

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG  
DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**TESIS**

**YAMITEMA T.J. LAOLY  
0606005712**



T  
25729

**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
JAKARTA  
JULI 2008**

**PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS INDONESIA**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH YANG  
DIKENAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Magister Hukum

**YAMITEMA T.J. LAOLY  
0606005712**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
JAKARTA  
JULI 2008**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama : Yamitema T.J. Laoly

NPM : 0606005717

Tanda tangan : 

Tanggal : 28 Juli 2008



## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Yamitema T. J. Laoly  
NPM : 0606005712  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Tesis : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja

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

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing: Prof. Dr. A. Uwiyono, SH., MH. ....

Penguji : Dr. Siti Hayati Hoesein, S.H., M.H. ....

Penguji : Dr. Widodo Suryandono, S.H., M.H. ....

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 24 Juli 2008

## Kata Pengantar

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas rahmatnya, sehingga penulis diberikan kesempatan, kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja”**.

Tesis ini diajukan untuk memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Magister Hukum pada Program Magister Hukum Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Dalam penulisan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan yang diberikan dari berbagai pihak. Penulis juga mohon maaf setulusnya, apabila dalam penulisan ini terdapat kesalahan dan kesilapan. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. A. Uwiyono, S.H, M.H selaku Pembimbing Tesis Penulis. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, dari awal penulisan tesis sampai akhirnya tesis ini selesai.
2. Ibu Sri Mamudji, SH. MLL., Selaku Dosen Penulisan Ilmiah Penulis, yang telah bersedia memberikan waktunya untuk membimbing penulis dalam penulisan teknik penulisan tesis penulis.
3. Kepada kedua Orang Tuaku, Y.H. Laoly S.H. M.Sc, Ph.D dan E.W. Ketaren beserta kakak dan adek (Isabella, Fransiska, dan Romi) atas didikan dan dukungannya selama ini agar penulis menjadi manusia yang berguna.
4. Seluruh dosen Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Indonesia yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
5. Semua Staf Administrasi Magister Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
6. Kepada seluruh teman-teman Grup B Angkatan Ke XIII Program Magister Hukum Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

7. Kepada seluruh teman-teman anak “Potex” yaitu Adi “Q-munk”, Hendra “bk”, David “potter”, Dumont “duki”, Chino, Zul, Nuel, Bang Ewin “TM”, Pande, Nuel, Harmain, Beni, Yopi, Nanda, BR, BT, Bang Roy, dll.
8. Senior-senior penulis yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan tesis ini: Bang Rensen dan Bang Lolok.
9. Teman-teman lainnya yang juga telah banyak memberikan dukungan moril kepada penulis untuk penulisan tesis ini; Winston, Yaya, Bana, Raden, Getong, Elon, Bombom, Yos, Muek, Wira, Krispinus, Ojonk, Rheinhard, Fredrick, Debi, Riri, Paulina, Nola, Hendra GP, Diko, Franc T., Bang Bibin, Graha, & Bang Doni.
10. Penulis juga berterima kasih kepada junior-junior penulis dari Fakultas Hukum USU yang telah banyak memberikan dorongan moril kepada penulis untuk penulisan tesis ini.
11. *Last but not least*, penulis berterima kasih kepada setiap orang yang secara langsung ataupun tidak langsung telah membantu penulis dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis tidak dapat membalas segala kebaikan yang telah diterima, kiranya Tuhan Yang Maha Esa yang akan memberikan berkat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Jakarta, Juni 2008

Penulis,

Yamitema T.J. Laoly

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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


Nama : Yamitema T.J. Laoly  
NPM : 0606005712  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja" beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 28 Juli 2008

Yang menyatakan,

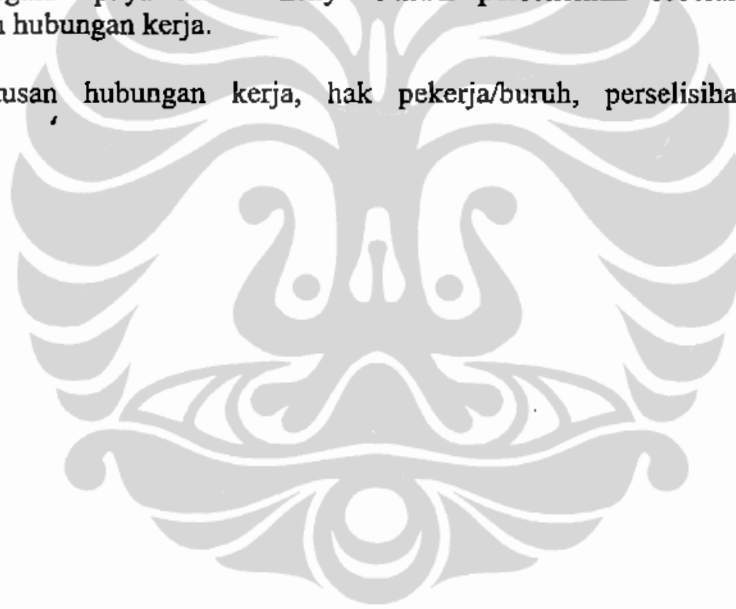
  
(Yamitema T.J. Laoly)

## ABSTRAK

Nama : Yamitema T.J. Laoly  
Program Studi : Fakultas Hukum Program Pascasarjana  
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja

Tesis ini membahas mengenai hak pekerja/buruh PT. Panen Lestari Internusa yang terkena pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini adalah penelitian normatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian ini menemukan peranan-peranan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hukum mengatur dan membatasi alasan-alasan apa yang dapat menjadi dasar terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemberi kerja tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan semena-mena terhadap karyawannya sendiri. Pekerjaan sebagai hak setiap warga negara harus dilindungi oleh hukum. Pemutusan hubungan harus merupakan langkah terakhir dalam perselisihan hubungan kerja. Dan semua pihak wajib melakukan segala upaya untuk menyelesaikan perselisihan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja, hak pekerja/buruh, perselisihan hubungan kerja.



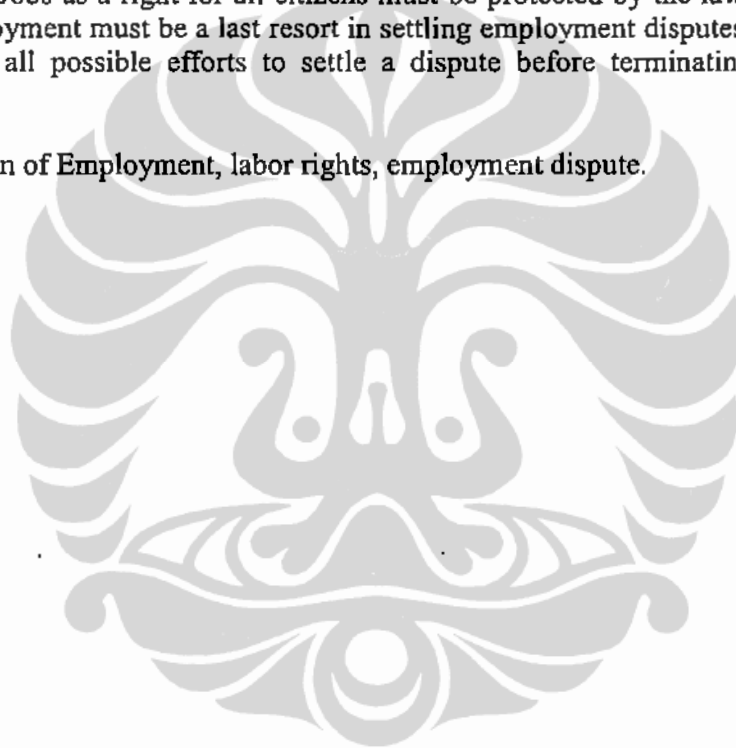


## ABSTRACT

Name : Yamitema T.J. Laoly  
Study Program : Law Faculty Post Graduate Program  
Title : Law Protection Over Labor On Termination Of Employment

The focus of this study is about labor rights in PT. Panen Lestari Internusa that has been terminated from employment. This research is a normative reasearch with a descriptive design. This research found that law could act as an instrument to prevent termination of employment. Law controls and limits the reasons for termination of employment. Employers can't easily terminate employment of their own employee. Jobs as a right for all citizens must be protected by the law. Termination of employment must be a last resort in settling employment disputes. All parties must do all possible efforts to settle a dispute before terminating employment.

Keyword: Termination of Employment, labor rights, employment dispute.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia).....	viii
ABSTRACT (Bahasa Inggris).....	ix
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kerangka Teoritis dan Konseptual.....	6
1.5 Metode Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB 2 HUKUM PERBURUHAN.....</b>	<b>12</b>
2.1 Sejarah Hukum Perburuhan.....	12
2.1.1 Perbudakan.....	12
2.1.2 Sejarah Perburuhan di Indonesia.....	13
2.2 Pengertian, Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Perburuhan.....	15
2.2.1 Pengertian Hukum Perburuhan.....	15
2.2.2 Asas Hukum Perburuhan.....	17
2.2.3 Tujuan Perburuhan.....	18
2.2.4 Sifat Hukum Perburuhan.....	19
2.3 Perjanjian Kerja.....	20
2.3.1 Unsur-Unsur di Dalam Perjanjian Kerja.....	22
2.3.2 Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.....	24
2.3.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	25
2.3.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.....	26
2.3.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	27
2.4 Hubungan Industrial.....	27
<b>BAB 3 PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....</b>	<b>32</b>
3.1 Pengertian.....	32
3.2 Jenis-Jenis dan Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
3.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	32
3.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Atas Keinginan Buruh.....	40
3.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum.....	42
3.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja.....	42
3.3.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum.....	42
3.3.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha.....	44
3.3.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh.....	46
3.4 Hak Buruh Yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja.....	46

