yang menurut Pasal 170 prosedurnya tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (3) yaitu bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Undang-undang *a quo* melegalisasi tindak pidana di luar pengadilan. Lebih jauh lagi ketentuan Pasal 159 yang menentukan bahwa : "apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial", sehingga dengan demikian mengalihkan/mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, yang seharusnya diselesaikan melalui peradilan pidana; -
4. UU Ketenagakerjaan secara substansial juga bertentangan dengan standard perburuhan internasional (Konvensi dan Rekomendasi ILO), yang terlihat dalam beberapa hal berikut : -----
 - a. Pengaturan tentang mogok kerja dalam Pasal 137 - 145 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Konvensi ILO tentang hak fundamental buruh yang berkenaan dengan hak asasi atas kebebasan berserikat dan berorganisasi dan untuk melakukan perundingan kolektif yang termaktub dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 yang telah diratifikasi oleh Indonesia. ILO secara tegas menyatakan "hak

mempekerjakan 50 orang buruh atau lebih, yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan yang bersangkutan, tidak perlu ditafsirkan meniadakan hak organisasi buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh/pekerja, karena penunjukan unsur buruh/pekerja yang akan duduk dalam forum tersebut dilakukan secara demokratis, yang dapat ditarik seliap saat jika ternyata bukan kepentingan buruh yang dipertahankan dalam forum konsultasi dimaksud. Oleh karenanya Mahkamah tidak melihat Pasal 106 tersebut bertentangan dengan UUD 1945;

Menimbang bahwa Mahkamah dapat menyetujui dalil para Pemohon bahwa Pasal 158 undang-undang *a quo* bertentangan dengan UUD 1945 khususnya Pasal 27 ayat (1) yang 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. Di lain pihak, Pasal 160 menentukan secara berbeda bahwa buruh/pekerja yang ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana tetapi bukan atas pengaduan pengusaha, diperlakukan sesuai dengan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) yang sampai bulan keenam masih memperoleh sebagian dari hak-haknya sebagai buruh, dan apabila pengadilan menyatakan buruh/pekerja yang bersangkutan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali buruh/pekerja tersebut. Hal tersebut dipandang sebagai perlakuan yang diskriminatif atau berbeda di dalam hukum yang bertentangan dengan UUD 1945, dan ketentuan Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum, sehingga oleh karena itu Pasal 158 harus dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Menimbang bahwa meskipun Pasal 159 menentukan, apabila buruh/pekerja yang telah di-PHK karena melakukan kesalahan berat menurut Pasal 158, tidak menerima pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan industrial, maka di samping ketentuan tersebut melahirkan beban pembuktian yang tidak adil dan berat bagi buruh/pekerja untuk membuktikan ketidaksalahannya, sebagai pihak yang secara

ekonomis lebih lemah yang seharusnya memperoleh perlindungan hukum yang lebih dibanding pengusaha, Pasal 159 tentang hal tersebut juga menimbulkan kerancuan berpikir dengan mencampuradukkan proses perkara pidana dengan proses perkara perdata secara tidak pada tempatnya; -----

Menimbang bahwa syarat-syarat yang ditetapkan untuk pelaksanaan hak buruh untuk mogok, baik syarat bahwa mogok dilakukan secara sah dan tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137), ajakan mogok terhadap buruh saat mogok kerja berlangsung dengan tidak melanggar hukum (Pasal 138) maupun syarat-syarat administratif tentang jangka waktu pemberitahuan dan lain-lain (Pasal 140 - 141), yang oleh para Pemohon dipandang bertentangan dengan standard perburuhan internasional (ILO), Mahkamah berpendapat, tidak terdapat ketidaksesuaiannya dengan standard perburuhan internasional. Hal tersebut disebabkan sejumlah pembatasan juga dikenal dalam praktek yang diselujui ILO. Seandainyaupun hal itu benar bertentangan dengan standard ILO -*quod non*- maka standard dan norma-norma yang demikian haruslah dilihat sebagai bagian dari standard dan norma yang berlaku di Indonesia melalui ukuran yang dikenal dalam UUD 1945. Hal itu disebabkan hak asasi tidak dipandang sebagai sesuatu yang berlaku mutlak. Pasal 28J ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan dan keterlibatan umum dalam suatu masyarakat demokratis; --

Menimbang bahwa walaupun demikian jika dikaitkan dengan sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 137 dan 138 sebagaimana termuat di dalam Pasal 186 UU Ketenagakerjaan yang juga telah dipertimbangkan di atas, Mahkamah berpendapat bahwa sanksi dalam Pasal 186 tersebut tidak proporsional karena mereduksi hak mogok yang merupakan hak dasar buruh yang dijamin oleh UUD 1945 dalam rangka kebebasan menyatakan sikap [Pasal 28E ayat (2) dan ayat (3)] dan hak untuk mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [Pasal 28D ayat (2)]. Pelaksanaan hak mogok yang melanggar persyaratan-persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) UU Ketenagakerjaan harus diatur secara proporsional; -----

Menimbang bahwa ketentuan Pasal 76 UU Ketenagakerjaan yang memberi syarat-syarat tertentu bagi buruh perempuan yang bekerja malam, menurut Mahkamah justru memberi perlindungan yang perlu bagi buruh perempuan yang dipandang sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat di Indonesia, yang tidak harus dilihat dari adanya bias gender yang mengkaitkan perempuan sebagai faktor utama pencetus tindakan asusila, melainkan tindakan yang perlu dilakukan menurut nilai-nilai yang dianut dalam masyarakat, hal tersebut sama sekali tidak relevan dikaitkan dengan sikap dan perlakuan yang bersifat diskriminatif terhadap buruh perempuan; -----

Menimbang bahwa dalil para Pemohon yang menyatakan dari segi sistematika dan prosedural terdapat kerancuan di antara pasal-pasal UU Ketenagakerjaan, Mahkamah berpendapat bahwa hal demikian merupakan tafsiran dari para Pemohon, yang oleh Mahkamah tidak dilihat secara prinsipil mengandung inkonsistensi satu dengan yang lain dan tidak bertentangan dengan UUD 1945. Meskipun oleh Pemohon diakui bahwa undang-undang *a quo* memberi mandat kepada eksekutif untuk melaksanakan undang-undang *a quo* melalui 5 Undang-undang, 12 Peraturan Pemerintah, 5 Keputusan Presiden dan 30 Keputusan Menteri, yang dapat diartikan tidak lengkapnya undang-undang dimaksud, keadaan tersebut tidak harus disimpulkan sebagai *executive heavy*, karena setiap peraturan dapat diuji keabsahannya terhadap aturan yang lebih tinggi. Meskipun Keetapan MPR Nomor III Tahun 2000 secara *expresis verbis* tidak menyebut Keputusan Menteri dalam tata urutan perundang-undangan Indonesia, akan tetapi Pasal 4 ayat (2) Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut dan praktik ketatanegaraan di Indonesia, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan untuk menjalankan undang-undang, Keputusan Menteri yang mempunyai kekuatan hukum mengikat yang bersifat umum telah diterima dan diakui keberadaannya. Walaupun Tap MPR Nomor III Tahun 2000 tersebut tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan pada tanggal 22 Juni 2004, Pasal 56 UU *a quo*, menyatakan, "semua Keputusan Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Gubernur, Keputusan Bupati/Walikota, atau Keputusan Pejabat lainnya sebagaimana dimaksud Pasal 54 yang sifatnya mengatur yang sudah ada sebelum undang-undang ini berlaku harus dibaca *peraturan* sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang ini";-----

Menimbang bahwa adanya dalil yang menyatakan bahwa UU Ketenagakerjaan yang diundangkan tanggal 25 Maret 2003 berbeda dengan draft UU Ketenagakerjaan

yang disahkan oleh Sidang Paripurna DPR R.I tanggal 25 Februari 2003, oleh Mahkamah dipandang tidak dapat dibuktikan secara sah oleh para Pemohon, sehingga harus dikesampingkan; -----

Menimbang bahwa dengan uraian pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah berpendapat bahwa permohonan para Pemohon dapat dikabulkan untuk sebagian, yaitu sebagaimana akan disebut dalam amar putusan di bawah ini, dan akan menolak permohonan para Pemohon yang selebihnya, karena dipandang tidak cukup beralasan; --

Memperhatikan Pasal 56 ayat (2), ayat (3) dan ayat (5) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi; -----

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian; -----

Menyatakan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;-----

- Pasal 158;-----
- Pasal 159;-----
- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*.... bukan atas pengaduan pengusaha ...*";-----
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...*";-
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*.... Pasal 158 ayat (1)...*";-----
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...*";-----

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; -----

Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*.... bukan atas pengaduan pengusaha ...*"; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...*"; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*.... Pasal 158 ayat (1) ...*"; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...*" Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; -----

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya; -----

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas tentang pokok perkara dalam Sidang Pleno Rapat Permusyawaratan Hakim Konstitusi, telah mengambil putusan terhadap permohonan para Pemohon *a quo* dengan 2 (dua) orang Hakim Konstitusi mengajukan pendapat berbeda; -----

PENDAPAT BERBEDA (*DISSENTING OPINION*).

Hakim Konstitusi : **Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S. dan
Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.**

1. Sesungguhnya, setelah perubahan UUD 1945 (1999-2002), Konstitusi NKRI benar-benar merupakan konstitusi yang berbasiskan Hak Asasi Manusia (HAM) melalui 10 (sepuluh) pasal HAM yang tercantum dalam Pasal 28A sampai dengan Pasal 28J, sehingga lebih memperkokoh paradigma bernegara, sebagaimana dikehendaki oleh Pembukaan UUD 1945; -----
2. Akan tetapi, sungguh disesalkan bahwa pembaharuan undang-undang di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) justru kurang ramah kemanusiaan dan kurang memberi pengayoman (proteksi), khususnya terhadap buruh/tenaga kerja, seperti ditunjukkan oleh berbagai kebijakan yang tercantum dalam undang-undang *a quo*, antara lain: -----
 - Kebijakan "*outsourcing*" yang tercantum dalam Pasal 64 – 66 UU Ketenagakerjaan telah mengganggu ketenangan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan *downgrading*-kan mereka sekedar sebagai sebuah komoditas, sehingga berwatak kurang protektif terhadap buruh/pekerja. Artinya, UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; -----
 - Kebijakan yang tercantum dalam Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, dan Pasal 106 UU Ketenagakerjaan yang intinya memperberat persyaratan untuk merundingkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi serikat buruh/serikat pekerja, merupakan kebijakan terselubung guna mengurangi hak buruh/pekerja untuk memperjuangkan

hak-haknya dan mereduksi hakikat kebebasan berserikat/berorganisasi bagi buruh/pekerja seperti yang dijamin oleh Pasal 28 UUD 1945; -----

- Kebijakan prosedural administratif mengenai mogok kerja yang cenderung mereduksi makna mogok kerja sebagai hak dasar buruh/pekerja seperti yang tercantum dalam Pasal 137 sampai 140 UU Ketenagakerjaan. Sebagai contoh ketentuan tentang kewajiban pemberitahuan secara tertulis bagi buruh/pekerja dan serikat buruh/pekerja dalam tenggang waktu sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pada hakikatnya merupakan pengeangan hak dasar universal perjuangan buruh/pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja (vide Pasal 140 UU Ketenagakerjaan); -----

3. Selain hal-hal yang bersifat substansial seperti tersebut di atas (uji materiil UU Ketenagakerjaan), kiranya dari sudut pengujian formil perlu dipertimbangkan kemungkinan untuk dikabulkan. UUD 1945 memang tidak memuat secara rinci prosedur (tata cara) pembentukan sebuah undang-undang, karena akan diatur lebih lanjut dengan undang-undang (vide Pasal 22A UUD 1945). Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baru diundangkan pada tanggal 22 Juni 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389), sehingga belum dapat dijadikan dasar hukum prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan yang diundangkan pada tahun 2003. Tetapi seyogyanya untuk menilai apakah prosedur pembentukan UU Ketenagakerjaan sesuai atau tidak dengan ketentuan UUD 1945, perlu menyimak berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada pada waktu itu, seperti ketentuan dalam *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie (AB, Stb.1847: 23)*, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1999 tentang Susduk MPR, DPR, dan DPRD yang lahir atas perintah UUD 1945 yang kemudian juga memerintahkan pengaturan lebih lanjut dalam Peraturan Tata Tertib DPR (yang memuat ketentuan tentang naskah akademik), dan Keputusan Presiden Nomor 188 Tahun 1998 jo Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 1999. Selain itu, juga harus memperhatikan asas-asas umum peraturan perundang-undangan yang baik, yaitu asas tujuan yang jelas, asas lembaga yang tepat, asas perlunya pengaturan, dan asas dapat dilaksanakan, yang ternyata kemudian asas-asas tersebut diadopsi oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 dan bahkan ditambah antara lain dengan asas keadilan dan pengayoman (vide Pasal 5 dan Pasal 6); -----

4. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka seharusnya yang dikabulkan dari permohonan *a quo* lebih banyak dari pada sekedar yang disebutkan dalam amar putusan Mahkamah; -----

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Pleno Permasyarakatan Hakim Konstitusi pada hari Selasa, tanggal 26 Oktober 2004, dan diucapkan dalam Sidang Pleno Mahkamah Konstitusi yang terbuka untuk umum pada hari ini, Kamis tanggal 28 Oktober 2004, oleh kami Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H selaku Ketua merangkap anggota dan didampingi oleh Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H., Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LL.M., Prof. H. Abdul Mukthie Fadjar, S.H., M.S., H. Achmad Roestandi, S.H., Dr. Harjono, S.H., MCL., I Dewa Gede Palguna, S.H., M.H., Maruarar Siahaan, S.H., Soedarsono, S.H. masing-masing sebagai Anggota dan dibantu oleh Triyono Edy Budhiarto, S.H. sebagai Panitera Pengganti, dengan dihadiri oleh Para Pemohon/ Kuasanya, beserta wakil dari Pemerintah; -----

Ketua,

ttd

Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H.