3.4.1	Upah Sebagai Acuan Penghitungan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja.....	46
3.4.2	Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Uang Pesangon.....	47
3.4.3	Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penghargaan Masa Kerja.....	48
3.4.4	Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penggantian Hak.....	49
3.4.5	Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Pisah.....	49
<b>BAB 4</b>	<b>LANGKAH HUKUM BURUH MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.....</b>	<b>51</b>
4.1	Perselisihan Hubungan Industrial.....	51
4.2	Upaya Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
4.2.1	Bipartit.....	53
4.2.2	Mediasi.....	54
4.2.3	Konsolidasi.....	56
4.2.4	Arbitrase.....	58
4.3	Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.....	61
4.3.1	Wewenang Absolut.....	62
4.3.2	Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi.....	63
4.3.3	Pengajuan Gugatan.....	65
4.3.4	Pengajuan Gugatan Perwakilan Kelompok.....	67
4.3.5	Pemeriksaan Dengan Acara Biasa.....	70
4.3.6	Pemeriksaan Dengan Acara Cepat.....	72
4.3.7	Putusan.....	72
4.3.8	Pemeriksaan Tingkat Kasasi.....	73
4.4	Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.....	74
	Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja	
4.4.1	Fakta.....	74
4.4.1.1	Para Pihak.....	74
4.4.1.2	Duduk Perkara.....	78
4.4.1.3	Petitum Gugatan.....	79
4.4.1.4	Gugatan Balik.....	79
4.4.2	Pertimbangan Hukum.....	80
4.4.2.1	Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama.....	80
4.4.2.2	Force Majeure.....	82
4.4.2.3	Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Pilihan Terakhir.....	84
4.4.2.4	Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Diskriminasi & Anti Berserikat Pengusaha.....	86
4.4.3	Putusan.....	88
4.5	Peranan Hukum Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Buruh PT. Panen Lestari Internusa.....	89
4.5.1	Proses Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja.....	90
4.5.2	Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Sebagai Bagian Dari Pemutusan	

	Hubungan Kerja.....	91
4.5.3	Putusan Hubungan Kerja Yang Menyelamatkan Buruh Dari Pemutusan Hubungan Kerja.....	91
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>93</b>
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	94
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>96</b>
	Lampiran.....	101



# Bab 1

## Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

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

Mengingat ini maka hukum harus memberikan perlindungan kepada karyawan karena ketidakseimbangan kekuatan antara pemberi kerja dengan karyawan. Hukum diharapkan memberikan posisi yang setara kepada kedua belah pihak agar tercipta keseimbangan dan keadilan dalam memutuskan tindakan PHK terhadap karyawan. Perlindungan hukum sangat penting perannya mengingat bahwa sangat besar kemungkinannya pihak pemberi kerja melakukan PHK terhadap karyawannya hanya dengan pertimbangan-pertimbangan tidak tepat. Dikenakan PHK merupakan mimpi buruk bagi setiap tenaga kerja. Keputusan PHK dapat merubah hidup seorang individu secara drastis menjadi hancur. Prof. Imam Soepomo mengatakan bahwa "pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya

kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.”<sup>1</sup> Karenanya hendaknya hukum menciptakan keadaan dimana pemberi kerja dalam melakukan PHK sebelumnya benar-benar mempertimbangkannya terlebih dahulu secara mendalam dan hati-hati.

UUD 1945 pasal 28D ayat 2 mengatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Konstusi sendiri secara jelas telah mengatur bahwa setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan. Dengan demikian undang-undang sebagai pelaksana UUD 1945 harus menjamin hak tersebut. Tindakan PHK secara ketat harus diatur oleh undang-undang sehingga sedapat mungkin PHK dihindari karena UUD 1945 menghendakinya. Namun disatu sisi pula, tidak mungkin mencegah terjadinya PHK apabila memang PHK merupakan jalan keluar satu-satunya dan tidak ada pilihan lain. Dalam hal ini hukum harus dapat melindungi kelanjutan hidup karyawan-karyawan yang sudah tidak memiliki mata pencaharian. Selain karena alasan kemanusiaan tapi juga karena kembali UUD 1945 pasal 28H ayat 1 mengatakan setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Dengan demikian pengangguran sekalipun berhak atas hidup yang sejahtera lahir dan batin. Tentu tuntutan UUD 1945 merupakan tantangan hukum dan ekonomi yang berat.

Sebagai salah satu solusi hukum dalam menghadapi tantangan dalam masalah ketenagakerjaan maka dilahirkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Apabila kita membahas UU 13 Tahun 2003, maka kita tidak dapat melepaskan UU mengenai tenaga kerja sebelumnya, yaitu UU Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta. Hal tersebut dikarenakan UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mencabut secara pasti UU Nomor 12 Tahun 1964. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 memang dimaksudkan untuk tidak mencabut seluruhnya, karena UU nomor 13 tahun 2003 belum punya hukum acara. Sehingga hukum acara yang masih digunakan adalah sebagaimana yang diatur dalam UU nomor 12 Tahun 1964. Kedua UU tersebut secara umum sama, yaitu bahwa PHK baru sah apabila

<sup>1</sup>. Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet V,(Jakarta: Djambatan, 1983), hlm 115-116.

sudah memiliki izin dari sebuah lembaga yang ditunjuk. Lembaga tersebut adalah P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) untuk perorangan, dan P4P untuk PHK yang jumlahnya 10 orang ke atas.

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

UU Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai PHK pada Bab XII. Pada bab tersebut telah diatur mengenai bagaimana PHK dapat dilakukan, PHK seperti apa yang dilarang, hak-hak tenaga kerja yang dikenakan PHK. Namun adanya UU ketenakerjaan ini tetap saja belum dapat mengatasi masalah PHK dilapangan. Malah beberapa pihak menuduh bahwa UU ketenagakerjaan tidak dibuat demi perlindungan buruh tapi hanya sebagai pemenuhi syarat *Letter of Intent* dengan IMF untuk mendapatkan utang<sup>2</sup>. Selain kecaman terhadap undang-undang itu sendiri praktek PHK yang merugikan pekerja masih saja terjadi di Indonesia.

Tingginya kasus pemogokan di Indonesia menggambarkan adanya ketidakpuasan buruh/pekerja terhadap sistem perburuhan di Indonesia. Di tahun 2005 saja terjadi 96 kasus pemogokan yang melibatkan 56.082 tenaga kerja yang mengakibatkan 766.463 jam kerja yang hilang<sup>3</sup>. Di tahun 2006 terjadi peningkatan tajam kasus pemogokan yaitu sebanyak 282 kasus yang melibatkan 586.830 pekerja yang mengakibatkan 4,665,685 jam kerja yang hilang<sup>4</sup>. Di tahun 2007 terjadi penurunan kasus pemogokan buruh meskipun masih menghasilkan angka-angka yang sangat besar. Kasus pemogokan di tahun 2007 berjumlah 150 kasus

<sup>2</sup>."Serikat Buruh Tetap Menolak UU Ketenagakerjaan," <http://www.tempointeraktif.com/hg/nasional/2004/10/19/brk,20041019-43,id.html> 8 Maret 2008 pukul 15.53 WIB.

<sup>3</sup> Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2005)

<sup>4</sup> Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2006)

yang melibatkan 135.297 pekerja yang mengakibatkan 1.161.413 jam kerja yang hilang<sup>5</sup>.

Dari sekian banyak kasus diatas tentu saja beberapa kasus diantaranya merupakan akibat terjadinya PHK ataupun ancaman PHK seperti yang telah sering diberitakan di media massa. Diluar kasus-kasus pemogokan sudah dapat dipastikan ada banyak kasus-kasus PHK yang tidak adil terjadi kepada para pekerja, namun karena rumitnya proses upaya hukum, kurangnya pemahaman hukum, ketidakpercayaan terhadap proses hukum dan lemahnya kemampuan financial untuk memperkarakan masalahnya maka para pekerja yang kena PHK enggan untuk mempertahankan haknya melalui upaya hukum. Kekhawatiran ini menjadi sebuah kenyataan pahit bagi hukum perburuhan Indonesia. Pengakuan Bambang Hermanto, Ketua DPC SBSI '92 Medan, Berdasarkan pengalamannya beracara di PHI Medan, hanya tiga kasus yang berhasil dimenangkan. "Sebanyak 12 perkara lainnya selalu kandas karena masalah formal gugatan," ungkapnya. Jika kandas di tingkat formalitas, maka kita ketahui putusan hakim adalah gugatan tidak dapat diterima alias *NO (Niet Ontvankelijk Verklaard)*<sup>6</sup>.

Kelemahan pada UU PPHI juga dianggap sebagai masalah dalam hukum perburuhan di Indonesia. Indra Munaswar, Sekjen DPN Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit (FSPTSK) mengungkapkan, UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) tidak secara jelas dan lengkap mengatur mengenai waktu penyelesaian perkara baik di tingkat PHI maupun MA. "Bayangkan, buruh yang sudah tidak memiliki uang, harus berkali-kali mengikuti persidangan di PHI. Itu pun jika tidak dikasasi. Kalaupun menang di tingkat kasasi, eksekusinya sulit," tutur Indra yang juga mengaku sebagai tim perumus UU PPHI ini. Gindo Nadapdap, seorang advokat di Tim Pembela Keadilan untuk Buruh (TPKB) Medan, memiliki analisis tersendiri mengenai penyebab bertele-telenya proses di PHI. "Karena hukum acara perdata yang kaku yang bersumber dari hukum kolonial itu masih dipraktikan di sidang PHI," kata Gindo sambil menunjuk Pasal 57 UU PPHI<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Depnakertrans, Ditjen. PHI (Data Januari s.d. Desember 2007)

<sup>6</sup> "PHI, Kuburan Keadilan Bagi Buruh," <http://hukumonline.com/detail.asp?id=18706&cl=Berita>, , 8 Maret 2008 pukul 6.00 WIB.

<sup>7</sup> Loc. Cit.



Ada juga pihak yang malah menuding adanya konspirasi pihak pengusaha untuk melemahkan posisi buruh melalui proses pengadilan yang panjang. Jamaludin, Ketua Masyarakat Bantuan Hukum (MBH) Jawa Timur, menengarai adanya upaya sistematis dari para pemilik modal melalui negara untuk memperlemah perjuangan buruh. Buktinya, keberadaan UU PPHI ini memang menyita sebagian besar waktu para pengurus serikat pekerja (SP). "Dalam seminggu, kami bisa bersidang sebanyak 4 kali di pengadilan yang berbeda," kata Jamal. Dengan demikian, waktu bagi aktivis SP semakin menipis untuk mengorganisir di tingkat basis. Pendapat senada diungkapkan Wirawan, Ketua Pusat Studi Hukum Ketenagakerjaan Universitas Pasundan Bandung, sampai pada kesimpulan bahwa UU PPHI memang di-*setting* sedemikian rupa untuk tidak berpihak kepada buruh. "Jadi jangan salahkan serikat buruh ketika kalah di persidangan. Karena serikat buruh juga harus menguasai HIR dan RV" tuturnya. Sehingga menurutnya, buruh jangan terlalu disibukkan dengan aktifitas gugat-menggugat di PHI. "Karena kekuatan utama buruh adalah solidaritas. Kalau sampai disibukkan dengan aktifitas di pengadilan, maka kekuatan buruh akan lemah," pungkasnya<sup>8</sup>.

Proses pengadilan memang merupakan sebuah proses yang panjang dan melelahkan. Sambil menunggu proses pengadilan selesai pihak buruh tetap harus pihak buruh tetap berada dalam keadaan yang serba tidak jelas dan terkatung-katung. Rendahnya pengetahuan hukum para buruh yang bermasalah secara hukum semakin membuat para buruh pasrah kepada nasibnya terhadap keputusan pengadilan.

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

---

<sup>8</sup> Loc. Cit.

## 1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah peranan hukum perburuhan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja?
2. Apakah langkah hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah terkena pemutusan hubungan kerja?
3. Apa yang menjadi hak tenaga kerja yang telah dikenakan PHK?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi serta penyelesaian atas permasalahan perlindungan hukum perburuhan terhadap tenaga kerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis peranan hukum dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.
2. Menganalisis langkah hukum yang dapat dilakukan buruh/pekerja yang telah dikenakan pemutusan hubungan kerja.
3. Menganalisis hak tenaga kerja yang telah dikenakan pemutusan hubungan kerja.

## 1.4 Kerangka Teoritis dan Konseptual

Batasan mengenai hukum perburuhan atau dalam Bahasa Belanda disebut *arbeidrecht* masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Melihat bahwa perburuhan mengandung pengertian yang sangat luas maka demikian pula beragamnya pandangan-pandangan ahli hukum mengenai definisi perburuhan. UU Ketenagakerjaan tidak menjabarkan pengertian hukum perburuhan secara konkrit. Namun UU Ketenagakerjaan dapat dikatakan salah satu bentuk Hukum Perburuhan dalam bentuk normatif dan tertulis. Hukum perburuhan dapat berupa bentuk tertulis maupun yang tidak tertulis. Banyak pakar yang secara tegas mengatakan bahwa hukum perburuhan bisa dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, salah satunya adalah Prof. Soepomo. Menurut

Soepomo Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>9</sup>

Pengertian Hukum Perburuhan oleh Soepomo tidak secara gamblang menyebut kelas pekerja, apakah pekerja kasar ataupun pekerja tidak kasar. Karena pada dasarnya perbedaan pandangan hukum terhadap orang yang bekerja tidak dibedakan atas kasar tidaknya pekerjaan. Namun pemahaman yang berkembang dimasyarakat berbeda. Pengertian buruh dimasyarakat dilihat sebagai pekerja kasar, sementara untuk menyebut pekerja tidak kasar (tidak mengandalkan kekuatan fisik semata) digunakan kata pegawai, karyawan, *staff*, dan kata-kata setara lainnya. *Black's Law Dictionary* juga mendefinisikan buruh sebagai pekerja yang mengandalkan fisik. *Labor* (buruh) didefinisikan dalam *Black's Law Dictionary* sebagai berikut; *work; toil; service. Continued exertion, of the more onerous and inferior kind, usually and chiefly consisting in the protracted expenditure of muscular force, adapted to the accomplishment of specific useful ends. It is used in this sense in several legal phrases, such as "a count for work and labor."*<sup>10</sup> Pengertian buruh dalam UU Ketenagakerjaan tidak dibedakan dengan pengertian pekerja kasar maupun pekerja tidak kasar. Malah UU Ketenagakerjaan menyandingkan kedua istilah tersebut kedalam satu pengertian yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>11</sup>. Dalam penulisan tesis ini pengertian dari UU Ketenagakerjaan yang akan digunakan. Istilah buruh tidak dibedakan antara istilah karyawan, pegawai, *staff*, dan istilah-istilah lain yang mengacu sebagai pekerja.

Pengertian pemutusan hubungan kerja juga dijabarkan didalam UU ketenagakerjaan, yang bunyinya sebagai berikut: Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha<sup>12</sup>.

Pengusaha adalah:

<sup>9</sup>. Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, edisi revisi, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm. 5.

<sup>10</sup>. Henry Campbell Black, A Dictionary Of Law (St. Paul: West Publishing Co, 1891), hlm. 682.

<sup>11</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, ps. 1 ayat 3

<sup>12</sup>. Ibid, ps. 1 ayat 25.

- 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<sup>13</sup>.

Perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>14</sup>.

Membahas mengenai pemutusan hubungan kerja tentu saja akan sangat erat hubungannya dengan perselisihan hubungan industrial. Adapun pengertian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>15</sup>. Berhubung dengan pengertian tersebut, pengertian dari hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>16</sup>.

Istilah hubungan industrial ini dahulunya disebut sebagai hubungan perburuhan (*labor relation*) namun sekarang telah diganti. Penggunaan istilah

<sup>13</sup>. Ibid, ps. ayat 5

<sup>14</sup>. Ibid, ps 1 ayat 6

<sup>15</sup>. Ibid, ps. 1 ayat 22

<sup>16</sup>. Ibid, ps. 1 ayat 16

hubungan industrial daripada hubungan perburuhan disebabkan karena pada permulaan perkembangannya istilah *labor relation* hanya membahas hubungan antara buruh dan majikan. Dalam kenyataannya hubungan antara pekerja dan pengusaha bukan merupakan masalah yang berdiri sendiri karena banyak dipengaruhi oleh masalah lain seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya, karena itulah istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi dan tidak menggambarkan lagi permasalahan yang sebenarnya. Atas dasar Tripartit Nasional diganti dengan istilah hubungan industrial (*industrial relation*).<sup>17</sup>

Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan buruh, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing.<sup>18</sup> Bagi buruh perusahaan merupakan mata pencarian yang menjadi sumber penghidupan sang buruh beserta keluarganya. Bagi pengusaha perusahaan dan buruh-buruhnya merupakan wadah untuk mengolah modal dan mendapatkan keuntungan yang sebesar mungkin demi kesejahteraan pengusaha beserta keluarga dan juga demi kesejahteraan perusahaan. Bagi pemerintah perusahaan dan buruh sangat penting perannya dalam mewujudkan program pembangunan yang dicita-citakan. Tanpa kedua unsur tersebut akan mustahil bagi pemerintah melanjutkan program-program pembangunannya.

Untuk menyelesaikan tesis ini maka akan ditelaah dan dikaji berdasarkan teori dari Lawrence Friedman yaitu *Law as a Social Control System*. Pemahaman hukum sebagai kontrol sosial sangat tepat untuk menelaah hukum perburuhan menyangkut perlindungan buruh terhadap pemutusan hubungan kerja. Tesis ini akan melihat bagaimana hukum dapat mengendalikan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan keinginan hukum itu sendiri. Berhubungan dengan itu, dalam tesis ini keinginan hukum merupakan perintah dari UUD 1945 yang merupakan konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

---

<sup>17</sup>. Hartono Widodo dan Yudiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, 1989, hlm 7.

<sup>18</sup>. Zainal Asikin, "Hubungan Industrial Pancasila" dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali pers, 1993) hlm. 236.

## 1.5 Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan 2 macam metode, yaitu:

### 1. Metode Penelitian Kepustakaan

Metode ini digunakan untuk membantu mempelajari permasalahan yang dihadapi penulis dengan membandingkan antara buku-buku kepustakaan atau literatur dengan data yang diperoleh dari penelitian di lapangan. Adapun bahan kepustakaan yang dipelajari adalah literatur yang berkaitan dengan masalah perburuhan dan ketenagakerjaan disamping itu juga mempelajari peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga masalah dapat mudah dipecahkan.

Bahan-bahan tersebut terdiri dari:

#### a. Bahan Primer

Terdiri dari peraturan perundang-undangan mendasari upaya penelitian ini serta peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan pokok masalah.

#### b. Bahan Sekunder

Merupakan hasil penelitian yang permasalahannya tidak jauh berbeda, pernah dilakukan sebelumnya, serta buku-buku, makalah, artikel, surat kabar, dan perkara-perkara yang menyangkut masalah kurator dan kepailitan sebagai bahan acuan untuk menjelaskan masalah tersebut.

Metode ini menggunakan, mempelajari dan menganalisis bahan-bahan referensi secara sistematis. Selanjutnya bahan rujukan yang di kumpul, dipelajari, dipahami dan dituangkan secara terstruktur dan dijadikan dasar guna menghasilkan tulisan ilmiah yang berusaha dan mencoba dengan sebaik-baiknya agar lebih berbobot.