Anggota-anggota,

ttd

Prof. Dr. H. M. Laica Marzuki, S.H.

ttd

Prof. H.A.S. Natabaya, S.H., LL.M.

ttd

Prof. H.A. Mukthie Fadjar, S.H.,MS.

ttd

H. Achmad Roestandi, S.H.

ttd

Dr. Harjono, S.H., MCL.

ttd

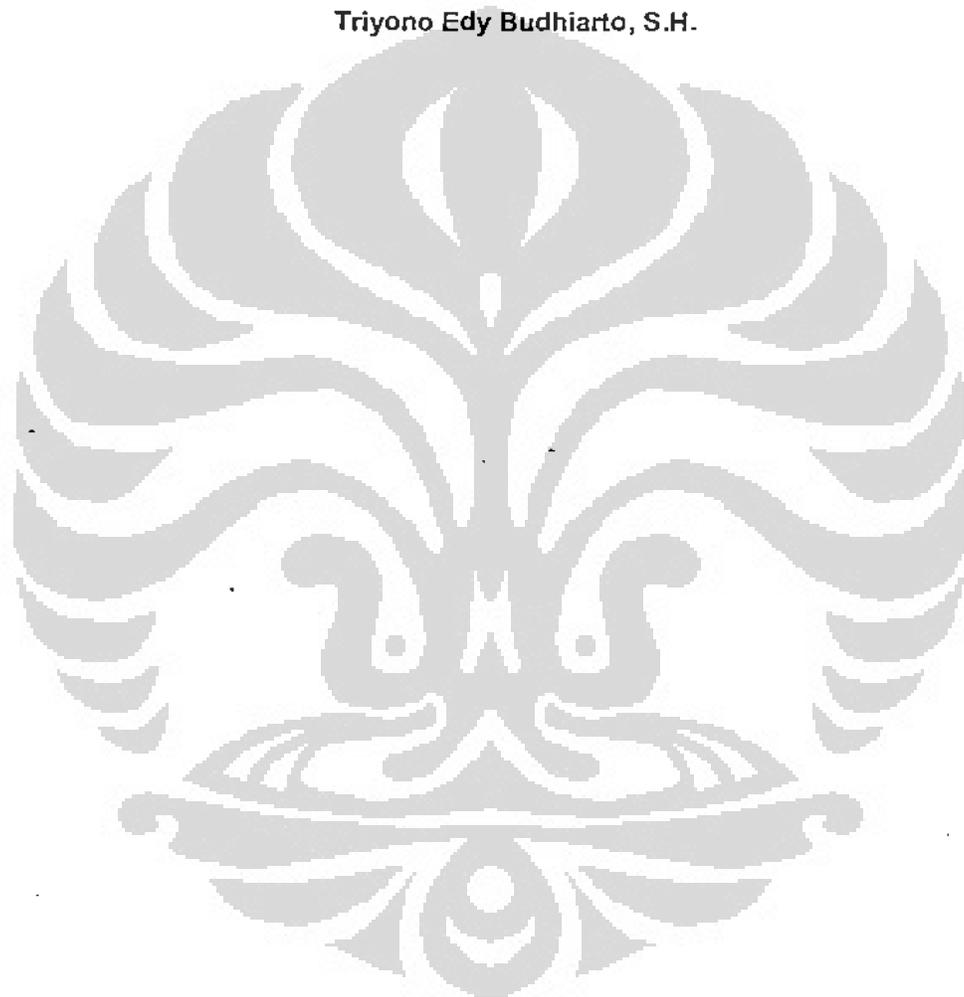
I Dewa Gede Palguna, S.H.,M.H.

Ttd
Maruarar Siahaan, S.H.

ttd
Soedarsono, S.H.

Panitera Pengganti,

ttd
Triyono Edy Budhiarto, S.H.





PERJANJIAN KERJA BERSAMA

**ANTARA
PT TASPEN PANGKALAN
BERIKAN
SERIKAT KARYAWAN TASPEN (SEKATA)**

Nomor: JKH-10/DID/2006

Nomor: 18/SEKATA /2006



PERJANJIAN KERJA BERSAMA
ANTARA
PT TASPEN (PERSERO)
DENGAN
SERIKAT KARYAWAN TASPEN



NOMOR : JAN- 10/DIR/2006
NOMOR : 18/SEKATA/2006

MUKADIMAH

Dalam Negara Pancasila, hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja harus menunjukkan realitas hubungan industrial, yang pada intinya menjamin keserasian dan keselarasan hubungan antara Pengusaha dan Pekerja dengan kelangsungan pembangunan. Dalam membina, memelihara, dan menjamin kemantapan hubungan industrial dalam arti luas di dalam perusahaan didasarkan pada Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

PT TASPEN (PERSERO) sebagai perusahaan milik negara, yang di dalamnya mempekerjakan sejumlah karyawan, secara langsung atau tidak langsung di dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan terjadi saling hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dan dalam kedudukannya sebagai perusahaan milik negara, PT TASPEN (PERSERO), secara moral berkewajiban menunjukkan realitas hubungan industrial yang diharapkan.

Serikat Karyawan Taspem (SEKATA) dalam fungsinya sebagai mediator antara kepentingan karyawan dan perusahaan, yang keberadaannya telah didaftarkan ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, maka dengan didorong oleh itikad baik serta memperhatikan tujuan akhir yang hendak dicapai dari hubungan industrial, dan sehubungan meningkatnya kesadaran atas hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan untuk mewujudkan kesejahteraan melalui pelaksanaan kegiatan perusahaan, perlu menata dengan baik hubungan industrial di lingkungan internal PT TASPEN (PERSERO) yang harmonis dan dinamis agar tercipta sinergi yang mengarah kepada peningkatan kesadaran untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi pengembangan perusahaan yang selanjutnya diwujudkan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berdasarkan proses musyawarah dan mufakat.

Pembinaan hubungan industrial dalam setiap aspek pelaksanaan kegiatan perusahaan antara perusahaan dengan karyawan yang terurai secara rinci di dalam Perjanjian Kerja Bersama, akan diwujudkan berdasarkan prinsip-prinsip yang saling menghormati dan menghargai

[Handwritten signature]

dengan perjanjian yang ...
kebersamaan yang saling menguntungkan.

Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama ini, diharapkan akan tercipta kemitraan bersifat kekeluargaan dan gotong royong, keseimbangan perwujudan antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan di dalam konteks pelaksanaan kegiatan perusahaan, serta adanya peluang yang kondusif untuk meningkatkan berbagai hal yang diperlukan berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan baik di pihak karyawan maupun di pihak perusahaan demi terwujudnya kesejahteraan di dalam suasana yang berkeadilan.

Menyadari hal-hal sebagaimana diungkapkan di atas, maka Direksi yang mengatasnamakan perusahaan dan Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) yang mengatasnamakan karyawan, dengan kesungguhan dan itikad baik, sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan harapan berbagai hal yang diatur di dalamnya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan.

Pada hari ini, senin tanggal tiga belas, bulan November, tahun dua ribu enam (13-11-2006), di Jakarta, kami yang bertandatangan di bawah ini :

- I. **PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI** atau disingkat **PT TASPEN (PERSERO)**, yang didirikan dengan Akta Nomor : 4 tanggal 4 Januari 1982, dibuat dihadapan Ny. Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 547 tanggal 4 Februari 1983, yang telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir dengan Akta Nomor : 53 tanggal 17 Maret 1998, dibuat dihadapan Ny. Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta, dan telah diperbaiki dengan Akta Nomor : 10 tanggal 2 Juli 1998 yang dibuat dihadapan Zulkifli Harahap, Sarjana Hukum, Pengganti dari Ny. Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Notaris di Jakarta dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 31 tanggal 16 April 1999, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 2207 tanggal 16 April 1999, yang berkedudukan di Jakarta, berkantor di Jl. Letjend. Suprpto Cempaka Putih Jakarta Pusat, dalam pembuatan hukum ini diwakili secara sah oleh **ACHMAD SUBIANTO**, yang bertindak dalam jabatannya selaku Direktur Utama **PT TASPEN (PERSERO)**, selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PERUSAHAAN**;
- II. **SERIKAT KARYAWAN PERUSAHAAN PERSEROAN (PERSERO) PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI** yang selanjutnya disebut **SERIKAT KARYAWAN TASPEN** atau disingkat **SEKATA**, yang didirikan pada tanggal 28 September 1998, yang disahkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-431/M/BW/2000 tentang Pendaftaran Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) tanggal 14 Juli 2000, berkedudukan di Jakarta, Jl. Letjen. Suprpto Cempaka Putih Jakarta Pusat, dalam pembuatan hukum ini diwakili secara sah oleh **DODI SUSANTO**, selaku Ketua Umum Dewan Pengurus Pusat Serikat Karyawan Taspen (SEKATA), selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **SEKATA**;

PERUSAHAAN dan SEKATA sepakat bahwa yang menjadi dasar hukum pembuatan Perjanjian Kerja Bersama ini adalah :

11 2 / 11 06

1. Undang-undang Nomor 18 tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO mengenai berlakunya dasar-dasar dan hak untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama;
2. Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
3. Undang-undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;
4. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tersebut di atas PERUSAHAAN dan SEKATA sepakat untuk mengikatkan diri dalam Perjanjian Kerja Bersama, sebagai berikut :

BAB I UMUM

Pasal 1 Pengertian

Dalam Perjanjian Kerja Bersama ini yang dimaksud dengan :

1. **Perjanjian Kerja Bersama (PKB)** adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) dengan PT TASPEN (PERSERO) yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;
2. **PERUSAHAAN** adalah Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri yang didirikan dengan Akta Notaris Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Nomor : 4 tanggal 4 Januari 1982 dan telah didaftarkan di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor : 547 tanggal 4 Februari 1983, yang telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir dengan Akta Notaris Imas Fatimah, Sarjana Hukum, Nomor : 53 tanggal 17 Maret 1998 dan telah diperbaiki dengan Akta Notaris Nomor : 10 tanggal 2 Juli 1998 yang telah dibuat oleh Zulkifli Harahap, Sarjana Hukum, Pengganti dari Imas Fatimah, Sarjana Hukum, dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 31 tanggal 16 April 1999, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor : 2207 tanggal 16 April 1999, yang berkedudukan di Jakarta, berkantor di Jl. Letjend. Suprpto Cempaka Putih Jakarta Pusat;
3. **Serikat Karyawan Taspen (SEKATA)** adalah organisasi serikat karyawan PT TASPEN (PERSERO) yang didirikan pada tanggal 28 September 1998, berkedudukan di Jakarta, Jl. Letjen. Suprpto Cempaka Putih Jakarta, yang disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : Kep-431/M/BW/2000 tentang Pendaftaran Serikat Karyawan Taspen (SEKATA) tanggal 14 Juli 2000;

4. **Direksi** adalah seluruh Anggota Direksi selaku pengurus PERUSAHAAN;
5. **Demosi** adalah penurunan tingkat golongan dan/atau jabatan yang dapat diikuti dengan pembebasan jabatan karena melakukan pelanggaran disiplin yang mengakibatkan tanggungjawab dan penghasilan berkurang;
6. **Formasi** adalah jumlah posisi yang diperlukan pada tiap unit organisasi berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan strategi PERUSAHAAN yang menggambarkan golongan, area karir, jalur karir, dan jenjang karir;
7. **Jasa Produksi** adalah imbalan jasa yang diberikan kepada calon karyawan/karyawan atas perolehan laba PERUSAHAAN;
8. **Golongan Awal** adalah golongan yang diduduki oleh karyawan setelah diangkat menjadi calon karyawan;
9. **Jabatan Fungsional** adalah jabatan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja berdasarkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dipersyaratkan sehingga mampu melakukan tugas sesuai dengan fungsinya dalam PERUSAHAAN;
10. **Hukuman disiplin** adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar peraturan disiplin karyawan;
11. **Karir** adalah pengembangan/peningkatan karyawan dalam jabatan dan/atau golongan yang dapat dicapai selama masa kerja di PERUSAHAAN;
12. **Karyawan** adalah pelaksana, staf dan pejabat struktural/fungsional yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh peraturan yang berlaku dan diangkat oleh Direksi serta disertai tugas dalam suatu pekerjaan/jabatan;
13. **Karyawan Dipekerjakan** adalah Karyawan yang dipekerjakan di perusahaan/instansi lain atau sebaliknya, diberikan imbalan jasa dan pembinaan kariernya dilakukan oleh PERUSAHAAN/instansi asal, tunduk pada peraturan yang berlaku di lingkungan instansi dimana yang bersangkutan dipekerjakan;
14. **Karyawan Diperbantukan** adalah Karyawan yang diperbantukan ke perusahaan/instansi lain atau sebaliknya, diberikan imbalan jasa dan tunduk pada peraturan PERUSAHAAN/instansi dimana yang bersangkutan diperbantukan, sedangkan pembinaan kariernya tetap dilakukan oleh instansi asal;
15. **Keluarga** adalah Suami/Istri yang terikat secara sah dan anak-anak yang sah atau disahkan menurut hukum dari Karyawan dan terdaftar pada PERUSAHAAN;

W. S. J. A.

16. **Kenaiakan Golongan Reguler** adalah kenaikan golongan gaji yang diberikan kepada karyawan pelaksana yang telah menduduki golongan gaji yang sama sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun;
17. **Kompetensi** adalah kombinasi dari ketrampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku (skill, knowledge, attitude, and behavior) yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada posisi yang diduduki secara produktif dan professional;
18. **Masa Persiapan Pensiun (MPP)** adalah suatu jangka waktu yang diberikan kepada Karyawan untuk tidak masuk bekerja dalam rangka mempersiapkan dan menghadapi masa pensiun;
19. **Meninggal Dunia** adalah kematian yang disebabkan bukan karena dalam atau ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas;
20. **Mutasi** adalah kegiatan PERUSAHAAN untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dianggap setingkat atau sejajar dengan tujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat;
21. **Penilaian Kinerja** adalah penilaian terhadap prestasi kerja karyawan;
22. **Pengembangan Karir** adalah upaya PERUSAHAAN memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan meniti karirnya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan PERUSAHAAN;
23. **Pengembangan SDM** adalah suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir;
24. **Penghargaan** adalah suatu bentuk ungkapan terima kasih dari PERUSAHAAN yang diberikan kepada Karyawan Tetap yang menyumbangkan baktinya kepada PERUSAHAAN;
25. **Penghasilan atau Take Home Pay (THP)** adalah penerimaan bulanan yang terdiri dari Gaji Dasar ditambah dengan tunjangan-tunjangan;
26. **Penyesuaian Ijazah** adalah pengakuan terhadap ijazah yang lebih tinggi dari ijazah yang dimiliki oleh karyawan dan diakui oleh PERUSAHAAN yang menjadi dasar penetapan golongan gaji pada saat pengangkatan pertama sebagai karyawan PT TASPEN (Persero);

W. A. 5-10

tanggung jawabnya lebih besar dan hirarkhi jabatannya lebih tinggi serta penghasilannya meningkat;

28. **Rekrutasi** adalah proses mencari, menemukan, dan menerima pelamar yang mempunyai kemampuan untuk dipekerjakan dalam PERUSAHAAN sehingga diperoleh jumlah dan kualifikasi Sumber Daya Manusia yang memadai;
29. **Satuan Kenaikan Gaji (SKG)** adalah selisih antara nilai gaji dasar baru dengan gaji dasar sebelumnya pada golongan gaji dasar yang sama;
30. **Seleksi** adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan rekrutasi;
31. **Tewas** adalah kejadian meninggal dunia yang dialami karyawan pada saat melaksanakan tugas PERUSAHAAN;
32. **Tunjangan Produktivitas** adalah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggungjawab karyawan;
33. **Tunjangan Kemahalan Umum** adalah tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan daya beli dalam memenuhi kebutuhan pokok karyawan karena laju inflasi;
34. **Tunjangan Perusahaan** adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya;
35. **Tunjangan Kemahalan Daerah** adalah tunjangan yang diberikan karyawan sebagai bantuan terhadap tingkat kemahalan hidup didaerah tertentu;
36. **Tunjangan Prestasi** adalah tambahan imbalan jasa yang dibayarkan kepada Karyawan berdasarkan atas hasil penilaian kinerja karyawan yang dikaitkan dengan nilai kinerja unit kerja yang bersangkutan;
37. **Tuntutan Ganti Rugi** adalah tuntutan PERUSAHAAN kepada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan dan mengakibatkan kerugian PERUSAHAAN untuk mengganti kerugian tersebut;
38. **Uang Duka Wafat (UDW)** adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan dan atau keluarganya yang meninggal dunia;
39. **Waktu Kerja** adalah waktu yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN untuk melaksanakan tugas dinas;

W. S. - 6 F. H.

40. Waktu istirahat adalah waktu yang ditetapkan untuk istirahat diantara waktu kerja;
41. Dispensasi adalah ijin yang diberikan kepada Karyawan untuk meninggalkan tugas dalam waktu kerja;
42. Karyawan Tetap adalah meliputi seluruh karyawan baik pelaksana ataupun pejabat yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan yang berlaku;
43. Calon Karyawan adalah karyawan yang masih dalam masa percobaan dan belum diangkat oleh PERUSAHAAN menjadi karyawan tetap.

Pasal 2 Ruang Lingkup Perjanjian

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini terbatas dan hanya berlaku untuk hal-hal yang diatur dalam pasal-pasal Perjanjian Kerja Bersama, dengan pengertian akan tetap mengindahkan hak-hak kedua belah pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Perjanjian Kerja Bersama ini bersifat intern PERUSAHAAN dan seluruh karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan PERUSAHAAN, sebagaimana yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (3) PERUSAHAAN dan SEKATA mengakui bahwa Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan pedoman dan peraturan induk mengenai hak dan kewajiban bagi karyawan dan PERUSAHAAN.
- (4) Selama jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Bersama ini, baik PERUSAHAAN maupun SEKATA tidak akan berusaha mengganti, merubah atau membatalkan salah satu Pasal atau ayat yang manapun kecuali oleh karena pelaksanaan Undang-undang dan Peraturan Pemerintah, juga tidak akan diajukan suatu permintaan atau tuntutan oleh salah satu pihak dalam PKB ini yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja karyawan yang dicakup oleh PKB ini, kecuali jika disepakati oleh kedua belah pihak.
- (5) Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku bagi PERUSAHAAN, SEKATA, dan karyawan PT TASPEN (PERSERO) diseluruh Indonesia.

Pasal 3 Tujuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Tujuan PKB ini adalah :

1. Memberikan kepastian hukum bagi PERUSAHAAN dan karyawan di dalam hubungan industrial yang menjabarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak secara proporsional dan seimbang;

Handwritten signature

dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

Pasal 4
Hubungan SEKATA dengan PERUSAHAAN

- (1) SEKATA adalah mitra PERUSAHAAN dalam melaksanakan hubungan industrial di PERUSAHAAN yang bersifat kekeluargaan dan gotong royong.
- (2) Untuk menunjang tekat tersebut, maka PERUSAHAAN dan SEKATA akan melaksanakan :
 - a. Pembentukan dan penyempurnaan sarana-sarana hubungan industrial;
 - b. Pertemuan-pertemuan secara teratur sedikinya 4 (empat) bulan sekali.

BAB II
PENGAKUAN, KEWAJIBAN DAN HAK

Pasal 5
Pengakuan

- (1) PERUSAHAAN mengakui bahwa SEKATA merupakan organisasi karyawan yang mewakili anggotanya yang mempunyai hubungan kerja dengan PERUSAHAAN.
- (2) SEKATA mengakui bahwa PERUSAHAAN mempunyai hak penuh untuk mengelola sesuai dengan kebijakan PERUSAHAAN yang telah ada maupun yang akan dituangkan dalam Peraturan PERUSAHAAN sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan-ketentuan dalam PKB ini.

Pasal 6
Kewajiban PERUSAHAAN dan SEKATA

- (1) PERUSAHAAN dan SEKATA wajib melaksanakan Perjanjian ini dengan sebaik-baiknya.
- (2) PERUSAHAAN dan SEKATA wajib untuk memberitahukan isi Perjanjian Kerja Bersama ini kepada seluruh karyawan.
- (3) PERUSAHAAN dan SEKATA wajib mengusahakan agar ketentuan dalam Perjanjian ini dipatuhi oleh kedua belah pihak.
- (4) PERUSAHAAN dan SEKATA wajib saling menghormati dan tidak mencampuri urusan internal masing-masing pihak, sepanjang tidak berkaitan dengan isi Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (5) SEKATA memberitahukan secara tertulis kepada PERUSAHAAN bila terjadi penggantian pengurus.
- (6) SEKATA wajib membuat Rencana Kerja setiap tahun.

Handwritten signature

Pasal 7
Hak PERUSAHAAN dan SEKATA

- (1) PERUSAHAAN berhak :
 - a. Membuat keputusan strategis untuk kepentingan kemajuan PERUSAHAAN;
 - b. Menyusun anggaran PERUSAHAAN;
 - c. Mengangkat, mempromosikan, dan memutasikan karyawan;
 - d. Mengelola karyawan yang sepenuhnya merupakan tanggung jawab PERUSAHAAN sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - e. Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar larangan sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama melalui mekanisme sebagaimana diatur Keputusan Direksi;
 - f. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

- (2) SEKATA berhak :
 - a. Mewakili, membela, dan melindungi anggotanya;
 - b. Mengatur organisasi dan anggotanya sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - c. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan karyawan;
 - d. Menjadi anggota Dewan Pengawas Dana Pensiun Karyawan PERUSAHAAN untuk mewakili karyawan;
 - e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
 - f. Mengajukan keberatan atas tindakan PERUSAHAAN yang bertentangan dengan Perjanjian ini;
 - g. Mengikuti pembahasan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan memberi masukan atas kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan serta Sidang Jabatan.

BAB III
JAMINAN DAN FASILITAS

Pasal 8
Jaminan dan Fasilitas

- (1) PERUSAHAAN dapat memberikan kesempatan kepada Pengurus dan/atau Anggota SEKATA untuk menjalankan kegiatan SEKATA.
- (2) Karyawan yang dipilih oleh SEKATA atau ditunjuk oleh pengurus menjadi wakil SEKATA tidak akan mendapat perlakuan diskriminatif atau tekanan langsung maupun tidak langsung dari PERUSAHAAN/atasan karena fungsinya.
- (3) PERUSAHAAN dapat memberikan informasi kepada SEKATA terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perkembangan dan permasalahan PERUSAHAAN.
- (4) PERUSAHAAN dapat menyediakan ruangan dan perlengkapan yang diperlukan SEKATA dalam menyelenggarakan kegiatan organisasinya.

W. J. S. H.

- (5) PERUSAHAAN dapat memberikan bantuan dana untuk keperluan operasional SEKATA dalam menjalankan tugas organisasi yang ada kaitannya dengan PERUSAHAAN.
- (6) PERUSAHAAN dapat memberikan bantuan dana untuk keperluan operasional SEKATA yang akan dianggarkan secara rutin setiap tahunnya.

Pasal 9
Ketentuan Penyelenggaraan Kegiatan

- (1) Pengurus dan/atau anggota SEKATA dapat melakukan suatu kegiatan di dalam/di luar jam kerja baik untuk kegiatan intern maupun ekstern dengan memberitahukan secara tertulis kepada PERUSAHAAN.
- (2) PERUSAHAAN dapat memberi dispensasi/ijin meninggalkan tugas kepada Pengurus dan/atau anggota SEKATA yang ditunjuk untuk melakukan kegiatan SEKATA seijin atasannya.

Pasal 10
Prosedur Pengumpulan Iuran Keanggotaan SEKATA

- (1) SEKATA memberikan kuasa kepada PERUSAHAAN untuk melakukan pemotongan gaji karyawan anggota SEKATA sebagai iuran keanggotaan SEKATA setiap bulan.
- (2) Besarnya iuran ditetapkan sesuai dengan Keputusan Musyawarah Nasional SEKATA.

BAB IV
STATUS DAN PENERIMAAN KARYAWAN

Pasal 11
Status Karyawan

Status karyawan terdiri dari :

- a. Calon Karyawan;
- b. Karyawan Tetap.

Pasal 12
Penerimaan Karyawan

- (1) Penerimaan karyawan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan perkembangan PERUSAHAAN yang tertuang dalam rencana kerja PERUSAHAAN.
- (2) Penerimaan karyawan merupakan hak dari PERUSAHAAN dan dilakukan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku serta sesuai dengan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) yaitu Transparansi, Independensi, Akuntabilitas, Kewajaran, Pertanggungjawaban.

- (3) Keputusan penerimaan karyawan yang memperhatikan tujuan peningkatan efektifitas dan produktifitas tenaga kerja.
- (4) Prosedur, syarat dan ketentuan lain tentang penerimaan karyawan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 13 Pengangkatan

- (1) Calon Karyawan harus menjalani masa percobaan sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun untuk menjadi Karyawan Tetap.
- (2) Apabila telah memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN dan telah menjalani masa percobaan, Calon Karyawan dapat diangkat menjadi Karyawan Tetap.
- (3) Prosedur, syarat dan ketentuan lain tentang pengangkatan karyawan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 14 Mutasi

- (1) Mutasi kerja dapat dilaksanakan baik dalam Unit Kerja ataupun antar Unit Kerja.
- (2) Mutasi tidak mengakibatkan penurunan golongan dan/atau penurunan penerimaan imbalan/penghasilan.
- (3) Apabila seorang karyawan akan dimutasikan, maka Surat Keputusan telah diterbitkan sekurang-kurang 1 (satu) bulan sebelum tanggal definitif.
- (4) Lamanya penempatan karyawan pejabat di Kantor Cabang diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 15 Promosi

- (1) Seorang karyawan berhak mendapatkan promosi apabila ada formasi pada tingkat yang lebih tinggi.
- (2) Promosi dilaksanakan secara adil, dengan mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi dan prestasi kerja.
- (3) Apabila formasi jabatan tersebut diisi oleh karyawan yang kompetensi individunya dibawah kompetensi jabatan, PERUSAHAAN berkewajiban memberikan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat memenuhi kompetensi jabatan.
- (4) Apabila seorang karyawan akan dipromosikan, maka Surat Keputusan telah diterbitkan sekurang-kurang 1 (satu) bulan sebelum tanggal definitif.

W. H. 117-6

Pasal 16
Demosi

- (1) PERUSAHAAN dapat melakukan demosi apabila karyawan melakukan pelanggaran peraturan disiplin karyawan.
- (2) Setiap pelaksanaan demosi harus dilakukan melalui mekanisme sidang jabatan yang dihadiri oleh Pengurus SEKATA.

BAB V
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Pasal 17
Kewajiban

- (1) Kewajiban Pokok :

Setiap karyawan wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Negara dan Pemerintah Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- b. Memperhatikan dan melaksanakan segala Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- c. Mentaati sumpah/janji karyawan dan sumpah/janji jabatan sesuai peraturan yang berlaku;
- d. Menyimpan rahasia perusahaan dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- e. Memberikan keteladanan, bersikap tegas, adil, bijaksana dan memberikan motivasi terhadap bawahannya;
- f. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan dan persatuan serta kesatuan karyawan PT TASPEN (PERSERO);
- g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan PERUSAHAAN;
- h. Menciptakan dan memelihara suasana dan lingkungan kerja dengan baik;
- i. Mengenakan pakaian kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
- j. Mentaati ketentuan waktu kerja;
- k. Mengisi daftar hadir pada waktu datang dan pulang setiap hari kerja serta pada kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh PERUSAHAAN;

W. Jus. 12/6

terlambat baik pada waktu datang maupun setelah waktu istirahat;

- m. Mengikuti upacara bendera yang diselenggarakan oleh PERUSAHAAN;
- n. Mengikuti ceramah agama yang diselenggarakan oleh PERUSAHAAN;
- o. Mengikuti senam kesegaran jasmani yang diselenggarakan oleh PERUSAHAAN;
- p. Mengikuti kegiatan lainnya yang merupakan kegiatan resmi PERUSAHAAN;
- q. Melaporkan setiap terjadi mutasi data pribadi atau data keluarga kepada unit kerja yang membidangi sumber daya manusia;
- r. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan atau merugikan PERUSAHAAN;
- s. Melaksanakan perpindahan ketempat tugas baru sesuai keputusan pejabat yang berwenang;
- t. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
- u. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugas masing-masing;
- v. Menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana milik PERUSAHAAN dengan efisien dan efektif;
- w. Menempatkan kendaraan pada tempat yang telah ditentukan;
- x. Mengganti kerugian kepada PERUSAHAAN sebagai akibat yang timbul dari perbuatannya;

(2) Kewajiban lain :

- a. Karyawan yang tidak masuk kerja bukan karena cuti, wajib menyampaikan berita kepada atasannya pada hari tidak masuk atau selambat-lambatnya hari kerja berikutnya;
- b. Karyawan yang tidak masuk kerja wajib menyampaikan keterangan tertulis yang diketahui atasannya yang selanjutnya diserahkan kepada unit kerja yang membidangi sumber daya manusia;
- c. Karyawan yang akan membawa barang-barang inventaris PERUSAHAAN keluar kantor harus mendapatkan ijin tertulis dari pejabat yang berwenang;
- d. Karyawan yang melaksanakan tugas ke luar kantor pada waktu kerja harus dilengkapi dengan Surat Perintah Tugas (SPT) yang ditandatangani serendah-rendahnya oleh atasan langsung;
- e. Karyawan yang akan meninggalkan kantor karena alasan pribadi pada waktu kerja wajib meminta ijin tertulis dari atasannya;

13

- f. Karyawan yang dilantik atau melakukan Serah Terima Jabatan wajib didampingi istri/suami pada saat acara pelantikan/serah terima jabatan;
 - g. Karyawan yang akan melangsungkan perkawinan/pernikahan kedua dan seterusnya, atau akan melakukan perceraian wajib meminta persetujuan terlebih dahulu dari Direksi sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- (3) Karyawan yang tidak mengikuti kegiatan sebagaimana ayat (1) huruf m dan n pada Pasal ini wajib menyampaikan alasan secara tertulis kepada unit kerja yang membidangi sumber daya manusia yang terlebih dahulu diketahui oleh atasan langsungnya.

Pasal 18 Larangan

Setiap karyawan dilarang :

- a. Melakukan pungutan uang atau menerima komisi dalam bentuk apapun yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas kedinasan, untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;
- b. Melakukan pemalsuan dokumen, informasi, surat-surat berharga milik PERUSAHAAN dan ijazah serta dokumen-dokumen lainnya yang terkait dan dapat mengakibatkan kerugian PERUSAHAAN;
- c. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik PERUSAHAAN secara tidak sah;
- d. Melakukan tindakan yang bersifat negatif terhadap sesama karyawan atau orang lain, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja;
- e. Berjudi, mabuk-mabukan, mengkonsumsi Narkoba dan atau melakukan perbuatan asusila/pelecehan seksual dengan segala cara dan bentuknya;
- f. Melakukan suatu tindakan kerjasama dengan sesama karyawan atau pihak lain yang mengakibatkan kerugian PERUSAHAAN atau pihak lain;
- g. Melakukan perkawinan/pernikahan sesama karyawan, kecuali bagi karyawan yang telah melangsungkan perkawinan/pernikahan sesama karyawan sebelum tanggal 1 September 1985;
- h. Merokok pada ruang kerja, kecuali pada ruang khusus yang disediakan untuk merokok.

y. s. I F b

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Pasal 19
Jam Kerja

- (1) Jumlah hari kerja PERUSAHAAN adalah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Jumlah jam kerja PERUSAHAAN adalah 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, yang pelaksanaannya diatur sebagai berikut :

<u>Hari</u>	<u>Jam kerja</u>	<u>Jam istirahat</u>
Senin s.d. Kamis	07.45 - 16.30	12.00 - 12.45
Jum'at	07.30 - 16.30	12.00 - 13.30.