### 2. Metode Penelitian Empiris

Metode penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dari penelitian Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

## 1.6 Sistematika Penulisan

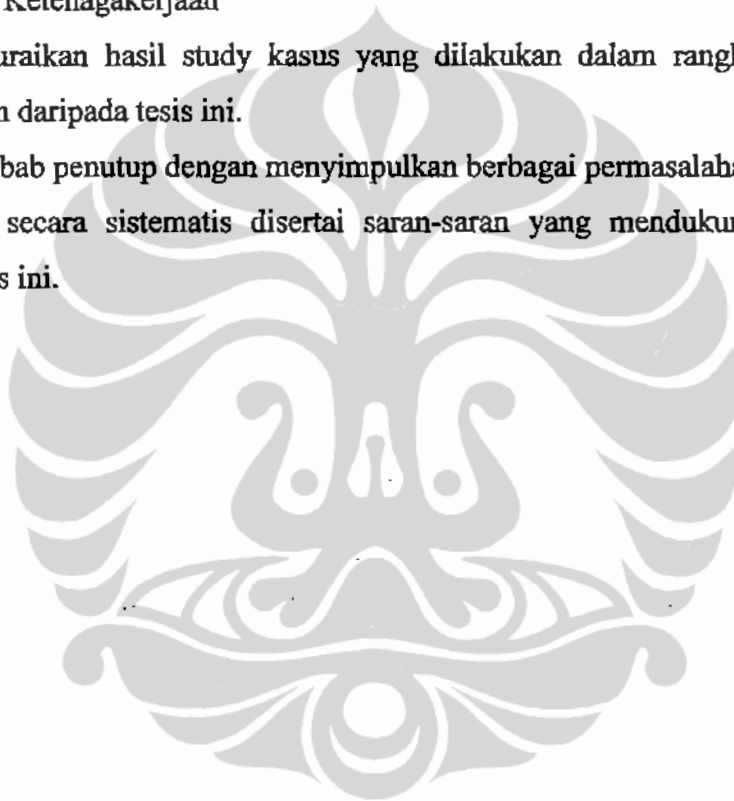
Bab I, menguraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teoritis dan konseptual, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II, menguraikan konsep dasar hukum perburuhan ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perburuhan

Bab III, Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Bab IV, menguraikan hasil study kasus yang dilakukan dalam rangka penelitian permasalahan daripada tesis ini.

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



## BAB 2

### Hukum Perburuhan

#### 2.1 Sejarah Hukum Perburuhan

##### 2.1.1 Perbudakan

Awal mula hukum perburuhan dapat ditarik sejauh peradaban manusia. Perburuhan masa lampau sangat erat kaitannya dengan perbudakan. Perbudakan telah ada pada masa pra-sejarah. Belum dapat dipastikan secara tepat sejak kapan praktek perbudakan muncul. Namun peraturan mengenai perbudakan paling awal yang diketahui adalah Piagam Hammurabi yang diperkirakan lahir pada tahun 1760 SM<sup>19</sup>. Piagam Hammurabi ini membentuk sebuah lembaga perbudakan.

Perbudakan konon terjadi di seluruh dunia. Perbudakan memegang peran penting dalam menggerakkan perekonomian negara-negara di masa lampau dan juga berfungsi untuk menambah kekuatan militer. Peranan yang penting inipun menimbulkan terjadinya eksploitasi tenaga kerja manusia yang tidak sedikit. Pada masa kerajaan Romawi diperkirakan seperempat (25%) dari penduduknya adalah budak<sup>20</sup>. Pada masa ini budak disamakan dengan properti atau hak milik. Pemilik budak memiliki hak penuh untuk menggunakan budaknya ataupun menjual budaknya. Budak tidak memiliki hak apapun, hanya kewajiban untuk mengikuti perintah majikan. Hak mutlak pemilik budak juga berlaku bagi keturunan sang budak, dimana anak budak secara hukum bukan anak siapapun melainkan merupakan hak milik dari pemilik orangtua dari si anak budak<sup>21</sup>.

Gerakan-gerakan anti perbudakan juga tidak kalah lamanya dengan perbudakan itu sendiri. Salah satu gerakan anti perbudakan pertama yang tercatat oleh sejarah manusia ditemukan dalam kitab-kitab suci dimana Nabi Musa membebaskan Bangsa Israel dari perbudakan Mesir. Gerakan-gerakan anti perbudakan terus berlanjut hingga masa modern dimana gerakan-gerakan penegakan hak asasi manusia marak terjadi untuk menghapuskan perbudakan dimuka bumi. Gerakan-gerakan ini tentunya mendapatkan perlawanan karena

<sup>19</sup>. "Code of Hammurabi," < [http://en.wikipedia.org/wiki/Code\\_of\\_Hammurabi#cite\\_note-louvrel-0](http://en.wikipedia.org/wiki/Code_of_Hammurabi#cite_note-louvrel-0) >, 30 Maret 2008.

<sup>20</sup>. Keith Bradley, "Resisting Slavery in Ancient Rome," <[http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery\\_02.shtml](http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery_02.shtml)> , 30 Maret 2008

<sup>21</sup>. "Roman Civilization," < <http://abacus.bates.edu/~mimber/Rciv/slavery.htm> >, 30 Maret 2008.



sudah lamanya praktek perbudakan terjadi sehingga telah diterima secara luas oleh masyarakat sebagai sesuatu hal yang wajar.

Salah satu keberhasilan besar perjuangan anti perbudakan adalah Konvensi Perbudakan Tahun 1926 yang diselenggarakan Liga Bangsa-Bangsa. Konvensi itu memutuskan untuk melarang terjadinya segala perbudakan dan menghapus segala produk hukum yang mendorong terjadinya perbudakan. Berawal dari konvensi ini, penghapusan perbudakan terjadi secara global dan bertahap. Meskipun pada hari ini praktek perbudakan masih terjadi namun kemajuan sejak 100 tahun terakhir termasuk sangat besar mengingat bahwa gerakan anti perbudakan telah terjadi selama ribuan tahun.

### 2.1.2 Sejarah Perburuhan di Indonesia

Perburuhan di Indonesia juga bermula dari perbudakan. Masa perbudakan Indonesia erat kaitannya dengan sejarah kerajaan-kerajaan di Indonesia. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perbudakan di Indonesia yaitu<sup>22</sup>:

- a. Kerajaan-kerajaan kecil yang masa silam banyak terdapat di tanah air kita sering melakukan peperangan, Raja yang terkalahkan diwajibkan secara teratur mengirimkan upeti serta budak-budak (rakyat dari kerajaan yang kalah);
- b. Kepala suku dan orang-orang yang dianggap kuat selalu menggunakan kharismanya sehingga banyak penduduk yang lemah mengabdikan kepada mereka, yang lama kelamaan menjadi terikat dan harus tunduk pada perintahnya;
- c. Adanya saudagar-saudagar masa silam yang menang memelihara dan menjamin kelangsungan hidup orang-orang yang ekonominya sangat minim, mereka seakan-akan telah dibeli dari keluarga/sukunya, sehingga nasib orang tersebut menjadi sangat tergantung dan terikat;
- d. Adanya orang-orang yang sangat menderita sehingga merasa kurang mampu untuk hidup di atas kaki sendiri dan menyerahkan nasibnya kepada orang-orang tertentu yang tingkat kesejahteraan hidupnya sangat baik.

---

<sup>22</sup>. H. Zainal Asikin, "Riwayat Hukum Perburuhan" dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan., (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1993), hlm. 10-11.

Meskipun begitu, para budak di Indonesia jika dibandingkan dengan negara-negara lain dahulu mempunyai kedudukan yang sangat baik berkat aturan adat yang tidak sekejam seperti negara lain, namun perbudakan tetap bertentangan dengan hak asasi manusia sehingga perlu dihapuskan. Sir Thomas Stamford Raffles (Gubernur Jendral Inggris yang memerintah tahun 1811-1816) sebagai orang yang anti perbudakan mendirikan *The Java Benevolent Institution* tahun 1816, yakni suatu lembaga yang bertujuan untuk menghapus perbudakan. Namun lembaga ini belum mencapai hasilnya dan Inggris harus meninggalkan Indonesia. Namun setelah Indonesia diserahkan kembali ke tangan Belanda, usaha-usaha penghapusan perbudakan tetap dilakukan oleh Belanda.<sup>23</sup>

Sejak tahun 1819 di Hindia Belanda sudah terdapat apa yang disebut dengan hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan secara biasa tanpa paksaan apapun. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya ketentuan S. 1819 Nomor 10 yang menentukan bahwa<sup>24</sup>:

- a. Setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftarkan di kantor Keresidenan;
- b. Pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman, pemerasan, dan lain sebagainya. Dengan demikian berarti semua persyaratan kerja harus mempunyai kelayakan;
- c. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh Residen dan para pengawas pajak terutama mengenai atau untuk mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan perjanjian-perjanjian kerja tersebut.
- d. Jangka waktu perjanjian paling lama 5 tahun.

*Staatsblad* 1819 Nomor 10 inilah yang merupakan awal mulanya pengakuan hukum mengenai perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja maka terdapat hubungan perburuhan atau hubungan kerja antara buruh dan majikan. Namun pada perkembangannya pemaksaan kerja. Melalui Stb 1839 kepala desa dapat mengerahkan penduduknya untuk bekerja ke daerah lain

<sup>23</sup>. Loc. Cit.

<sup>24</sup>. Gunawi Karta Saputra dan RG. Widianingsih, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Cet. I (Bandung: PT. Armico, 1982) hlm. 45-56

dimana kepala desa mendapatkan imbalan atas setiap buruh yang dikirim. Hal ini memicu kepala desa melakukan pemaksaan rakyatnya untuk berangkat bekerja ketempat yang telah ditunjuk. Hal ini membawa sistem perburuhan kembali ke praktek-praktek diluar kelayakan.

Melihat sistem perburuhan yang tidak layak ini keluarlah peraturan *Koeli Ordonantie* tahun 1880 yang merupakan salah satu produk hukum pertama di tanah Indonesia yang melindungi hak-hak buruh. *Koeli Ordonantie* inipun terus disempurnakan dengan dikeluarkannya Stb 139 1889 yang berisi mengenai perbaikan-perbaikan nasib para tenaga kerja, yang antara lain tenaga kerja tidak boleh tinggal terpisah dengan keluarganya kalau tanpa izin dari tenaga kerja bersangkutan.