- (3) Dispensasi untuk melaksanakan sholat Jum'at untuk karyawan yang beragama Islam diberikan mulai jam 11.30 s/d 13.30.
- (4) Waktu penyelenggaraan upacara bendera dan senam kesegaran jasmani (SKJ) termasuk dalam kegiatan waktu kerja.
- (5) Waktu kerja pada/selama hari-hari tertentu akan diatur lebih lanjut oleh Direksi.
- (6) Dalam hal pekerjaan yang bersifat khusus, Direksi berhak mengatur hari dan jam kerja yang ditentukan lain, dengan jumlah jam dan hari kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dan (2) Pasal ini.

Pasal 20
Kerja Lembur

- (1) Bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan adalah kerja lembur.
- (2) Untuk kepentingan PERUSAHAAN, dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang mendesak, Karyawan dapat ditugaskan untuk kerja lembur.
- (3) Karyawan yang melakukan kerja lembur berhak atas pembayaran uang lembur yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Tatacara pelaksanaan kerja lembur diatur secara tersendiri dengan Keputusan Direksi.

Pasal 21
Waktu Istirahat

Waktu istirahat mingguan PERUSAHAAN adalah hari Sabtu, Minggu dan hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

W. A. 38

Cuti Tahunan

- (1) Karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan tanpa terputus, terhitung sejak tanggal pengangkatannya, berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja.
- (2) Selama menjalankan cuti tahunan, gaji yang bersangkutan tetap dibayarkan secara penuh.
- (3) Karyawan yang akan menggunakan hak cuti tahunannya, wajib mengajukan permohonan pelaksanaan cuti tahunan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kalender sebelum cuti tahunan tersebut dilaksanakan.
- (4) Cuti tahunan yang tidak dilaksanakan/ditanggguhkan atas kemauan sendiri sampai timbulnya hak cuti tahunan yang baru, cuti/sisa cuti tahunan yang tidak/belum dilaksanakan menjadi maksimal berjumlah 6 (enam) hari kerja. Jika tidak dilaksanakan/ditanggguhkan atas kemauan PERUSAHAAN sampai timbulnya hak cuti tahunan yang baru, cuti/sisa cuti tahunan yang tidak/belum dilaksanakan menjadi berjumlah maksimal 12 (dua belas) hari kerja.
- (5) Pelaksanaan cuti tahunan tidak boleh diganti dengan uang, kecuali sebagai pengganti waktu cuti tahunan yang belum dilaksanakan oleh Karyawan yang diberhentikan.
- (6) Tatacara pelaksanaan cuti tahunan diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 23 Cuti Besar

- (1) Cuti besar diberikan selama 90 (sembilan puluh) hari takwim setelah karyawan bekerja selama 6 (enam) tahun berturut-turut tanpa terputus.
- (2) Apabila karyawan tidak sempat menggunakan hak cuti besarnya karena kepentingan perusahaan, dapat diberikan kompensasi berupa uang pengganti cuti besar setelah hak cuti besar lewat 3 (tiga) tahun.
- (3) Apabila karyawan mendapat hak cuti besar, maka hak cuti tahunan pada tahun jatuh tempo cuti besar gugur dengan sendirinya.
- (4) Besarnya uang pengganti cuti besar serta pelaksanaan cuti besar diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 24 Cuti Bersalin dan Gugur Kandungan

- (1) Karyawan yang melahirkan diberikan hak cuti bersalin selama 1 (satu) bulan kalender menjelang waktu bersalin sesuai dengan pertimbangan dokter dan 2 (dua) bulan kalender sesudah bersalin.
- (2) Karyawan yang mengalami gugur kandungan berdasarkan surat keterangan dokter berhak atas cuti maksimum selama 45 (empat puluh lima) hari takwim.

U. A. I. G. b

- (3) Ketentuan tata cara pelaksanaan cuti bersalin dan gugur kandungan diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 25
Cuti/Istirahat Karena Sakit

- (1) Karyawan yang sakit selama 1 (satu) sampai 3 (tiga) hari berturut-turut wajib menyampaikan Surat Keterangan Dokter.
- (2) Karyawan yang sakit lebih dari 3 (tiga) hari wajib menyampaikan Surat Keterangan Istirahat dari dokter.
- (3) Cuti/Istirahat sakit diberikan bagi karyawan yang secara terus menerus sakit, dengan menyampaikan surat keterangan dokter, paling lama 1 ½ (satu setengah) tahun.
- (4) Dalam hal karyawan menjalankan Cuti/Istirahat sakit sebagaimana dimaksud ayat (3) pasal ini, dan akan kembali bekerja, maka karyawan yang bersangkutan harus membawa surat keterangan dokter bahwa yang bersangkutan dapat bekerja kembali.
- (5) Tata cara pemberian cuti/istirahat sakit diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 26
Cuti Karena Alasan Penting

- (1) Cuti karena alasan penting diberikan paling lama 12 (dua belas) hari kerja dalam satu tahun.
- (2) Apabila waktu tersebut sesuai ayat (1) pasal ini tidak mencukupi dapat diberikan izin yang diperhitungkan dengan cuti tahunan/besar.
- (3) Cuti karena alasan penting dapat diberikan kepada karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sejak diangkat menjadi calon karyawan.
- (4) Cuti karena alasan penting dapat diberikan kepada karyawan yang mengalami suatu keadaan yang tidak memungkinkan masuk kerja dengan memberikan bukti yang sah setelah masuk kerja kembali.
- (5) Keadaan yang tidak memungkinkan masuk kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) adalah melangsungkan perkawinan yang pertama, anak/suami/isteri atau orang tua/saudara kandung/mertua/menantu mengalami sakit keras atau meninggal dunia.

Pasal 27
Cuti di luar Tanggungan PERUSAHAAN

- (1) Cuti diluar tanggungan PERUSAHAAN dapat diberikan kepada :
 - a. Karyawan yang telah bekerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun secara terus menerus;

- b. Karyawan yang melanjutkan pendidikan formal di luar/di dalam negeri yang ilmunya berkaitan dengan kepentingan PERUSAHAAN;
 - c. Karyawan yang dalam periode tertentu diwajibkan melaksanakan tugas negara;
 - d. Mengikuti suami/istri belajar di luar negeri/tugas negara di luar negeri.
- (2) Selama waktu pelaksanaan cuti di luar tanggungan PERUSAHAAN, karyawan tidak memperoleh penghasilan dan segala fasilitas lainnya dari PERUSAHAAN.
 - (3) Kewajiban-kewajiban untuk membayar premi asuransi, iuran keanggotaan dan lain-lain, yang menjadi Kewajiban PERUSAHAAN, ditanggung sepenuhnya oleh Karyawan yang bersangkutan.
 - (4) Cuti diluar tanggungan PERUSAHAAN diberikan paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun dengan alasan yang sangat penting.
 - (5) Selama jangka waktu pelaksanaan cuti diluar tanggungan PERUSAHAAN tersebut masa kerja karyawan yang bersangkutan tidak dihitung untuk kenaikan Gaji Pokok Berkala, kenaikan pangkat dan perhitungan penghargaan masa bakti.
 - (6) Tata cara pelaksanaan cuti di luar tanggungan PERUSAHAAN diatur dalam Keputusan Direksi.

BAB VII PENGGAJIAN

Pasal 28 Sistem Penghasilan

- (1) Karyawan diberikan penghasilan berupa Gaji Dasar dan tunjangan-tunjangan lainnya.
- (2) Gaji Dasar ditinjau secara berkala setiap tahun disesuaikan dengan :
 - a. Tingkat inflasi;
 - b. Perkembangan indeks biaya hidup;
 - c. Kemampuan anggaran PERUSAHAAN.
- (3) Dalam menentukan kenaikan Gaji Dasar secara berkala sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) SEKATA dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan PERUSAHAAN.
- (4) Tunjangan-tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari :
 - a. Tunjangan Produktivitas;
 - b. Tunjangan Kemahalan Umum;
 - c. Tunjangan PERUSAHAAN
 - d. Tunjangan Kemahalan Daerah.
- (5) Selain penghasilan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan Tunjangan Prestasi setiap 4 (empat) bulan sekali sesuai dengan prestasi kinerja individu.

U/As - 18 

- (6) Kenaikan Satuan Kenaikan Gaji (SKG) diberikan apabila ... (NKA) 40 (empat puluh).
- (7) Kenaikan golongan reguler diberikan selambat-lambatnya 8 (delapan) tahun sekali.
- (8) Komposisi antara Gaji Dasar dengan tunjangan-tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku *dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan*.
- (9) Penetapan golongan, Satuan Kenaikan Gaji, dan komponen gaji akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi.

Pasal 29
Penghasilan Calon Karyawan

Calon Karyawan diberikan penghasilan sebesar 80% (delapan puluh perseratus) dari penghasilan bulanan karyawan pada jabatan yang didudukinya.

Pasal 30
Penghasilan Selama Sakit

- (1) Karyawan yang menderita sakit dalam waktu 6 (enam) bulan terus-menerus berdasarkan surat keterangan dokter, diberikan penghasilan penuh tidak termasuk tunjangan PERUSAHAAN setelah dikurangi iuran wajib.
- (2) Karyawan yang menjalankan cuti sakit pada 6 (enam) bulan ke dua dalam hal cuti sakit tersebut memerlukan perpanjangan cuti yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa penyakitnya masih dapat disembuhkan, diberikan penghasilan 90% (sembilan puluh perseratus) tidak termasuk tunjangan PERUSAHAAN setelah dikurangi iuran wajib.
- (3) Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit pada 6 (enam) bulan ke tiga dalam hal cuti sakit tersebut memerlukan perpanjangan cuti yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter yang menerangkan bahwa penyakitnya masih dapat disembuhkan, diberikan penghasilan 75% (tujuh puluh lima perseratus) tidak termasuk tunjangan PERUSAHAAN setelah dikurangi iuran wajib.
- (4) Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit selama 18 (delapan belas) bulan berturut-turut yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan bahwa yang bersangkutan dinyatakan tidak mampu bekerja karena sakit, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai karyawan dengan mendapatkan hak pensiun dan hak-hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 31
Penghasilan Selama Penahanan

- (1) Karyawan yang ditahan pihak berwajib untuk keperluan penyidikan dan/atau pemeriksaan di persidangan pengadilan karena disangka atau didakwa melakukan

U. S. S. S. S.

tindak pidana, maka mulai bulan berikutnya saat penahanan pembayaran penghasilan ditentukan sebagai berikut :

- a. Penahanan sampai dengan waktu 6 (enam) bulan diberikan penghasilan bulanan penuh, kecuali tunjangan-tunjangan yang pembayarannya dilakukan berdasarkan kehadiran;
 - b. Penahanan untuk waktu lebih dari 6 (enam) bulan pembayaran penghasilan dihentikan.
- (2) Dalam hal putusan pengadilan atau hasil penyidikan karyawan dinyatakan tidak bersalah, maka yang bersangkutan harus direhabilitasi dan seluruh hak-haknya dikembalikan sesuai ketentuan yang berlaku terhitung sejak tidak masuk bekerja karena ditahan.
- (3) Apabila karyawan ditahan karena kecelakaan lalu lintas dalam menjalankan tugas dan dengan bukti-bukti yang cukup kecelakaan tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaian karyawan yang bersangkutan, maka penghasilan tetap diberikan secara penuh selama 1 (satu) tahun, kecuali tunjangan-tunjangan yang pembayarannya dilakukan berdasarkan kehadiran.

Pasal 32 **Pajak Penghasilan**

- (1) Pajak penghasilan atas penghasilan karyawan ditanggung oleh PERUSAHAAN.
- (2) Pajak penghasilan lainnya, selain ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Keputusan Direksi.

BAB VIII **KESEJAHTERAAN**

Pasal 33 **Jenis-jenis kesejahteraan**

- (1) Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terdiri dari :
 - a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
 - b. Uang duka;
 - c. Bantuan Biaya Pemakaman;
 - d. Tunjangan cuti;
 - e. Pakaian kerja;
 - f. Penghargaan pensiun;
 - g. Bantuan paket pensiun;
 - h. Jasa Produksi/Bonus;
 - i. Asuransi;
 - j. Penggantian biaya perawatan dan pengobatan;
 - k. Bantuan menunaikan ibadah Haji;
 - l. Bantuan biaya listrik, air, dan telpon bagi pejabat tertentu;
 - m. Bantuan biaya pindah sekolah bagi anak-anak karyawan yang pindah tugas atau mutasi ke lain daerah;
 - n. Bantuan bencana alam dan kebakaran.

W. S. 20-6

- (2) Pelaksanaan pemberian kesejahteraan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi.

Pasal 34

Tunjangan Hari Raya Keagamaan

- (1) PERUSAHAAN memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan.
- (2) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dibayarkan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum hari raya.
- (3) Karyawan yang telah mempunyai masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (duabelas) bulan berhak atas Tunjangan Hari Raya secara proporsional.
- (4) Karyawan yang karena suatu hal berhenti bekerja 1 (satu) bulan sebelum hari raya berhak atas Tunjangan Hari Raya.
- (5) Karyawan yang karena suatu hal berhenti bekerja lebih dari 1 (satu) bulan sebelum hari raya tidak berhak atas Tunjangan Hari Raya.
- (6) Besarnya Tunjangan Hari Raya keagamaan sekurang-kurangnya 1 (satu) kali penghasilan sebulan.
- (7) Ketentuan besarnya Tunjangan Hari Raya keagamaan diatur tersendiri dengan Keputusan Direksi.

Pasal 35

Bantuan Uang Duka

- (1) Karyawan/Calon Karyawan yang meninggal dunia kepada keluarga atau ahli warisnya diberikan uang duka.
- (2) Uang duka sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pasal ini terdiri dari :
 - a. Uang duka tewas, diberikan apabila Karyawan/Calon Karyawan meninggal dunia dalam dan/atau menjalankan tugas;
 - b. Uang duka wafat diberikan apabila Karyawan/Calon Karyawan meninggal dunia tidak dalam keadaan melaksanakan tugas.
- (3) PERUSAHAAN memberikan bantuan uang duka kepada Karyawan dalam hal istri/suami dan anak meninggal dunia.
- (4) Pembayaran uang duka dilaksanakan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari setelah kejadian meninggal dunia.
- (5) Besarnya bantuan uang duka diatur dengan Keputusan Direksi.

Handwritten signature

Biaya Pemakaman

- (1) Apabila karyawan atau keluarga karyawan meninggal dunia, dapat diberikan bantuan biaya pemakaman oleh PERUSAHAAN.
- (2) Biaya pemakaman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. pemandian jenazah;
 - b. perlengkapan pemakaman;
 - c. tempat pemakaman.
- (3) Apabila semua biaya pemakaman sudah ditanggung oleh karyawan/keluarganya, maka PERUSAHAAN memberikan penggantian biaya yang besarnya diatur dalam Keputusan Direksi.
- (4) Apabila jenazah karyawan, isteri/suami, anak dimakamkan di luar tempat kedudukan semasa bertugas, PERUSAHAAN membantu biaya :
 - a. Biaya pemulangan jenazah;
 - b. Akomodasi atau biaya perjalanan untuk keluarganya yang mengiringi jenazah, paling banyak 3 (tiga) orang yaitu 1 (satu) orang isteri/suami dan 2 (dua) orang anak atau 2 (dua) orang ahli warisnya dan diberikan untuk selama 2 (dua) hari takwim.
- (5) Besarnya biaya perjalanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diberikan maksimal selama 2 (dua) hari sesuai dengan biaya perjalanan dinas.

Pasal 37 Tunjangan Cuti

- (1) Karyawan yang berhak cuti tahunan diberikan tunjangan cuti tahunan sebesar 1 (satu) kali penghasilan sebulan, yang dibayarkan pada waktu timbulnya hak cuti tahunan.
- (2) Karyawan berhak cuti besar diberikan tunjangan cuti besar sebesar 1 ½ (satu setengah) kali penghasilan sebulan, yang dibayarkan pada waktu timbulnya hak cuti besar.
- (3) Apabila karyawan tidak menjalankan cuti besar atas kemauan PERUSAHAAN, maka PERUSAHAAN memberikan penggantian hak cuti besar dengan ketentuan untuk satu bulan hak cuti besar diberikan penggantian sebesar satu kali penghasilan setiap bulan, dan penggantian hak cuti besar diberikan maksimal 2 (dua) bulan hak cuti besar karyawan yang bersangkutan setelah hak cuti besar karyawan berjalan lebih dari 3 (tiga) tahun.
- (4) Pelaksanaan dan tata cara pemberian cuti tahunan dan cuti besar serta penggantian hak cuti besar diatur dalam Keputusan Direksi.

Pasal 38 Pakaian Seragam

- (1) PERUSAHAAN memberikan pakaian seragam berupa :
 - a. Pakaian kerja harian;

W. S. S. S. S.

c. Pakaian seragam senam kesegaran jasmani.

- (2) Pelaksanaan pemberian pakaian seragam diatur dengan Keputusan Direksi.

Pasal 39 Tunjangan Prestasi

- (1) PERUSAHAAN memberikan tunjangan prestasi kepada karyawan.
- (2) Tunjangan prestasi sebagaimana ayat (1) pasal ini diberikan setiap bulan Januari, Mei dan September.
- (3) Pelaksanaan dan besarnya Tunjangan prestasi diatur secara tersendiri dengan Keputusan Direksi.

Pasal 40 Jasa Produksi

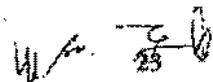
- (1) PERUSAHAAN memberikan Jasa Produksi kepada karyawan.
- (2) Jasa Produksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahun berkenaan.
- (3) Besaran dan pelaksanaan pemberian Jasa Produksi kepada karyawan ditetapkan dengan Keputusan Direksi.

Pasal 41 Penggantian Biaya Perawatan dan Pengobatan

- (1) PERUSAHAAN menyediakan fasilitas dan/atau memberikan penggantian biaya perawatan dan pengobatan untuk memelihara kesehatan karyawan dan keluarganya.
- (2) Karyawan dan keluarganya dapat berobat dengan fasilitas yang disediakan PERUSAHAAN atas biaya PERUSAHAAN atau rumah sakit yang ada kerjasamanya dengan PERUSAHAAN atau rumah sakit terdekat dengan tempat tinggal karyawan dengan biaya sepenuhnya ditanggung oleh PERUSAHAAN.
- (3) Besarnya penggantian biaya perawatan kesehatan dan pengobatan bagi karyawan dan keluarganya diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi dan akan dievaluasi sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sekali.

Pasal 42 Bantuan Bencana

- (1) Karyawan yang terkena musibah akibat bencana alam, kebakaran, atau peristiwa diluar kemampuan manusia dapat diberikan bantuan oleh PERUSAHAAN.


W. / 25

- a. barang-barang milik karyawan yang tidak dapat dipakai lagi atau rusak atau musnah karena perjalanan dinas atau tugas dinas;
 - b. rumah pribadi yang ditempati sendiri yang rusak dan/atau musnah akibat bencana alam, kebakaran, atau sebab lain di luar kemampuan manusia;
 - c. barang-barang dan atau perabot rumah tangga milik karyawan yang tidak dapat dipakai lagi, rusak, musnah akibat bencana alam, kebakaran, atau sebab lain di luar kemampuan manusia.
- (3) Penetapan pemberian bantuan dilakukan tim yang anggotanya terdiri dari wakil PERUSAHAAN dan SEKATA.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut pemberian bantuan bencana diatur dalam Keputusan Direksi.

BAB IX PERJALANAN DINAS

Pasal 43 Jenis Perjalanan Dinas

- (1) Perjalanan Dinas adalah perjalanan yang dilakukan Karyawan untuk keperluan PERUSAHAAN dari kota/tempat dimana yang bersangkutan berkantor ke suatu kota atau beberapa kota/tempat lain.
- (2) Perjalanan dinas terdiri dari :
 - a. Perjalanan dinas dalam negeri :
 1. Perjalanan Tugas Dinas :
 - 1) Perjalanan dinas keluar daerah.
 - 2) Perjalanan pindah tugas (mutasi);
 - 3) Perjalanan dinas mengikuti ujian/pendidikan;
 - 4) Perjalanan dinas karena detasering.
 - 5) Perjalanan pindah karena pensiun;
 2. Perjalanan Bukan Tugas Dinas :
 - Perjalanan untuk berobat.
 - b. Perjalanan dinas luar negeri dilakukan untuk tugas belajar, memenuhi undangan institusi lain, studi banding, dan lain-lain yang dianggap perlu PERUSAHAAN.

Pasal 44 Pelaksanaan Perjalanan Dinas

- (1) Perjalanan dinas diberikan kepada karyawan/calon Karyawan/pegawai lain dalam rangka tugas kedinasan atau yang ada hubungannya dengan kedinasan, berdasarkan Surat Perintah Perjalanan Dinas.

W. S. 24-6

- (3) Perjalanan Pindah Karena Pensiun diberikan kepada karyawan beserta keluarganya yang diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena pensiun, apabila karyawan bersangkutan menghendaki untuk menetap di luar kota.
- (4) Perjalanan untuk berobat diberikan karena karyawan atau keluarganya yang berdasarkan surat keterangan dokter harus mendapat pengobatan diluar tempat kedudukannya bekerja.
- (5) Perjalanan Dinas Luar Negeri diberikan kepada karyawan yang melakukan perjalanan dinas jabatan keluar wilayah R.I kemudian kembali ke Tanah Air (Pergi-Pulang).

Pasal 45
Biaya Perjalanan Dinas

Biaya perjalanan dinas dalam negeri dan luar negeri diatur dalam Keputusan Direksi.

BAB X
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Pasal 46
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- (1) PERUSAHAAN memberikan jaminan serta perlindungan kepada karyawan berupa fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- (2) Untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, PERUSAHAAN menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).
- (3) Terhadap ruangan dan peralatan kantor harus memperhatikan situasi udara dan standar kesehatan.
- (4) Di setiap unit kerja harus tersedia fasilitas PPPK untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan atau penyakit yang timbul secara tiba-tiba.
- (5) Di setiap ruangan kerja disediakan alat pemadam kebakaran yang dapat digunakan sebagai tindakan awal apabila terjadi kebakaran.
- (6) Setiap peralatan kantor harus diusahakan memenuhi standar kesehatan seperti pemasangan anti radiasi pada komputer, kursi yang ergonomis dan lainnya.
- (7) Secara berkala ruangan harus disemprot anti serangga untuk menghindari berjangkitnya penyakit demam berdarah dan malaria serta pes.

ja $\frac{5}{25}$ *l*

**BAB XI
JAMINAN SOSIAL**

Pasal 47

- (1) PERUSAHAAN mengikutsertakan karyawan dalam program :
 - a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang terdiri dari :
 - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja;
 - 2) Jaminan Kematian;
 - 3) Jaminan Hari Tua.
 - b. Asuransi yang terdiri dari :
 - 1) Tabungan Hari Tua dan Jaminan Hari Tua;
 - 2) Asuransi Kematian;
 - 3) Asuransi Kecelakaan.
 - c. Pensiun.
- (2) Ketentuan pelaksanaan jaminan sosial sebagaimana dimaksud diatas, diatur secara tersendiri dengan Keputusan Direksi.

**BAB XII
PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN**

**Pasal 48
Filosofi dan Dasar Pembinaan**

- (1) Pembinaan dan pengembangan karyawan merupakan segala upaya yang dilakukan PERUSAHAAN untuk menciptakan, memelihara dan mengembangkan kemampuan dan produktifitas kerja, meningkatkan motivasi kerja dan disiplin karyawan.
- (2) Pembinaan dan pengembangan karyawan berdasarkan pada :
 - a. Ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku;
 - b. Visi, misi, tata nilai dan sasaran PERUSAHAAN;
 - c. Kodrat manusia yang selalu ingin mengembangkan diri.

**Pasal 49
Tujuan**

Pembinaan dan Pengembangan Karyawan bertujuan untuk :

- a. Menyiapkan karyawan yang kompeten;
- b. Memelihara dan mengembangkan motivasi serta ketenangan kerja;
- c. Memelihara dan mengembangkan kemampuan serta produktivitas kerja;
- d. Menciptakan, memelihara dan mengembangkan sikap disiplin kerja serta kesetiaan membela kepentingan PERUSAHAAN;
- e. Memberikan kepastian adanya jenjang karir karyawan.

Pasal 50
Lingkup Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan karyawan meliputi :

- a. Etika, Tata tertib dan disiplin;
- b. Pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan kepemimpinan;
- c. Pembinaan jasmani dan rohani.

Pasal 51
Pengembangan Karir Karyawan

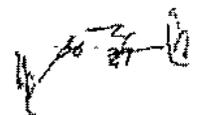
- (1) Kepada karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri seluas-luasnya dan mencapai karir setinggi-tingginya sesuai dengan bakat dan potensinya yang diselaraskan dengan sasaran usaha dan kebutuhan PERUSAHAAN.
- (2) Jalur karir diarahkan kepada jalur struktural dan fungsional.
- (3) PERUSAHAAN menyediakan bentuk-bentuk pengembangan karir melalui pendidikan, pelatihan, magang, rotasi, mutasi, kaderisasi, yang dilakukan didalam atau diluar PERUSAHAAN.
- (4) Ketentuan tentang pengembangan karir karyawan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Direksi.

Pasal 52
Kenaikan Golongan

- (1) Kepada karyawan yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan diberikan kenaikan golongan.
- (2) Jenis kenaikan golongan karyawan adalah :
 - a. Kenaikan golongan reguler bagi karyawan pelaksana;
 - b. Kenaikan golongan prestasi;
 - c. Kenaikan golongan istimewa;
 - d. Kenaikan golongan pengabdian;
 - e. Kenaikan golongan karena penyesuaian ijazah;
 - f. Kenaikan golongan anumerta (meninggal dalam dinas).

Pasal 53
Penilaian Prestasi Karyawan

- (1) Penilaian prestasi kerja setiap karyawan dilakukan oleh atasan langsung dan atasan dari atasan langsung karyawan secara periodik.
- (2) Tatacara penilaian prestasi karyawan diatur secara tersendiri dengan Keputusan Direksi.



DAD AIA
PENGHARGAAN

Pasal 54
Pemberian Penghargaan

- (1) PERUSAHAAN memberikan penghargaan bagi Karyawan yang telah menunjukkan prestasi atau berjasa kepada PERUSAHAAN atau telah menunjukkan prestasi yang luar biasa sehingga dapat menjadi tauladan bagi karyawan lainnya.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini meliputi :
 - a. Masa kerja atau masa bakti;
 - b. Karyawan Teladan;
 - c. Karyawan terhemat;
 - d. Meninggal dunia dalam melaksanakan tugas PERUSAHAAN atau tugas kemanusiaan;
 - e. Karyawan berjasa.
- (3) Macam, bentuk, dan tata cara pemberian penghargaan diatur dengan Keputusan Direksi.

BAB XIV
HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 55
Dasar Pengenaan Hukuman Disiplin

PERUSAHAAN memberikan hukuman disiplin, kepada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin karyawan.

Pasal 56
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari :
 - a. Hukuman Disiplin Ringan;
 - b. Hukuman Disiplin Sedang;
 - c. Hukuman Disiplin Berat;
 - d. Hukuman Disiplin Sangat Berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin terdiri dari :
 - a. Teguran Lisan;
 - b. Teguran Tertulis;
 - c. Penurunan Satuan Kenaikan Gaji (SKG);
 - d. Penurunan tingkat Golongan Gaji;
 - e. Pembebasan jabatan;
 - f. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 - g. Pemberhentian tidak dengan hormat.

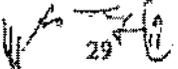
[Handwritten signature]
28

- (3) Tatacara pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin diatur dengan Keputusan Direksi.

BAB XV KELUH KESAH

Pasal 57 Lembaga Kerjasama Bipartit

- (1) Lembaga Kerjasama Bipartit (LKB) merupakan suatu lembaga di PERUSAHAAN yang berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk peningkatan produktivitas kerja yang anggotanya terdiri dari unsur atau wakil PERUSAHAAN dan SEKATA.
- (2) LKB bertujuan :
- a. terwujudnya ketenangan kerja, disiplin kerja, dan ketenangan usaha;
 - b. peningkatan kesejahteraan karyawan dan perkembangan serta kelangsungan hidup PERUSAHAAN;
 - c. mengembangkan motivasi dan partisipasi karyawan sebagai mitra kerja PERUSAHAAN.
- (3) LKB mempunyai tugas :
- a. menampung, menanggapi dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan serta menghindari secara dini kemungkinan-kemungkinan timbulnya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat dalam permusyawarahan yang menyangkut kepentingan bersama;
 - b. menunjang dan mendorong terciptanya disiplin, ketenangan, ketentraman dan kegairahan kerja serta ketenangan usaha;
 - c. menegakkan eksistensi dan peranan fungsi-fungsi di PERUSAHAAN yang berkaitan dengan kepentingan ketenagakerjaan.
- (4) Keanggotaan LKB paling sedikit 6 (enam) orang terdiri dari :
- a. 3 (tiga) orang wakil PERUSAHAAN, yang ditunjuk oleh Direksi;
 - b. 3 (tiga) orang wakil karyawan, yang ditunjuk oleh SEKATA.
- (5) Masa kerja keanggotaan LKB 2 (dua) tahun, pengangkatan dan penggantian keanggotaan LKB ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
- (6) Hubungan kerja LKB dengan PERUSAHAAN bersifat koordinatif, konsultatif dan komunikatif.
- (7) Hasil konsultasi dan komunikasi yang dicapai oleh LKB terbatas untuk internal PERUSAHAAN dan merupakan saran, rekomendasi bagi PERUSAHAAN dan karyawan.