Peraturan yang mengenai buruh hukuman pidana apabila mengundurkan diri atau melarikan diri dari pekerjaannyapun, *Poenala sanctie*, pada akhirnya dicabut tetapi diganti dengan sanksi perdata yaitu ganti rugi dengan jalan mengajukan tuntutan perdata. Sebagai dasar hukumnya maka dikeluarkan pasal 1601, 1602, dan 1603 Lama BW. Pasal-pasal ini menjadi dasar hukum untuk menuntut ganti rugi kepada buruh jika berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu buruh yang telah disewa harus menyelesaikan jangka waktu tugasnya agar tidak dituntut membayar ganti rugi.

## **2.2 Pengertian, Asas, Tujuan, dan Sifat Hukum Perburuhan**

### **2.2.1 Pengertian Hukum Perburuhan**

Batasan dan pengertian dari hukum perburuhan sama dengan pengertian hukum itu sendiri yaitu masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Namun diantara perbedaan tersebut dapat ditarik kesamaan defenisi dari hukum perburuhan yang diterima secara umum. Beberapa defenisi hukum perburuhan yang dikemukakan berbagai pakar adalah sebagai berikut;

- a. Hukum perburuhan adalah sebagian hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata

kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>25</sup>

- b. Mr. Mok berpendapat bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergantung dengan pekerjaan itu.<sup>26</sup>
- c. Mr. Soetikno mengatakan bahwa 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.<sup>27</sup>

Dari beberapa perumusan hukum perburuhan yang telah diberikan oleh beberapa ahli, termasuk oleh Prof. Imam Soepomo yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa unsur hukum perburuhan antara lain:

- a. Hukum perburuhan termasuk hukum tertulis dan tidak tertulis.
- b. Hukum perburuhan menyangkut hubungan kerja.
- c. Terdapat 2 subjek utama yaitu pemberi kerja yang merupakan atasan dan buruh yang merupakan bawahan.
- d. Adanya upah.

Pada pembahasan yang lebih lanjut mengenai hukum perburuhan terdapat pula pendapat Mr. N.E.H. Van Esveld yang jauh berbeda dari definisi hukum perburuhan diatas. Mr. N.E.H. Van Esveld tidak membatasi lapangan hukum perburuhan pada hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.<sup>28</sup>

Pendapat dari Van Esveld sangat bertentangan dengan pembatasan yang telah dijabarkan yaitu bahwa hukum perburuhan menyangkut hubungan kerja dan

<sup>25</sup> Ibid. hlm. 2

<sup>26</sup> Mok; Halili Toha; dan Pramono, Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh, Cet. I (Bina Aksara, 1987), hlm. 2.

<sup>27</sup> Gunawan Karta Saputra dan RG. Widianingsih, op.cit., hlm. 2.

<sup>28</sup> Zainal Asikin, "Pengertian, Sifat, dan Hakikat Hukum Perburuhan" dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Rajawali pers, 1993) hlm. 3.

adanya 2 subjek utama yaitu atasan dan bawahan dimana bawahan diberi upah. Salah satu contoh yang masuk kedalam batasan-batasan Van Esveld adalah profesi dokter. Dokter tidak diberikan upah dari atasannya dan sebagai dokter dia tidak memiliki hubungan kerja yang hirarkis. Berdasarkan pemahaman Van Esveld bahwa pekerjaan seperti seorang dokter ini, yang bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri, termasuk sebagai salah satu subjek dari Hukum Perburuhan.

Terhadap pendapat Van Esveld, Imam Soepomo berpendapat<sup>29</sup>;

“Bahwasanya Hukum Perburuhan ini lain halnya dengan Hukum Tenaga Kerja atau Hukum Angkatan Kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (di luar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld.”

Hukum perundang-undangan Indonesiapun tidak jelas menganut paham hukum perburuhan Van Esveld atau Soepomo. Karena UU ketenagakerjaan tidak secara konkrit memberikan defenisi Hukum Perburuhan, namun kalau dilihat defenisi tenaga kerja menurut UU ketenagakerjaan maka lebih mengacu kepada defenisi dari Van Esveld sementara kalau dilihat defenisi pekerja/buruh maka lebih mengacu kepada defenisi Soepomo.

### 2.2.2 Asas Hukum Perburuhan

Berdasarkan pasal 2 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil ataupun spiritual.”

Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa:

<sup>29</sup>. Ibid., hlm. 4

“Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan buruh, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.<sup>30</sup>

### 2.2.3 Tujuan Hukum Perburuhan

Undang-Undang Ketenagakerjaan memuat tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yaitu:

- 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.

Meskipun Hukum Perburuhan tidak sebatas UU Ketenagakerjaan tapi tujuan-tujuan yang tercantum di dalam UU Ketenagakerjaan dapat memberikan gambaran dan referensi mengenai tujuan Hukum Perburuhan di Indonesia. Pada UU Ketenagakerjaan target tujuannya bukan hanya terbatas pada buruh yang telah bekerja namun, sesuai dengan defenisi tenaga kerja, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang produktif. Tujuan ini belum berubah dari tujuan pada UU ketenagakerjaan yang lama yaitu Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997.

Tujuan dari Hukum Perburuhan sifatnya dinamis karena selalu berubah dari masa ke masa. Pada jaman perbudakan Hukum Perburuhan lebih bertujuan untuk melindungi hak-hak kepemilikan terhadap buruh, pada masa industrialisasi hukum perburuhan lebih bertujuan untuk memberikan kesempatan pemodal untuk

---

<sup>30</sup>. Abdul Khakim., op.cit., hlm 9.

meraup keuntungan besar dan mengembangkan usahanya, tapi masa modern ini hukum perburuhan mengarah kepada perlindungan hak asasi manusia buruh. Seperti halnya tujuan hukum perburuhan menurut S. Manulang yaitu<sup>31</sup>:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Namun pada kenyataannya masih banyak juga terjadi ketidakadilan kepada buruh. Buruh kerap berada pada posisi yang lemah sehingga cita-cita dari hukum perburuhan tersebut tidak tercapai. Namun langkah-langkah hukum senantiasa terus dilakukan untuk mencapai tujuan ini meskipun belum tercapai.

#### 2.2.4 Sifat Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan dapat bersifat publik ataupun privat. Hukum perburuhan bersifat privat bilamana mengatur hubungan antara buruh dan majikan dimana hubungan tersebut terdapat hubungan kerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja. Sementara itu ketentuan mengenai perjanjian diatur didalam buku ke-3 KUH Perdata.

Disamping bersifat perdata, hukum perburuhan juga bersifat publik karena<sup>32</sup>:

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan dan atau pemutusan hubungan kerja.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perundang-undangan perburuhan.

Sanksi pidana didalam UU Ketenagakerjaan

Unsur pidana didalam UU Ketenagakerjaan dalam dilihat didalam Bab XVI mengenai ketentuan pidana dan sanksi administratif. Unsur pidana menjadi bagian yang sangat penting didalam hukum perburuhan karena perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam

<sup>31</sup>. Sendjun Manulang H, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Cet. II, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), hlm. 2.

<sup>32</sup>. Zainal Asikin, "Pengertian, Sifat, dan Hakikat Hukum Perburuhan", op. cit., hlm. 7.

bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>33</sup> Ketentuan pidana akan memberikan ancaman yang serius kepada para pihak didalam perburuhan yang melanggar ketentuan, hal ini diharapkan dapat menciptakan ketaatan hukum ataupun efek jera kepada pelanggar.

### 2.3 Perjanjian Kerja

Jika mengkaji mengenai perjanjian kerja maka defenisi dari perjanjian harus diketahui terlebih dahulu. Pasal 1313 KUH Perdata menjelaskan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak didalam perjanjian setara dan seimbang. Namun hal ini berbeda jika dibandingkan dengan kedudukan para pihak dalam sebuah perjanjian kerja. KUH Perdata menjabarkan pengertian perjanjian kerja didalam pasal 1601a yang isinya; Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Dari pengertian tersebut jelas terlihat adanya perbedaan kedudukan antara para pihak didalam perjanjian kerja yaitu buruh dan majikan.

Secara khusus UU Ketenagakerjaan mengatur syarat sahnya perjanjian kerja. Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materiil (pasal 52, pasal 55<sup>34</sup>, pasal 58<sup>35</sup>, pasal 59<sup>36</sup>, dan pasal 60

<sup>33</sup>. Ibid., hlm. 6

<sup>34</sup>. Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

<sup>35</sup>. (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

<sup>36</sup>. (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau



UU Ketenagakerjaan) dan syarat formil (pasal 54 dan pasal 57 UU Ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat 1 UU Ketenagakerjaan secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

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

Perjanjian kerja antara buruh dan majikan tetap dilihat sebagai sebuah perjanjian yang terikat. Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang,

---

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>37</sup> Namun hal ini memberikan peluang terjadinya peluang ketidakadilan terhadap buruh yang posisi negosiasinya lemah meskipun setara di hadapan hukum. Hukum perburuhan harus berperan memberikan perlindungan normatif lainnya yang dapat mengangkat posisi tawar buruh ke dalam sebuah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat. Dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Di samping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan sungguh-sungguh.<sup>38</sup>

### 2.3.1 Unsur-Unsur di Dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh perjanjian kerja adalah syarat-syarat sahnya perjanjian yang diatur didalam Pasal 1320 KUH Perdata. Perjanjian kerja tetap harus berpegang pada syarat sahnya perjanjian agar suatu perjanjian kerja dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang mengikatkan diri pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja tetap merupakan sebuah perjanjian yang harus sesuai dengan KUH Perdata khususnya buku ke 3.

Walaupun demikian di dalam pembuatan perjanjian kerja, selain tetap berpedoman pada ketentuan pasal 1320 KUH Perdata, ternyata masih ada unsur-unsur lain yang harus mereka penuhi, menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari negeri Belanda, yaitu Prof. Mr. M.G. Rood, beliau menyebutkan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 unsur yang terdiri dari<sup>39</sup>:

- a. Adanya unsur pekerjaan

<sup>37</sup>. Subekti, Hukum Perjanjian, cet. IV (Jakarta: PT. Intermasa, 1979), hlm. 13.