29

Pasal 58
Keluh Kesah

- (1) Apabila terjadi keluhan-keluhan dari karyawan mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan masalah ketenagakerjaan akan diselesaikan secara musyawarah dengan atasannya langsung dan apabila belum dapat diselesaikan akan diteruskan kepada pengurus DPC/DPP Serikat Karyawan Taspen dimana karyawan tersebut terdaftar.
- (2) Apabila hal tersebut belum juga dapat diselesaikan maka karyawan yang bersangkutan dapat menyampaikan permasalahannya kepada Pengurus DPP Serikat Karyawan Taspen untuk selanjutnya dimusyawarahkan dengan Direksi dalam lembaga Bipartit.
- (3) Apabila permasalahan belum dapat diselesaikan secara intern (bipartit) maka diselesaikan melalui prosedur penyelesaian hubungan industrial sesuai dengan ketentuan undang-undangan yang berlaku.
- (4) Penyampaian aspirasi keluh kesah dilakukan melalui SEKATA.

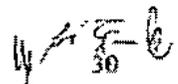
Pasal 59
Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah

- (1) Setiap keluh kesah dan pengaduan diselesaikan dan dibicarakan oleh atasan langsung.
- (2) Apabila hasilnya belum memuaskan keluhan dan pengaduan dapat diteruskan kepada atasannya yang lebih tinggi, dengan sepengetahuan atasan langsung.
- (3) Apabila prosedur tersebut tidak memuaskan dapat meneruskan keluhan dan pengaduan melalui SEKATA, dan akan diselesaikan antara SEKATA dengan PERUSAHAAN.
- (4) Apabila tidak tercapai penyelesaian keluh kesah antara PERUSAHAAN dengan SEKATA, maka penyelesaiannya ditentukan sesuai dengan prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-undang No.2 tahun 2004.

BAB XVI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 60
Sebab-sebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena :
 - a. Telah mencapai usia 56 tahun;
 - b. Pemintaan sendiri;
 - c. Meninggal dunia;
 - d. Cacat total yang mengakibatkan Karyawan tidak dapat bekerja;
 - e. Pensiun dipercepat;
 - f. Berakhimnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja;
 - g. Diberhentikan karena pelanggaran disiplin;
 - h. Sakit berkepanjangan lebih dari 1 ½ (satu setengah) tahun berturut-turut;
 - i. Reorganisasi;
 - j. Rasionalisasi.



- (2) PERUSAHAAN memberikan surat keterangan bekerja kepada Karyawan yang telah putus hubungan kerjanya.

Pasal 61 Kompensasi

- (1) Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena telah mencapai usia bakti 56 (lima puluh enam) tahun, diberhentikan dengan hormat dan diberikan kompensasi yang terdiri dari:
- a. Tabungan Hari Tua;
 - b. Pensiun;
 - c. Tali kasih.
- (2) Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena permintaan sendiri, diberhentikan dengan hormat, diberikan kompensasi sebagai berikut :
- a. Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b. Pensiun.
- (3) Dalam hal Karyawan meninggal dunia, bagi ahli warisnya diberikan kompensasi sebagai berikut:
- a. Tabungan Hari Tua;
 - b. Pensiun;
 - c. Uang Duka Wafat.
- (4) Karyawan yang mengalami cacat total yang mengakibatkan tidak dapat bekerja, diberhentikan dengan hormat dan diberlakukan ketentuan sebagai berikut :
- a. Tabungan Hari Tua;
 - b. Pensiun.
- (5) Karyawan Tetap yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena Pensiun Dipercepat, diberhentikan dengan hormat dan diberlakukan ketentuan sebagai berikut :
- a. Atas permintaan sendiri diberikan :
 1. Tabungan Hari Tua;
 2. Pensiun.
 - b. Tidak atas permintaan sendiri bukan karena kesalahan Karyawan, diberikan kompensasi yang terdiri dari :
 1. Tabungan Hari Tua ;
 2. Pensiun.
- (6) Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena Pelanggaran Disiplin dengan keputusan berupa :
1. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, diberikan kompensasi yang terdiri dari :
 - a) Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b) Nilai Tunai atau pensiun ditunda atau pensiun.

2. Pemberhentian tidak dengan hormat, diberikan kompensasi yang terdiri dari :
 - a) Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b) Nilai Tunai atau pensiun ditunda atau pensiun.
- (7) Karyawan Tetap yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena sakit berkepanjangan setelah lebih dari 1 ½ (satu setengah) tahun, diberhentikan dengan hormat dan diberikan kompensasi yang terdiri dari :
 - a. Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b. Nilai Tunai atau pensiun ditunda atau pensiun;
 - c. Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat di mana Karyawan akan menetap di luar kota.
- (8) Karyawan yang putus hubungan kerjanya dengan PERUSAHAAN karena reorganisasi, diberhentikan dengan hormat, diberikan kompensasi sebagai berikut :
 - a. Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b. Nilai Tunai atau pensiun ditunda atau pensiun dipercepat;
 - c. Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat di mana Karyawan akan menetap di luar kota.
- (9) Karyawan yang putus hubungan kerjanya karena rasionalisasi, diberhentikan dengan hormat dan diberikan kompensasi sebagai berikut :
 - a. Nilai Tunai Tabungan Hari Tua;
 - b. Nilai Tunai atau pensiun ditunda atau pensiun;
 - c. Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan dan keluarganya ke tempat di mana Karyawan akan menetap di luar kota.

Pasal 62

Masa Persiapan Pensiun

- (1) Bagi Karyawan yang akan memasuki usia pensiun, PERUSAHAAN memberikan kesempatan untuk mengajukan Masa Persiapan Pensiun (MPP) maksimal 6 (enam) bulan.
- (2) PERUSAHAAN akan memberikan pelatihan kewirausahaan bagi Karyawan yang akan memasuki usia pensiun sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun sebelum mencapai usia pensiun.
- (3) Karyawan yang sudah pensiun dapat dikaryakan kembali paling lama satu tahun dan tidak boleh menduduki jabatan struktural dan fungsional.

BAB XVII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 63

Ketentuan Peralihan

- (1) Keputusan Direksi dan peraturan PERUSAHAAN lainnya yang telah diterbitkan sebelum ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama ini dan tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama masih tetap berlaku sampai dengan dikeluarkannya Keputusan Direksi yang baru.

[Handwritten signature]

- (2) Semua Keputusan Direksi dan peraturan PERUSAHAAN lainnya yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama ini.
- (3) Segala peraturan PERUSAHAAN yang berkaitan dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan disesuaikan dalam jangka waktu selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak Perjanjian Kerja Bersama ini ditandatangani.
- (4) Keputusan Direksi yang merupakan peraturan pelaksanaan dan penjabaran lebih lanjut dari pada isi Perjanjian Kerja Bersama ini, dirundingkan bersama pihak PERUSAHAAN dengan Pengurus SEKATA.

BAB XVIII PENUTUP

Pasal 64

- (1) Perjanjian Kerja Bersama ini berlaku dan mengikat kedua belah pihak untuk jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak ditandatangani bersama.
- (2) Apabila salah satu pihak tidak menyampaikan usul untuk mengadakan perubahan, maka masa berlaku Perjanjian Kerja Bersama ini dianggap diperpanjang 1 (satu) tahun, kecuali salah satu pihak memberitahukan secara tertulis untuk membuka perundingan baru, hendaknya diajukan kepada pihak lainnya paling lambat 30 hari sebelum berakhir Perjanjian Kerja Bersama.
- (3) Bilamana ternyata dalam Perjanjian Kerja Bersama ini terdapat kekeliruan dan atau kekurangan, maka salah satu pihak dapat mengusulkan perubahan.

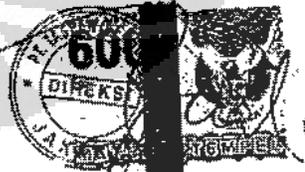
Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 13 November 2006

SERIKAT KARYAWAN TASPEN,



Dodi Susanto
DODI SUSANTO
Ketua Umum

PT TASPEN (PERSERO),



Achmad Subianto
ACHMAD SUBIANTO
Direktur Utama

4/33



KEPUTUSAN
DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)
NOMOR : SK - 03/DIR/UP.8/2007

TENTANG
HUKUMAN DISIPLIN SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN
HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI
KARYAWAN PERUSAHAAN
A.N SAUDARA BENNY RAJAGUKGUK, SE NIK. 199019612247

DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)

- Membaca** : 1. Laporan Nomor: LHPK-04/B/122006 tanggal 7 Desember 2006 tentang Matrik Audit Khusus Pada PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Bogor;
2. Berita Acara Pemeriksaan tanggal 15 November 2006 beserta dokumen pendukungnya;
3. Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 November 2006 beserta dokumen pendukungnya;
4. Berita Acara Sidang Jabatan tanggal 01 Mei 2007 beserta dokumen pendukungnya.
- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Berita Acara Sidang Jabatan tersebut diatas Saudara Benny Rajagukguk, SE NIK. 199019612247 telah melakukan perbuatan berupa :
- 1) Memproses Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim yang tidak lengkap atau tidak mempunyai dosir sehingga merugikan perusahaan,
- 2) Tidak melakukan wawancara & investigasi terhadap Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim yang janggal/meragukan sehingga merugikan perusahaan,
- 3) Mengesahkan pensiun kode kasus 'P' (Punah) terhadap Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim yang diajukan oleh pemohon yang tidak berhak/palsu sehingga merugikan perusahaan,
- 4) Up date pensiun kode kasus 'P' pada Maspen yang bukan tugas/wewenangnya sehingga merugikan perusahaan,
- 5) Memaraf sebagai verifikasi dan sekaligus Penetapan Klim (perangkapan tugas) sehingga merugikan perusahaan,
- 6) Menerima pemberian uang hasil pemalsuan klim dari Sdr. Hendra (Pemalsu dokumen) sebesar Rp. 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah),
- 7) Akibat dari perbuatan Saudara Benny Rajagukguk, SE sebagaimana tersebut butir a 1) sampai dengan a 6), yang bersangkutan telah merugikan nama baik dan merugikan perusahaan sebesar Rp. 220.276.275,- (Dua Ratus Dua Puluh Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah);
- b. bahwa perbuatan tersebut melanggar ketentuan Lampiran 1 Romawi IV Nomor 10 dan Romawi III Nomor 3 Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-04/DIR/2006 tanggal 28 Februari 2006 Tentang Disiplin Karyawan;
- c. bahwa untuk menegakkan disiplin, dipandang perlu menjatuhkan hukuman yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukan kepada Saudara Benny Rajagukguk NIK. 199019612247 dengan Keputusan Direksi.
- Mengingat** : 1. Anggaran Dasar PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PERSERO) Nomor : 53 tanggal 17 Maret 1998 yang telah diperbaiki dengan Nomor : 10 tanggal 2 Juli 1998 sebagaimana dimuat dalam Berita Negera RI Nomor :



2. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : KEP-86/KEP-MBUMN/2002 tanggal 16 April 2002 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri dan Surat Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : S-207/MBU/2007 tanggal 16 April 2007 tentang Pelaksanaan Tugas Anggota-anggota Direksi PT TASPEN (PERSERO);
3. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-13/DIR/1998 tanggal 17 Maret 1998 tentang Penilaian Kinerja Karyawan dan Unit Kerja PT TASPEN (PERSERO);
4. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-30/DIR/1998 tanggal 8 Agustus 1998 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-46/DIR/1999;
5. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-41/DIR/2003 tanggal 22 Desember 2003 tentang Peraturan Dana Pensiun Karyawan Taspem, yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor : KEP - 194/KM.6/2004 tanggal 24 Mei 2004;
6. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-04/DIR/2006 tanggal 28 Februari 2006 tentang Disiplin Karyawan;
7. Perjanjian Kerja Bersama antara PT TASPEN (PERSERO) Dengan Serikat Karyawan Taspem (SEKATA)
Nomor : JAN-10/DIR/2006 Tanggal 13 November 2006;
Nomor : 18/SEKATA/2006
8. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-07/DIR/2006 tanggal 3 Maret 2006 tentang Sidang Jabatan;
9. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-09/DIR/2007 tanggal 12 Maret 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab Jabatan PT TASPEN (PERSERO);
10. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK -11/DIR/2007 tanggal 23 Maret 2007 tentang Penghasilan Karyawan PT TASPEN (PERSERO).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT TASPEN (PERSERO) TENTANG HUKUMAN DISIPLIN SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN A.N SAUDARA BENNY RAJAGUKGUK, SE NIK. 199019612247

Pasal 1

- (1) Menjatuhkan Hukuman Disiplin Sangat Berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan terhitung sejak tanggal 18 Juni 2007 kepada karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel A Keputusan ini.



A. DATA KARYAWAN

1.	Nama	Benny Rajagukguk
2.	NIK.	199019612247
3.	Tanggal Lahir	07 Oktober 1961
4.	TMT Bekerja	01 Februari 1990
5.	Jabatan	Asisten Pengendali
6.	Gol/Tk.Gaji	VII/8
7.	Gaji Dasar Terakhir	Rp. 3.163.000,-
8.	Unit Kerja	KC Palembang

(2) Karyawan sebagaimana ayat (1) mempunyai susunan keluarga sebagaimana tercantum dalam table B pada Keputusan ini.

B. SUSUNAN KELUARGA

No.	Nama	Tgl. Lahir	Tgl. Nikah	Ket
1.	Sarna Tarida Sinaga	19 Mei 1964	26 Januari 1993	Isteri
2.	J.P. Andre Muller Rajagukguk	09 April 1995	-	Anak
3.	Rudy Voller Maju Rajagukguk	02 Januari 1997	-	Anak

Pasal 2

Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dengan mengembalikan uang perusahaan sebesar Rp. 220.276.275,- (Dua Ratus Dua Puluh Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Ribu Dua Ratus Tujuh Puluh Lima Rupiah).

Pasal 3

Keberatan atas Keputusan ini dapat diajukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya Keputusan ini.

Pasal 4

Apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Asli Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan dengan alamat :
Jl. Kapten Marzuki Lorong SMP Xaverius I No. 516 Kec Ilir Timur Palembang

Ditetapkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 13 Juni 2007
PT TASPEN (PERSERO)

Direksi,

ACHMAD SUBIANTO
Direktur Utama

Tembusan Keputusan ini disampaikan dengan hormat kepada :

1. Direksi;
2. Satuan Pengawasan Intern, di Jakarta;



KEPUTUSAN
DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)
NOMOR : SK -04 /DIR/UP.8/2007

TENTANG
HUKUMAN DISIPLIN SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN
HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI
KARYAWAN PERUSAHAAN
A.N SAUDARA SARDJU, DRS NIK. 199119552652

DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)

- Membaca** : 1. Laporan Nomor: LHPK-04/B/122006 tanggal 7 Desember 2006 tentang Matrik Audit Khusus Pada PT TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Bogor;
2. Berita Acara Pemeriksaan tanggal 13 November 2006 beserta dokumen pendukungnya;
3. Berita Acara Pemeriksaan tanggal 17 November 2006 beserta dokumen pendukungnya;
4. Berita Acara Sidang Jabatan tanggal 01 Mei 2007 beserta dokumen pendukungnya.
- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Berita Acara Sidang Jabatan tersebut diatas Saudara Sardju, DRS NIK. 199119552652 telah melakukan perbuatan berupa :
- 1) Melakukan investigasi pensiunan yang ternyata pensiunan tersebut palsu/fiktif sehingga merugikan perusahaan,
 - 2) Mengusulkan perubahan pensiun kode kasus 'P' (Punah) kepada Kepala KC dari Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim yang diajukan oleh pemohon yang tidak berhak/palsu sehingga merugikan perusahaan,
 - 3) Memproses Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim yang tidak lengkap dan tidak mempunyai dosir sehingga merugikan perusahaan,
 - 4) Menyetujui keabsahan pembayaran Surat Permintaan Pembayaran (SPP) klim dari pemohon yang tidak berhak/palsu sehingga merugikan perusahaan,
 - 5) Menyetujui keabsahan & mengusulkan permohonan SK janda/duda kepada penerbit dari pemohon yang tidak berhak/palsu sehingga merugikan perusahaan,
 - 6) Akibat dari perbuatan Saudara Sardju, DRS sebagaimana tersebut butir a 1) sampai dengan a 5), yang bersangkutan telah merugikan nama baik dan merugikan perusahaan sebesar Rp. 199.632.325,- (Seratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Lima Rupiah);
- b. bahwa perbuatan tersebut melanggar ketentuan Lampiran 1 Romawi IV Nomor 10 Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-04/DIR/2006 tanggal 28 Februari 2006 Tentang Disiplin Karyawan;
- c. bahwa untuk menegakkan disiplin, dipandang perlu menjatuhkan hukuman yang sesuai dengan perbuatan yang dilakukan kepada Saudara Sardju, DRS NIK. 199119552652 dengan Keputusan Direksi.
- Mengingat** : 1. Anggaran Dasar PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PERSERO) Nomor : 53 tanggal 17 Maret 1998 yang telah diperbaiki dengan Nomor : 10 tanggal 2 Juli 1998 sebagaimana dimuat dalam Berita Negera RI Nomor : 31 tahun 1999, Tambahan Berita Negara Nomor : 2207 tahun 1999;



2. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : KEP-86/KEP-MBUMN/2002 tanggal 16 April 2002 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri dan Surat Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : S-207/MBU/2007 tanggal 16 April 2007 tentang Pelaksanaan Tugas Anggota-anggota Direksi PT TASPEN (PERSERO);
3. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-13/DIR/1998 tanggal 17 Maret 1998 tentang Penilaian Kinerja Karyawan dan Unit Kerja PT TASPEN (PERSERO);
4. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-30/DIR/1998 tanggal 8 Agustus 1998 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-46/DIR/1999;
5. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-41/DIR/2003 tanggal 22 Desember 2003 tentang Peraturan Dana Pensiun Karyawan Taspem, yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor : KEP-194/KM.6/2004 tanggal 24 Mei 2004;
6. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-04/DIR/2006 tanggal 28 Februari 2006 tentang Disiplin Karyawan;
7. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-07/DIR/2006 tanggal 3 Maret 2006 tentang Sidang Jabatan;
8. Perjanjian Kerja Bersama antara PT TASPEN (PERSERO) Dengan Serikat Karyawan Taspem (SEKATA)
Nomor : JAN-10/DIR/2006 Tanggal 13 November 2006;
Nomor : 18/SEKATA/2006
9. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-09/DIR/2007 tanggal 12 Maret 2007 tentang Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab Jabatan PT TASPEN (PERSERO);
10. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-11/DIR/2007 tanggal 23 Maret 2007 tentang Penghasilan Karyawan PT TASPEN (PERSERO).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT TASPEN (PERSERO) TENTANG HUKUMAN DISIPLIN SANGAT BERAT BERUPA PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI SEBAGAI KARYAWAN PERUSAHAAN A.N SAUDARA SARDJU, DRS NIK. 199119552652

Pasal 1

- (1) Menjatuhkan Hukuman Disiplin Sangat Berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan perusahaan terhitung sejak tanggal 18 Juni 2007 kepada karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel A Keputusan ini.



A. DATA KARYAWAN

1.	Nama	Sardju
2.	NIK,	199119552652
3.	Tanggal Lahir	08 Maret 1955
4.	Tanggal diangkat calon PNS	01 September 1975
5.	Tanggal diangkat PNS	01 September 1976
6.	Tanggal diangkat pegawai TASPEN	01 November 1991
7.	Jabatan	Pengendali
8.	Gol/Tk.Gaji	IX/11
9.	Gaji Dasar Terakhir	Rp. 4.822.000
10.	Unit Kerja	KC Bogor

(2) Karyawan sebagaimana ayat (1) mempunyai susunan keluarga sebagaimana tercantum dalam table B pada Keputusan ini.

B. SUSUNAN KELUARGA

No.	N A M A	Tgl. Lahir	Tgl. Nikah	Ket
1.	Tusiarsih	22 Agustus 1959	19 April 1977	Isteri
2.	Ageng Julianto	25 Juli 1977		Anak
3.	Madya Hartatiningsih	22 Oktober 1981		Anak

Pasal 2

Tuntutan Ganti Rugi (TGR) dengan mengembalikan uang perusahaan sebesar Rp. 199.632.325,- (Seratus Sembilan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tiga Puluh Dua Ribu Tiga Ratus Dua Puluh Lima Rupiah).

Pasal 3

Keberatan atas Keputusan ini dapat diajukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya Keputusan ini.

Pasal 4

Apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

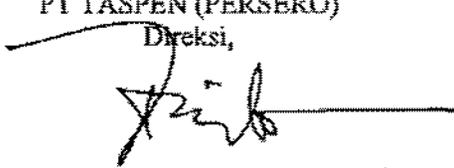
Asli Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan dengan alamat :
Komp. Pondok Aren Ds. Ciluer Kec Bogor Utara, Bogor

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 13 Juni 2007

PT TASPEN (PERSERO)

Direksi,


ACHMAD SUBIANTO
Direktur Utama

Tembusan Keputusan ini disampaikan dengan hormat kepada :

1. Direksi;
2. Satuan Pengawasan Intern, di Jakarta;
3. Kepala Kantor Cabang Utama PT TASPEN (PERSERO) Bandung;
4. Kepala Kantor Cabang PT TASPEN (PERSERO) Bogor;
5. Dana Pensiun Karyawan Taspem, di Jakarta;
6. Peninggal.



KEPUTUSAN
DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)
NOMOR: SK- 07 /DIR/UP.8/2007

TENTANG
PENGUKUHAN HUKUMAN DISIPLIN
A.N. SAUDARA YULIANTO UJANG FIBISONO, SE. MM NIK.198719691286

DIREKSI PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI (PERSERO)

- Membaca : 1. Surat keberatan yang diajukan oleh Saudara Yulianto Ujang Fibisono, SE.MM NIK. 198719691286 tanggal 25 Juni 2007;
2. Hasil Sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian tanggal 16 Juli 2007.
- Menimbang : a. bahwa setelah memperhatikan keberatan yang diajukan oleh Saudara Yulianto Ujang Fibisono, SE. MM NIK. 198719691286 tanggal 25 Juni 2007 dan hasil Sidang Badan Pertimbangan Kepegawaian tanggal 16 Juli 2007 dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang dijadikan dasar keberatan tersebut tidak mengandung hal-hal/data baru yang dapat dijadikan dasar untuk mengubah hukuman disiplin sebagaimana yang telah ditetapkan dengan Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-05/DIR/UP.8/2007 tanggal 13 Juni 2007;
- b. bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh Saudara Yulianto Ujang Fibisono, SE. MM NIK. 198719691286 tersebut dan hukuman yang dijatuhkan kepadanya dipandang sudah tepat sesuai dengan pelanggaran disiplin yang telah dilakukannya;
- c. bahwa dengan mempertimbangkan tersebut diatas dipandang perlu mengukuhkan keputusan hukuman disiplin sebagaimana Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-05/DIR/UP.8/2007 tanggal 13 Juni 2007.
- Mengingat : 1. Anggaran Dasar PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PERSERO) Nomor: 53 tanggal 17 Maret 1998 yang telah diperbaiki dengan Nomor: 10 tanggal 2 Juli 1998 sebagaimana dimuat dalam Berita Negara RI Nomor: 31 tahun 1999; Tambahan Berita Negara Nomor: 2207 tahun 1999;
2. Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor : KEP-86/KEP-MBUMN/2002 tanggal 16 April 2002 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota - anggota Direksi Perusahaan Perseroan (PERSERO) PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri jo Surat Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor : S-207/MBU/2007 tanggal 16 April 2007 tentang Pelaksanaan Tugas Anggota-anggota Direksi PT TASPEN (PERSERO);
3. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : 13/DIR/1998 tanggal 17 Maret 1998 tentang Penilaian Kinerja karyawan dan unit kerja PT TASPEN (PERSERO);



4. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor: SK-30/DIR/1998 tanggal 8 Agustus 1998 tentang Pokok - pokok Kepegawaian yang telah diubah dengan Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-46/DIR/1999;
5. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor: SK-41/DIR/2003 tanggal 22 Desember 2003 tentang Peraturan Dana Pensiun Karyawan Taspem, yang telah disahkan dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor : KEP-194 /KM.6/2004 tanggal 24 Mei 2004;
6. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-04/DIR/2006 tanggal 28 Februari 2006 tentang Disiplin Karyawan;
7. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor: SK-07/DIR/2006 tanggal 3 Maret 2006 tentang Sidang Jabatan;
8. Perjanjian Kerja Bersama antara PT TASPEN (PERSERO) Dengan Serikat Karyawan Taspem (SEKATA)
Nomor : JAN-10/DIR/2006 Tanggal 13 November 2006;
Nomor : 18/SEKATA/2006
9. Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-11/DIR/2007 tanggal 23 Maret 2007 tentang Penghasilan Karyawan PT TASPEN (PERSERO).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKSI PT TASPEN (PERSERO) TENTANG PENGUKUHAN HUKUMAN DISIPLIN A.N. SAUDARA YULIANTO UJANG FIBISONO, SE. MM NIK. 198719691286.

Pasal 1

Mengukuhkan keputusan hukuman disiplin sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direksi PT TASPEN (PERSERO) Nomor : SK-05/DIR/UP.8/2007 tanggal 13 Juni 2007 yang ditujukan kepada Saudara Yulianto Ujang Fibisono, SE. MM NIK. 198719691286 Jabatan Pelaksana Kantor Cabang PT TASPEN (PERSERO) Bogor Gol/Tk. Gaji V/8.

Pasal 2

Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.



Asli keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan dengan alamat :
Komplek Balivet RT 03/11 Bogor.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 14 Agustus 2007

PT TASPEN (PERSERO)
Direksi,

ACHMAD SUBIANTO
Direktur Utama

Tembusan Keputusan ini disampaikan dengan hormat kepada:

1. Direksi;
2. Kepala Satuan Pengawasan Intern, di Jakarta;
3. Manajer Utama Divisi SDM, di Jakarta;
4. Kepala Kantor Cabang PT TASPEN (PERSERO) Bogor, di Bogor;
5. Kepala Kantor Cabang Utama PT TASPEN (PERSERO) Bandung, di Bandung;
6. Dana Pensiun Karyawan Taspen, di Jakarta;
7. Peninggal.

PENETAPAN

Nomor : 186/Pen/Pid/2008/PT.Bdg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Ketua Pengadilan Tinggi Bandung ;

Membaca surat laporan banding tertanggal 25 Maret 2008 No : W11.U2.HN.01.10.428 dalam perkara nomor : 341/Pid.B/2007/PN.Bgr., atas nama terdakwa :

BENNY RAJAGUKGUK, SE : lahir di Medan, Umur/Tgl. Lahir, 46 tahun/07 Oktober 1961, Jenis kelamin Laki-laki, Kebangsaan Indonesia, Agama Kristen, Pekerjaan Karyawan PT. TASPEN Cabang Bogor, Tempat tinggal di Jl. Kayu Mas Tengah No. 16 RT. 003/09, Kel. Pulo Gadung, Kodya Jakarta Timur ;-----

Telah ditahan dengan surat perintah/Penetapan Penahanan :

1. Penyidik sejak tanggal 20 Juni 2007 sampai dengan tanggal 09 Juli 2007 ;
2. Perpanjangan Penuntut Umum sejak tanggal 10 Juli 2007 sampai dengan tanggal 18 Agustus 2007 ;
3. Jaksa Penuntut Umum sejak tanggal 14 September 2007 sampai dengan tanggal 03 Oktober 2007 ;
5. Perpanjangan KPN sejak tanggal 04 Oktober 2007 sampai dengan tanggal 02 Nopember 2007 ;
6. Hakim PN sejak tanggal 29 Oktober 2007 sampai dengan tanggal 27 Nopember 2007 ;
7. Perpanjangan WKPN sejak tanggal 28 Nopember 2007 sampai dengan tanggal 28 Januari 2008;
8. Perpanjangan WKPT sejak tanggal 29 Januari 2008 sampai dengan tanggal 27 Februari 2008 ;
9. Perpanjangan WKPT sejak tanggal 28 Februari 2008 sampai dengan tanggal 28 Maret 2008 ;
10. Penahanan KPT sejak tanggal 24 Maret 2008 sampai dengan tanggal 22 April 2008;

- Memperhatikan pendapat Majelis hakim tinggi yang bersangkutan ;
- Menimbang, bahwa Terdakwa telah didakwa melakukan tindak pidana yang diatur dalam pasal ;
- Menimbang, bahwa penetapan penahanan Wakil Ketua Pengadilan Tinggi tersebut akan habis dan tidak berlaku lagi terhitung sejak tanggal 22 April 2008 ;
- Menimbang, bahwa guna kepentingan pemeriksaan banding dipandang perlu untuk memperpanjang waktu penahanan terdakwa tersebut paling lama 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal 23 April 2008;
- Mengingat pasal 27 ayat (2) Jo. Pasal 21 ayat (4) KUHAP (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981);

MENETAPKAN

- Memperpanjang waktu penahanan atas diri terdakwa **BENNY RAJAGUKGUK, SE.** dalam **RUMAH TAHANAN NEGARA** selama 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal 23 April 2008 sampai dengan tanggal 21 Juni 2008;
- Memerintahkan agar kepada Terdakwa/keluarganya selekas mungkin diberikan sehelai tembusan resmi dari penetapan ini;

Ditetapkan di **BANDUNG**

pada tanggal : 16 April 2008

AKIL KETUA PENGADILAN TINGGI BANDUNG



MURGANTI SARAGIH, S.H.M.H.

NIP. 040 017 619

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Kejaksaan Negeri di Bogor,
2. Kepala lembaga pemasyarakatan/Rutan Bogor
3. Sdr. Terdakwa/Keluarganya.
4. Arsip

PENGADILAN NEGERI BOGOR

Jalan Pengadilan No.10 Bogor

TELP. 323190 – 323121.