<sup>38</sup>. Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet VII, (Jakarta: Djambatan, 1990), hlm 115-116.

<sup>39</sup>. Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1992), hlm. 35-40.

Di dalam perjanjian kerja, harus ada jenis pekerjaan yang diperjanjikan untuk dilaksanaka oleh buruh. Karena itu pekerjaan buruh berpedoman pada perjanjian kerja yang telah disepakati. Buruh wajib melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi perjanjian kerja.

Namun di dalam perjanjian kerja sebaiknya juga dicantumkan klausul-klausul yang dapat membebaskan buruh dari kewajiban bekerja baik sementara ataupun tetap. Selain itu peraturan-peraturan perundang-undangan juga telah mengatur bilamana buruh dapat tidak masuk bekerja dengan alasan yang benar antara lain karena sakit, memenuhi kewajiban negara, ibadah, dan alasan lainnya yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan.

b. Adanya unsur pelayanan/jasa

Dalam melakukan pekerjaan maka buruh berada dibawah perintah dari majikan. Dengan adanya ketentuan ini maka buruh menjadi bawahan dan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan kepadanya. Contohnya seorang dokter melaksanakan tugasnya dengan memeriksa pasien atau seorang pengacara yang melayani kliennya.

Mematuhi perintah dari atasan tidak bisa disamakan dengan pengertian melaksanakan perjanjian kerja. Alasannya karena unsur *service/jasa* dalam melakukan pekerjaan tersebut tidak terdapat di dalamnya. Sebab mereka itu dalam melakukan pekerjaannya, tidak tunduk dan dibawah perintah orang lain. Karena mereka mempunyai keahlian tertentu yang tidak dipunyai dan dikuasai oleh pemberi kerja (majikan), yaitu pasien atau klien.

c. Adanya unsur jangka waktu

Dalam melakukan hubungan kerja harus ada jangka waktu tertentu ditetapkan di dalam perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan kerja tidak dapat dilakukan seumur hidup tanpa adanya batas waktu yang jelas. Majikan tidak dapat dengan seenaknya menentukan jangka waktu hubungan kerja dan jam kerja dari buruh. Hubungan kerja yang seumur hidup sama saja dengan perbudakan, dimana buruh tidak dapat lepas dari kewajiban bekerja untuk majikannya. Buruh dan majikan bebas menetapkan

jangka waktu hubungan kerjanya didalam perjanjian kerja selama sesuai dengan hukum positif yang ada.

Undang-undang Ketenagakerjaan mengakui adanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun hal itu bukan berarti bahwa yang mengikat diri pada perjanjian waktu tidak tertentu terikat pada perjanjian kerja seumur hidupnya. Dengan mengikat diri pada perjanjian kerja tidak tertentu berarti seorang buruh menjadi pekerja tetap yang pada umumnya merupakan keinginan setiap buruh karena adanya hak-hak lain yang diperoleh buruh sebagai pekerja tetap.

d. Adanya unsur upah

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

### 2.3.2 Jenis-jenis Perjanjian Kerja

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

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

Menurut Abdul Khakim bahwa pengelompokan perjanjian kerja ini memiliki kelemahan khususnya terhadap pengelompokan perjanjian kerja bagi hasildan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum perburuhan, di samping itu status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang hampir seimbang. Berbeda dengan perjanjian kerja, dimana posisi tawar seorang buruh tidak sebanding dengan pengusaha. Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan.<sup>40</sup>

### 2.3.2.1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

Secara khusus persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 56 s/d pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dari pasal-pasal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut<sup>41</sup>:

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan.

<sup>40</sup>. Abdul Khakim, op. cit., hlm 58.

<sup>41</sup>. Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 6

4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

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

### 2.3.2.2 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian antara buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku<sup>42</sup>.

Pasal 57 ayat 2 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit mengatur bahwa:

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

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

Dalam penjelasan Pasal 60 ayat 1 ditentukan bahwa syarat masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan, pengusaha

---

<sup>42</sup>. Abdul Khakim, op. cit., hlm 59

wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan (Pasal 63 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).

### 2.3.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja

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

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

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

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

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

Dengan berlakunya UU No.2 Tahun 2004 dan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial maka panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat dibubarkan.

## 2.4 Hubungan Industrial

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan Pasal 1 ayat 16 UU Ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945. Hubungan industrial (*industrial relations*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan kerja<sup>43</sup>. Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak. Michael Salomon dalam bukunya *Industrial Relation; Theory and Practice* mengatakan; “*However, it is difficult to define the term industrial relations in a precise and universally accepted way. Industrial relation for many is perceived to involve male, fulltime, unionized, manual workers in large, manufacturing units imposing restrictive practices, strikes, and collective bargaining.*”<sup>44</sup>

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

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

Buruh sebagai penggerak dan tulang punggung perusahaan mempunyai berperan sangat penting dalam hubungan industrial. Buruh dalam hubungan industrial berfungsi menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya, menjaga kelangsungan proses produksi, menyalurkan aspirasi secara tertib dan demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya untuk meningkatkan kuantitas dan

<sup>43</sup>. Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 16.

<sup>44</sup>. Ibid. hlm. 17



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

Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara buruh, pengusaha, dan pemerintah semata, tetapi hubungan industrial tidak dapat dipisahkan dari lingkup sosial, ekonomi, politik, dan hukum. Didalam hubungan industrial mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak, dan tanggung jawab. Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya.<sup>45</sup> Produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh produktivitas buruh, dimana produktivitas tinggi akan mendorong pengusaha untuk mensejahterakan buruhnya, dan selain itu mendorong pengusaha untuk mengembangkan usahanya dan menyerap tenaga kerja baru. Terjadi hubungan yang saling menguntungkan dan saling mengisi di dalam hubungan industrial.

Di masa reformasi ini, hubungan industrial semakin erat kaitannya dengan pemenuhan hak-hak buruh. Pengusaha yang mencoba untuk menempatkan buruh pada posisi yang dimarginalkan akan berhadapan dengan konflik yang tidak menentu dengan buruh atau serikat buruh. Buruh yang memiliki nilai politis yang relatif tinggi dapat mendorong politisi yang berkuasa untuk menekan pengusaha agar memenuhi hak-hak buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Oleh karena itu hubungan antara buruh dan pengusaha hendaknya didasarkan atas hubungan kemitraan yang saling menguntungkan dan saling membangun. Terjadi konflik hanya akan mengganggu proses produksi sehingga merugikan pengusaha dan pada akhirnya akan merugikan negara bahkan merugikan buruh itu sendiri.

---

<sup>45</sup>. Ibid. hlm. 18.

Tetapi menghadapi kenyataan bahwa didalam hubungan apapun, khususnya hubungan kerja antara buruh dan pengusaha, tidak dapat dihindarkan terjadinya konflik. Peran hukum dan pemerintah sebagai penegak hukum sangat vital untuk sedapat mungkin meminimalisir konflik dan meminimalisir pula dampak konflik. Peraturan perundang-undangan harus dapat menghasilkan sistem penyelesaian perselisihan perburuhan yang efektif, efisien, dan adil sehingga di dalam perselisihan para pihak dapat diperlakukan secara adil.

Namun penyelesaian secara adil belum tentu dapat diterima pihak yang berselisih. Disinilah peran penegak hukum (pemerintah) dalam menegakkan keputusan dalam proses penyelesaian perselisihan. Konflik berkepanjangan akan membawa permasalahan menyebar ke berbagai aspek kehidupan masyarakat. Hal ini harus segera ditangani dengan kelegasan penegak hukum agar produksi tetap berjalan dan seiring dengan itu sedikit banyak membantu menggerak roda perekonomian negara. Namun dalam berbagai kasus aksi-aksi buruh yang anarkis tidak dapat diredam oleh pihak keamanan sehingga mengurung niat pemodal-pemodal potensial untuk berinvestasi. Meskipun banyak aksi buruh yang sesuai koridor hukum namun melihat resiko terjadinya pemogokan dan anarkisme buruh cukup untuk membuat mundur beberapa investor yang seharusnya dapat membuka lapangan kerja.

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang saling berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.<sup>46</sup> Guna mewujudkan falsafat hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Terciptanya suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana-sarana, antara lain<sup>47</sup>:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh
- b. Organisasi pengusaha
- c. Lembaga kerja sama bipartit
- d. Lembaga kerja sama tripartit

---

<sup>46</sup>. Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, (Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995), hlm.18.

<sup>47</sup>. Abdul Khakim, op. cit., hlm. 91-92

- e. Peraturan perusahaan
- f. Perjanjian kerja bersama
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan industrial.



## Bab 3

### Pemutusan Hubungan Kerja

#### 3.1 Pengertian

Menurut UU Ketenagakerjaan definisi pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (pasal 1 ayat 25). Dari definisi ini pemutusan kerja tidak terbatas pada pemutusan hubungan kerja atas keputusan dari atasan kepada bawahannya. Pemutusan hubungan kerja dapat diminta oleh buruh yang di berhentikan itu sendiri.

#### 3.2 Jenis-Jenis dan Syarat-Syarat Pemutusan Hubungan Kerja

##### 3.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

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

- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran Ketentuan yang Diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama<sup>48</sup>.

Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut (pasal 161 ayat 1 UU Ketenagakerjaan).

Surat peringatan tersebut berlaku paling lama 6 bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau peraturan perusahaan (pasal

<sup>48</sup>. Hidayat Muharam, op. cit., hlm 125.

161 ayat 2 UU Ketenagakerjaan). Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau peraturan perusahaan tetap berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan juga uang penggantian hak.

Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan buruh telah melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, memperoleh uang pesangon sebesar 1 kali berdasarkan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali berdasarkan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.<sup>49</sup>

b. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pelanggaran/Kesalahan Berat

Undang-undang Ketenagakerjaan membatasi pelanggaran atau kesalahan berat yang dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja. Yang termasuk dalam kesalahan berat adalah<sup>50</sup>:

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, 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.

<sup>49</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 161 ayat 3

<sup>50</sup>. Ibid, ps. 158 ayat 1.

7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun atau lebih.

Namun ketentuan yang diatur pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi RI Perkara Nomor 012/PUU-I-2003 Tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembatalan ini membawa implikasi yang besar terhadap proses pemutusan hubungan kerja akibat adanya kesalahan berat. Pemutusan hubungan kerja akibat adanya kesalahan/pelanggaran berat dari buruh harus melalui putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD'45 yang menyatakan segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, pertimbangan Mahkamah Konstitusi adalah bahwa pasal 158 UU Ketenagakerjaan bersifat diskriminatif secara hukum, karena pasal tersebut membenarkan pemutusan hubungan kerja dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana. Ketentuan ini telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan hukum sebagaimana dijamin dalam UUD 1945<sup>51</sup>. Mahkamah konstitusi menyatakan bahwa segala warganegara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, karena Pasal 158 memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan buruh/pekerja telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan

<sup>51</sup>. Mahkamah Konstitusi RI, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jakarta: 2004, hlm. 105.

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<sup>52</sup>.

c. **Pemutusan Hubungan Kerja karena Ditahan Aparat Berwajib**

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

1. Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
  - b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
  - c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
  - d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh persen) dari upah.

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

d. **Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Dijerat Pidana**

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

<sup>52</sup>. Ibid, hlm 112.

Syaratnya adalah:

- a. Bila pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa enam bulan, dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.
- b. Bila pengadilan memutuskan perkara sebelum enam bulan dan pekerja bersangkutan dinyatakan bersalah maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja bersangkutan tanpa harus mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja karena dijerat pidana tersebut mendapat uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan
- e. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan dan Pengusaha Tidak Bersedia Menerima Buruh di Perusahaannya.  
Bila suatu perusahaan akibat mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pengusaha yang menjalankan perusahaan tersebut tidak bersedia menggunakan tenaga buruh di perusahaannya, maka buruh tersebut berhak atas uang pesangon sebesar 2 kali lipat dari apa yang ditentukan pada pasal 156 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, dan juga berhak atas uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
- f. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Tutup yang Disebabkan Perusahaan Mengalami Kerugian secara Terus-Menerus Selama Dua Tahun.

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



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

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

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

Tuntutan persaingan usaha menuntut pengusaha untuk sedapat mungkin mengurangi biaya sehingga dapat menurunkan juga harga produk yang dijualnya. Praktek yang kerap terjadi adalah tenaga manusia digantikan oleh tenaga mesin-mesin yang tentu saja jauh lebih murah biayanya dan jauh lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan manusia. Kemajuann teknologi jaman ini membuat manusia tidak hanya bersaing melawan manusia lainnya namun juga dituntut untuk bersaing dengan teknologi-teknologi baru.

Melarang pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruhnya juga tidak selamanya merupakan tindakan yang tepat. Di jaman persaingan bebas ini, efisiensi merupakan salah satu tujuan utama dari pembangunan ekonomi. Ekonomi biaya tinggi juga tidak diinginkan oleh pemerintah begitu juga dengan pengangguran yang tinggi. Efisiensi dan rendahnya pengangguran merupakan 2 hal yang menjadi tujuan utama pembangunan ekonomi, namun sekaligus kedua hal ini kerap saling bertentangan.

Namun pasar bebas yang memicu efisiensi ditentang banyak orang. Effisiensi memicu terjadinya pengurangan penggunaan tenaga kerja manusia dan juga memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja. Tindakan efisiensi tenaga kerja dipandang beberapa orang bahwa tindakan tersebut sama halnya seperti memperlakukan tenaga kerja manusia hanya sebatas alat produksi. Konsep hubungan industrial di negara-negara barat menguatkan keprihatinan ini. Dasar

konsep hubungan industrial di negara-negara barat dipandang sebagai suatu perhitungan transaksi pasar, dimana pengusaha membayar buruhnya untuk kepatuhan buruh melaksanakan perintah atasan. Konsep ini ditentang beberapa pakar hukum. Immanuel Kant mengatakan bahwa praktek ini melanggar nilai-nilai dan kesakralan kemanusiaan. Manusia tidak dapat diperlakukan sebagai sebuah alat, hal ini seharusnya menjadi sebuah hukum yang universal menurut Kant<sup>53</sup>. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Prof. Yasua Kuwahara yang menegaskan bahwa perusahaan-perusahaan Jepang tidak boleh memandang buruh sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan pemegang saham namun buruh harus dilihat sebagai bagian dari komunitas bisnis<sup>54</sup>.

#### h. Pemutusan Hubungan Kerja karena Perusahaan Pailit

Sebuah perusahaan pailit jika perusahaan tersebut memiliki dua atau lebih kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan pengadilan, baik atas permohonan perusahaan sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya<sup>55</sup>. Dalam hal sebuah perusahaan pailit atau dilikuidasi maka utang-utang upah dan hak-hak lain dari pekerja/buruh harus didahulukan oleh perusahaan. Hal ini berarti meskipun ada kreditur lain dari perusahaan yang memiliki hak preferen<sup>56</sup> melalui sebuah perjanjian kredit dengan jaminan, namun utang-utang perusahaan terhadap buruhnya wajib didahulukan pelunasannya. Pemutusan hubungan kerja karena pailit tetap mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang masa kerja kepada buruh sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

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

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

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

56. Hak untuk didahulukan dalam pembayaran utang.

i. Pemutusan Hubungan Kerja karena Buruh Melakukan Pelanggaran Disiplin

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

j. Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja Mangkir

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

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

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

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

### 3.2.2 Pemutusan Hubungan Kerja Atas Keinginan Buruh

Pemutusan hubungan kerja atas keinginan buruh dapat dibagi menjadi dua jenis berdasarkan alasannya pemutusan hubungan kerja tersebut yaitu karena permintaan pengunduran diri dan karena permohonan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh atas permintaan pengunduran diri ialah pemutusan hubungan kerja yang timbul karena kehendak buruh secara murni tanpa adanya rekayasa, intimidasi, atau pemaksaan dari pihak lain khususnya pihak pengusaha<sup>57</sup>. Terhadap pemutusan hubungan kerja atas kemauan sendiri tidak memerlukan penetapan pengadilan hubungan industrial.

Buruh yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha sangat berbeda keadaannya dengan pengusaha yang diputuskan hubungannya oleh buruh<sup>58</sup>. Supaya tindakan pemutusan hubungan kerja oleh buruh tidak melawan hukum, maka buruh yang bersangkutan wajib memenuhi dua syarat yaitu harus ada persetujuan pengusaha dan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran hubungan kerja<sup>59</sup>.

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

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

Bila suatu perusahaan mengalami perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh tersebut dan buruh tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

<sup>57</sup>. Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm 189.

<sup>58</sup>. Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cet. I (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 140.

<sup>59</sup>. *Ibid*, hlm. 141.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum**

Pemutusan hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan majikan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan<sup>60</sup>. Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat juga terjadi akibat hal tersebut dibawah ini:

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

### **3.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**

Pada awalnya dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah diatur prosedur pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, itupun hanya sebatas pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. Namun kemudian dalam UU Ketenagakerjaan, berkembang pengaturan prosedur pemutusan hubungan kerja oleh buruh, disamping juga adanya prosedur pemutusan hubungan kerja secara umum. Berikut ini prosedur pemutusan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan.

#### **3.3.1 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Umum**

- a) Sebelumnya semua pihak (pengusaha, buruh, serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 151 ayat 1)
- b) Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat buruh atau buruh mengadakan perundingan (pasal 151 ayat 2).
- c) Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.

<sup>60</sup>. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, psl 1603 e.

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

Menyangkut kasus pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) yang disebabkan keadaan perusahaan seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, krisis moneter, dan lain-lain maka lebih baik melakukan berbagai upaya perbaikan terhadap kinerja perusahaan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Yunus Shanad menganjurkan beberapa upaya perbaikan yang dapat dilakukan yaitu<sup>61</sup>:

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

<sup>61</sup>, Yunus Shamad, op. cit. hlm 197.

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

### 3.3.2 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Prosedur pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi dua macam yaitu<sup>62</sup>:

- a. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan

Dalam praktik prosedur pemutusan hubungan kerja karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau

<sup>62</sup>. Abdul Khakim, op. cit., hlm. 199-200



perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- a) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga (terakhir). Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan buruh dan urgensinya bagi perusahaan. Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk memberikan sanksi kepada buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja. Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  - b) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga ternyata buruh melakukan kesalahan lagi, maka pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh yang bersangkutan.
  - c) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
  - d) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh buruh yang bersangkutan, maka salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur di dalam UU PPHI.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat

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

### **3.3.3 Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh**

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

- a) Permohonan pengunduran diri diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan pengunduran diri.
- c) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d) Prosedur secara rinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

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

## **3.4 Hak Buruh yang Dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja**

### **3.4.1 Upah Sebagai Acuan Penghitungan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja**

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

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

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

- a) Kalau penghasilan buruh dibayarkan atas dasar penghitungan harian, penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- b) Kalau upah buruh dibayarkan atas dasar penghitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum propinsi atau kabupaten/kota.
- c) Khusus untuk upah buruh yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, penghitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 bulan terakhir<sup>63</sup>.

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

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

#### **3.4.2 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja atas Uang Pesangon**

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja berhak atas pesangon sesuai dengan jangka waktu masa kerjanya. Besarnya pesangon yang berhak diperoleh buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja ditetapkan paling sedikit sebagai berikut<sup>64</sup>:

1. Masa kerja kurang dari setahun sebesar 1 bulan upah.
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun berhak atas pesangon sebesar 2 bulan upah.
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tapi kurang dari 3 tahun berhak atas pesangon sebesar 3 bulan upah.