N o m o r : WS.U2.HN.01.10.305/2008 Bogor, 19 Maret 2008
Lampiran : 1 (satu) bundel
Perihal : Mohon ditetapkan SATUS KEPADA YTH.
Tahanan An. Drs SARDJU bin BAPAK KETUA PENGADILAN TINGGI
KROMO DIMEDJO. JAWA BARAT
DI -
BANDUNG

Bersama ini kami sampaikan dengan hormat kepada Bapak, bahwa Perkara pidana No.: 342 /Pid/B/2007/PN,Bgr. atas nama terdakwa :

Nama lengkap : Drs. SARDJU bin KROMO DIMEDJO ; -----
Tempat/tgl. lahir : Purworedjo , 08 Maret 1955 . -----
U m u r : 52 tahun ; -----
Jenis kelamin : laki-laki ; -----
Kebangsaan : Indonesia ; -----
A g a m a : Islam ; -----
Tempat tinggal : Jalan Pamekar Raya No. 100 Rt. 001/Rw.04, Kelurahan ---
Mekar Mulya Kecamatan Rancasari, Kota Bandung ; -----
Pekerjaan : Karyawan PT. TASPEN Cabang Bogor ; -----

Telah ditahan berdasarkan Surat Perintah / Penetapan Penahanan : -----

1. Penyidik tertanggal 18 Juni 2007 Nomor : PRINT-831/0.2.12/Fd.1.06/2007 sejak tanggal 18 Juni 2007 s/d tanggal 07 Juli 2007 ; -----
2. Perpanjangan Kepala Kejaksaan Negeri Bogor tertanggal 03 Juli 2007 Nomor : PRINT-910/0.2.12/Fd.1/07/2007 sejak tanggal 08 Juli 2007 s/d tanggal 16 Agustus 2007 ; -----
3. Perpanjangan Wakil Ketua Pengadilan Negeri Bogor , tertanggal 13 Agustus 2007, Nomor : 32/Pen.Pid/2007/PN.BGR., sejak tanggal 17 Agustus 2007 s/d 15 September 2007 ; -----
4. Penuntut Umum tertanggal 14 September 2007 No. PRINT-1340 /0.2.12/Ft.1/09/2007 sejak tanggal 14 September 2007 s/d tanggal 3 Oktober 2007 ; -----
5. Perpanjangan Wakil ketua Pengadilan Negeri Bogor, tertanggal 27 September 2007, Nomor : 36/Pen.Pid/2007/PN.BGR., sejak tanggal 04 Oktober 2007 s/d 02 Nopember 2007 ; -----
6. Hakim Pengadilan Negeri Bogor, tertanggal 29 Oktober 2007, Nomor : 431/Pen.Pid/B/2007/ PN.BGR sejak tanggal 29 Oktober 2007 s/d tanggal 27 Nopember 2007 ; -----
7. Perpanjangan Ketua Pengadilan Negeri tertanggal 20 Nopember 2007, Nomor : 431 (2)/Pe.Pid/B/2007/PN.BGR. sejak tanggal 13 Oktober 2007 s/d tanggal 26 Januari 2008 ; -----
8. Perpanjangan Wakil Ketua Pengadilan Tinggi tertanggal 15 Januari 2008, No. 26/Pen.Pid/2008/PT.Bdg. sejak tanggal 27 Januari 2008 s/d 25 Februari 2008 ;---
9. Perpanjangan Wakil Ketua Pengadilan Tinggi tertanggal 13 Februari 2008, No. 26/Pen.Pid/2008/PT.Bdg. sejak tanggal 26 Pebruari 2008 s/d 26 Maret 2008 ;----

Bahwa atas perkara pidana No. 342/PID.B/2007/PN.BGR. atas nama Drs. SARDJU bin KROMO DIMEDJO tersebut diatas, telah diputus pada tanggal 14 Maret 2008, dengan hukuman penjara selama 1 (satu) tahun, sementara perpanjangan penahanan oleh Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Bandung akan berakhir tanggal 26 Maret 2008 ;

Bahwa pada hari RABU, tanggal 19 MARET 2008, Jaksa Penuntut Umum dan Penasehat Hukum Terdakwa (berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 17 Maret 2008, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bogor tertanggal 19 Maret 2008 dengan No. 115/SK) telah menyatakan BANDING atas putusan tersebut ;

Bahwa Terdakwa telah didakwa oleh Jaksa Penuntut Umum dengan dakwaan melanggar :

PRIMAIR : Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 18 Undang-Undang RI No.31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan UU,RI. No. 20 tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP jo Pasal 64 ayat (1) KUHP. ;

SUBSIDAIR : Pasal 3 jo Pasal 18 Undang-Undang RI No.31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan UU,RI. No. 20 tahun 2001 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP jo Pasal 64 ayat (1) KUHP. ;

Bahwa dengan adanya BANDING atas perkara ini, untuk kelanjutan status tahanan atas nama terdakwa Drs. SARDJU bin KROMO DIMEDJO menjadi wewenang Pengadilan Tinggi Jawa Barat ;

Demikian untuk diketahui dan maklum maklum adanya .-



Tembusan kepada Yth :

1. Kepala Kejaksaan Negeri Bogor
2. Kepala RUTAN Bogor ;
3. Terdakwa ;
4. Keluarga Terdakwa ;
5. Arsip .-

PENETAPAN

Nomor : 185/Pen/Pid/2008/PT.Bdg.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
KAMI KETUA/WAKIL KETUA PENGADILAN TINGGI BANDUNG**

Telah membaca surat laporan banding dari Pengadilan Negeri Bogor tertanggal 19 Maret 2008 Nomor Surat Pengantar : W11.U2.HN.01.10. dalam perkara Nomor : 340/Pid/B/2007/PN.Bgr. atas nama terdakwa :

YULIANTO UJANG FIBISONO : lahir di Bogor, Umur/Tgl. Lahir 38 Tahun/15 Juli 1969, Jenis kelamin Laki-laki, Kebangsaan Indonesia, Agama Islam, Pekerjaan Karyawan PT. Tspen Cabang Bogor, Tempat tinggal di Villa Bogor Indah Blok CC 1/27 ;

Telah ditahan dengan surat perintah/Penetapan Penahanan :

1. Penahanan Kejaksaan Negeri Bogor sejak tanggal 18 Juni 2007 sampai dengan tanggal 07 Juli 2007 ;
2. Perpanjangan Penuntut Umum sejak tanggal 08 Juli 2007 sampai dengan tanggal 16 Agustus 2007 ;
3. Perpanjangan WKPN sejak tanggal 17 Agustus 2007 sampai dengan tanggal 15 September 2007 ;
4. Jaksa Penuntut Umum sejak tanggal 14 September 2007 sampai dengan tanggal 03 Oktober 2007 ;
5. Hakim PJ sejak tanggal 04 Oktober 2007 sampai dengan tanggal 02 Nopember 2007 ;
6. Perpanjangan KPN sejak tanggal 28 Nopember 2007 sampai dengan tanggal 26 Januari 2008 ;
7. Perpanjangan WKPT ke I sejak tanggal 27 Januari 2008 sampai dengan 25 Pebruari 2008 ;
8. Perpanjangan WKPT ke II sejak tanggal 26 Pebruari 2008 sampai dengan 26 Maret 2008 ;

- Memperhatikan pendapat Ketua Pengadilan Negeri dan Jaksa Penuntut Umum ;
- Menimbang, bahwa Terdakwa telah didakwa melakukan tindak pidana yang diatur dalam pasal : PRIMAIR : Pasal 2 ayat (1) Jo. Pasal 18 UU. RI. No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan UU. RI. No. 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Jo. Pasal 55 ayat (1) ke 1 KUHP Jo. Pasal 64 ayat (1) KUHP ; SUBSIDAIR : Pasal 3 Jo. Pasal 18 UU. RI. No. 31 Tahun 1999 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan UU-RI- No. 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Jo. Pasal 55 ayat (1) ke 1 KUHP Jo. Pasal 64 ayat 91) KUHP ;
- Menimbang bahwa Jaksa Penuntut Umum telah mengajukan permintaan banding pada tanggal 19 Maret 2008 sebagaimana tercantum dalam Akta Permintaan Banding tersebut ;
- Menimbang, bahwa sejak tanggal mengajukan permohonan banding tersebut di atas maka kewenangan penahanan atas diri Terdakwa tersebut telah beralih ke Pengadilan Tinggi ;
- Menimbang, bahwa untuk kepentingan pemeriksaan perkara tersebut, dipandang perlu untuk mengeluarkan Surat Penahanan atas diri Terdakwa tersebut terhitung sejak tanggal 19 Maret 2008 ;
- Memperhatikan pasal 238 ayat (2) dan pasal 27 ayat (1) Jo. Pasal 21 ayat (4) KUHP (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981) ;

MENETAPKAN

- Memerintahkan kepada terdakwa **YULIANTO UJANG FIBISONO** untuk tetap ditahan dalam tahanan RUMAH TAHANAN NEGARA selama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal 19 Maret 2008 sampai dengan tanggal 17 April 2008 ;
- Memerintahkan agar kepada Terdakwa/keluarganya selekas mungkin diberikan sehelai tembusan resmi dari penetapan ini ;



Ditetapkan di B A N D U N G

pada tanggal : 19 Maret 2008

WAKIL KETUA PENGADILAN TINGGI BANDUNG

Ny. **NURGANTI SARAGIH, S.H.M.H**

NIP. 040 017 619

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Kejaksaan Negeri di Bgor,
2. Kepala Lembaga Pemasyarakatan/Rutan Bogor,
3. Sdr. Terdakwa/Keluarganya,...
4. Arsip.

Pertanyaan - pertanyaan

Wawancara dilakukan pada hari Senin tanggal 9 Juni 2008

Nama : Yulianto Ujang Fiblsono, SE, MM

Jabatan : Mantan Pegawai PT. Taspen (Persero)

1. Apakah Bapak mengetahui bagaimana alur/proses yang akan dihadapi oleh pekerja yang akan di PHK oleh Perusahaan PT. TASPEN (Persero)? (ya/tidak)

1. Saya mengetahui

2. Dapatkah Bapak menjelaskan bagaimana proses tersebut, khususnya terhadap Hukumen Displin Sangat Berat berupa Pemberhentian dengan Hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Karyawan Perusahaan?

2. Saya sebagai karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cab. Bogor s/d th 2007 bulan Juni.

- Saya di periksa oleh SPI dari kantor pusat di duga ada penyimpangan dan penyalahgunaan.
- Saya pernah di laporkan oleh Polsek Bogor Utara di duga ada upaya pemalsuan dokumen. Ternyata tidak terbukti dan tolak ada tindak lanjutnya dari Polsek Bogor Utara.
- Saya di tahan oleh Kejaksaan Megari Bogor yang di duga saya korupsi uang negara pd bulan Juni 2007.

3. Apakah benar bapak, pernah mendapatkan SK DIREKSI PT.TASPEN (Persero) Nomor SK-05/DIR/UP.8/2007 tertanggal 13 Juni 2007 tentang Hukuman Disiplin Sangat Berat berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Karyawan Perusahaan? Dan kapan/tanggal berapa, serta bulan dan tahun, Bapak menerima Salinan SK Direksi tersebut?

3. Benar, tapi tanggal 13 Juni 2007 saya di panggil di ruang rapat di berikan SK tsb, lalu saya di bawa langsung oleh Kejaksaan Negeri Bogor

4. Apakah sebelum bapak ditahan oleh Pihak Kejaksaan Negeri Bogor dan Menjalani pemeriksaan oleh Pihak kejaksaan, Bapak masih berstatus Karyawan Aktif? Serta apa jabatan Bapak saat itu?

4. Tidak, tidak adanya SK pemberhentian saya di periksa oleh Kejaksaan Negeri Bogor.

5. Apakah benar, bapak pernah menjalani Pemeriksaan Internal dari SPI PT.Taspen (Persero) Pusat? Serta apakah bapak mengetahui tentang kesimpulan atas pemeriksaan tersebut? Mohon diterangkan

5. Benar, Aliran tetapi saya tidak tau bagaimana hasil dari audit SPI tersebut sampai dgn saat ini

6. Apakah setelah diberhentikan sebagai Karyawan Perusahaan sesuai dengan SK-Direksi Nomor: 04/DIR/UP.8/2007 tersebut, bapak maupun keluarga mendapat Uang Pesangon dari perusahaan? Dan apakah ada penghasilan lainnya (uang pensiun, dsb) yang diterima oleh bapak/keluarga setelah SK Direksi tersebut ditetapkan? Mohon diterangkan

6. Dapat, Aliran tetapi sampai dengan saat ini saya belum mengurus THT. jam istirahat, pensiun karena pd sk pemberhentian saya berbunga saya menyatakan perusahaan bukan uang lepas, maka saya akan menunggu kejelasan lebih lanjut. karena saya yang di gantikan

Untuk pembayaran pensiun telah di ganti oleh Hegowal, bukan uang perusahaan.

7. Apakah saudara pernah mengajukan keberatan atas SK-Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut? Mohon diterangkan

7. - pernah, karena menurut prosedur bahwa pengajuan pensiun tsb telah memenuhi standar SOP untuk kelengkapan pengajuannya.
- Alasan saya, saya tidak pernah menerima uang yang di tawarkan kepada saya (dasar apa yang di berikan dan dari perusahaan).

8. Apakah Bapak merasa ada hak-hak yang dirugikan atas ditetapkan SK Direksi PT.Taspen (Persero) tersebut terhadap diri/keluarga bapak ? dan apakah Bapak berencana untuk menggugat PT.Taspen atas SK-Direksi tersebut? Mohon keterangan Bapak.

8. - Ya ada, menurut sk 04 tentang kepegawaian bahwa karyawan yg bermasalah (polisi, jaker dll) maka selama 6 bulan gaji harus masih di bayarkan sambil menunggu protes lebih lanjut, lalu pada bulan ke 7 gaji di stop sambil menunggu ditetapkan hukuman yang berlaku..
- Saya tidak tau, saya pernah sama Allah karena ini semua telah di gariskan Allah.

9. Menurut Bapak, apakah SK Direksi PT.Taspen (persero) tersebut di tetapkan oleh Perusahaan karena pertimbangan bapak ditahan oleh penyidik kepolisian dalam hal tindak pidana ataukah karena Bapak telah melakukan kesalahan prosedur perusahaan? Mohon diterangkan

9. ; iya, karena saya udah ^{masih} jawab lagi oleh karyawan
awan perusahaan,
- betul adanya penyidikan dari kepolisian
terutama dalam perkara dakuwa primer 1/9
di tujukan kepada saya tidak terbukti: ps 55
jo. 60 pasal 2. dan 3

10. Apakah Bapak, mengetahui tentang Surat Edaran Menteri SE- 13/MEN/SJ-HK/1/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materi Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang intinya Membatalkan Pasal 158 Undang-undang Ketenagakerjaan tentang PHK Karena Kesalahan Berat haruslah menunggu Keputusan Majelis hakim yang telah berkekuatan hukum tetap? Serta apakah perkara pidana bapak telah mempunyai keputusan Hakim yang *inkracht* atau bapak masih melakukan upaya hukum (banding, kasasi)? Mohon dijelaskan

10. Saya tidak tau, sampai dgn saat ini saya
tidak menunggu keputusan dari pengadilan
tinggi Banding berkenaan dgn jaksa saya
Banding, dan sampai saat ini belum ada
keputusan hukum pasti, dan mungkin tidak
Ada kasasi karena udah cukup telah mengah
adepi hukum di Indonesia yg tak pasti.

Terima kasih atas waktu dan kesediaan bapak menjawab pertanyaan ini dan membantu penulis dalam pembuatan tesis.