<sup>63</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 157 ayat 3

<sup>64</sup>. Ibid, ps. 156 ayat 2

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

#### **3.4.3 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penghargaan Masa Kerja**

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang berhak mendapat uang penghargaan masa kerja adalah buruh yang telah bekerja tiga tahun atau lebih. Besarnya uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut<sup>65</sup>:

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

---

<sup>65</sup>. Ibid, ps. 156 ayat 3

7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun berhak atas penghargaan masa kerja 8 bulan upah.
8. Masa kerja 24 tahun atau lebih berhak atas penghargaan masa kerja sebesar 10 bulan upah.

#### **3.4.4 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Penggantian Hak**

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja berhak memperoleh uang penggantian hak yang meliputi<sup>66</sup>:

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
2. Biaya atau ongkos pulang untuk buruh dan keluarganya ke tempat dimana buruh diterima bekerja;
3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
4. Hak-hak lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

#### **3.4.5 Hak Buruh yang dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Uang Pisah**

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

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

<sup>66</sup>. Ibid, ps. 156 ayat 4

Bila dalam realisasinya ternyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada buruh, maka buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan/tuntutan kepada pengadilan hubungan industrial. Namun, UU PPHI dan UU Ketenagakerjaan membatasi waktu untuk menggugat yaitu paling lama satu tahun sejak pemutusan hubungan kerja dilakukan<sup>67</sup>. Sedangkan masa kedaluarsa untuk tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja ditetapkan paling lama 2 tahun sejak timbulnya hak tersebut<sup>68</sup>.



---

<sup>67</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, UU No. 2 Tahun 2004, LN No. 6 Tahun 2004, TLN 4356, ps. 82

<sup>68</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps. 96

## Bab 4

### Langkah Hukum Buruh Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja

#### 4.1 Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenakerjaan. Penerapan hubungan industrial pancasila membawa penyelesaian perselisihan dengan cara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun demikian kenyataan bahwa tidak semua permasalahan dapat terselesaikan melalui musyawarah. Menghadapi kenyataan ini maka diperlukan instrumen hukum sebagai jalan untuk menyelesaikan perselisihan.

Salah satu peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). UU PPHI menjadi sebuah hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur hukum baik litigasi maupun non litigasi. UU PPHI hanya mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial. Perselisihan yang tergolong kedalam perselisihan industrial adalah perselisihan antara pihak pengusaha dengan pihak buruh baik secara sendiri-sendiri maupun gabungan. UU PPHI juga secara khusus membagi jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menjadi<sup>69</sup>:

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

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

---

<sup>69</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 2

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

Penyelesaian perselisihan melalui jalur litigasi berdasarkan UU PPHI adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak.<sup>70</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non litigasi lebih dianjurkan karena keputusan melalui jalur non litigasi bersifat musyawarah untuk mufakat. Para pihak memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menentukan sikap dan tuntutan jika melalui jalur non litigasi. Kedudukan para pihak lebih dominan sehingga kesepakatan atau keputusan yang dicapai lebih mengakomodir kepentingan para pihak dan kecenderungannya lebih besar dalam menemukan solusi yang saling menguntungkan.

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

---

<sup>70</sup>. Abdul Khakim, *op. cit.*, hlm. 159.



## 4.2 Upaya Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

### 4.2.1 Bipartit

Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme bipartit merupakan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat antara para pihak yang berselisih yaitu pihak pengusaha dengan pihak buruh. Penyelesaian melalui bipartit lebih sesuai dengan Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang menekankan penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan bipartit merupakan mekanisme terbaik untuk mengakhiri perselisihan karena mekanisme bipartit tidak melibatkan pihak ketiga, menekan biaya, dan hemat waktu.

Namun sebaik apapun mekanisme bipartit tetap saja ada kekurangannya, meskipun tetap kembali kepada sikap para pihak yang bersengketa. Secara umum proses penyelesaian secara bipartit merupakan sebuah proses negosiasi. Kedua belah pihak saling bernegosiasi untuk mengutarakan dan mempertahankan kepentingan masing-masing dalam rangka sedapat mungkin menghasilkan keputusan terbaik bagi masing-masing pihak. Disinilah berpeluang timbul proses negosiasi yang berat sebelah dimana kedudukan salah satu pihak lebih lemah, sehingga kekuatan tawar menawar menjadi tidak seimbang. Strategi negosiasi sangat ditentukan pada kekuatan kedudukan salah satu pihak. Semakin kuat posisinya makin semakin mudah bernegosiasi dan mendapatkan keputusan sesuai keinginannya meskipun harus mengorbankan kepentingan pihak yang lemah. Beberapa strategi negosiasi tersebut antara lain<sup>71</sup>:

- a) Bersaing (*Competition*), para pihak melihat konflik yang terjadi sebagai menang-kalah (*win-lose*) bukan saling menguntungkan (*win-win solution*), dimana pihak lawan harus kalah. Hal ini dilakukan bila terjadi kekuatan posisi tawar yang berat sebelah.
- b) Berkompromi (*Compromising*), para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapat hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini digunakan untuk menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari konflik berkepanjangan.

---

<sup>71</sup>. Lalu Husni, op. cit., hlm 58-59.

- c) Pemecahan Masalah (*Problem Solving*), strategi ini dilakukan bila dilihat bahwa akan lebih menguntungkan apabila masalah diselesaikan secara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi adalah merupakan karakteristik dari strategi ini.

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

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

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

#### 4.2.2 Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) dilakukan melalui seorang penengah yang disebut sebagai mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela

terhadap permasalahan yang disengketakan<sup>72</sup>. Menurut UU PPHI definisi mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral<sup>73</sup>. Sedangkan Mediator Hubungan Industrial (mediator) menurut UU PPHI adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan.

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

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

Seorang mediator tidak memiliki wewenang apapun untuk melakukan keputusan. Setelah mempelajari duduk perkara para pihak yang berselisih, maka mediator menyusun proposal penyelesaian untuk ditawarkan kepada para pihak. Para pihak secara bebas dapat menerima dan menjalankan ataupun menolak jalan

---

<sup>72</sup>.ibid., hlm 60.

<sup>73</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, *op. cit.*, ps 1 ayat 11.

keluar yang diajukan oleh mediator. Mediator hanya berfungsi sebagai penengah dalam perselisihan dan membantu para pihak untuk mencari jalan keluar dari perselisihan yang dihadapi.

Apabila proposal dari mediator diterima dan disetujui para pihak maka mediator menyusun perjanjian bersama itu secara tertulis untuk ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh mediator. Kemudian perjanjian bersama tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Perselisihanpun dianggap selesai dan para pihak wajib untuk menjalankan apa yang telah disepakati di dalam perjanjian bersama.

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

#### 4.2.3 Konsultasi

Konsultasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsultasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsultator yang netral<sup>74</sup>. Konsultator Hubungan Industrial atau konsultator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat syarat sebagai konsultator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsultasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>75</sup>.

Dari pengertian konsultator diatas jelaslah bahwa seorang konsultator bukan tidak harus seorang pegawai instansi pemerintah seperti halnya mediator. Konsultator berasal dari pihak ketiga, di luar instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator

<sup>74</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 1 ayat 13.

<sup>75</sup>. Ibid., ps 1 ayat 14.

termasuk perselisihan hak sementara konsiliator tidak dapat menangani sengketa perselisihan hak. Perbedaan lain antara mediator dan konsiliator adalah bahwa konsiliator dapat terdiri dari beberapa orang.

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

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

- 5) Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 23 ayat 2).
- f. Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja menerima permintaan penyelesaian perkara (pasal 25).

#### 4.2.4 Arbitrase

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

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

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

arbitrase dan pengadilan tidak berhak untuk menangani penyelesaian sengketa tersebut.

Pengaturan mengenai Arbitrase di dalam UU PPHI adalah sebagai berikut:

- a) Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (pasal 29).
- b) Penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (pasal 32 ayat 1).
- c) Kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (pasal 32 ayat 2).
- d) Apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, maka para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (pasal 33 ayat 1).
- e) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih (pasal 34 ayat 1).
- f) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, maka arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri; kecuali atas persetujuan para pihak (pasal 35 ayat 1).
- g) Arbiter wajib melaksanakan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat 1).
- h) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (pasal 40 ayat 2).
- i) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (pasal 40 ayat 3).
- j) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (pasal 41).

- k) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (pasal 42).
- l) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (pasal 44 ayat 1).
- m) Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (pasal 44 ayat 2 dan ayat 3).
- n) Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (pasal 44 ayat 5).
- o) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase di buat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (pasal 48).
- p) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (pasal 51 ayat 1).
- q) Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (pasal 51 ayat 2).
- r) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak di tetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
  - 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - 3) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - 4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau



- 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat 1).
- s) Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (pasal 53).

#### 4.3 Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang disebutkan dalam pasal 2 UU PPHI selain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan-perselisihan ini dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi maupun litigasi. Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilakukan begitu saja tanpa mengikuti ketentuan yang ada. Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbulpun kerap menjadi sebuah masalah pelik karena menyangkut hajat hidup buruh.

Pada pembahasan penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja ini, pembahasan difokuskan pada penyelesaian sengketa melalui jalur litigasi. Penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja secara litigasi adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum<sup>76</sup>.

Tetapi patut diketahui bahwa penyelesaian sengketa melalui pengadilan hubungan industrial merupakan sebuah pilihan dan bukanlah sebuah kewajiban. Karena pengadilan hubungan industrial merupakan lembaga litigasi satu-satunya yang secara khusus menangani sengketa pemutusan hubungan kerja, kerap terjadi salah persepsi oleh sebagian pihak ataupun aparat bahwa sengketa pemutusan hubungan kerja wajib diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial. Mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban<sup>77</sup>. Malah penyelesaian sengketa melalui pengadilan hubungan industrial adalah sebagai langkah terakhir dalam penyelesaian sengketa setelah melakukan upaya-upaya penyelesaian lainnya.

<sup>76</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 55

<sup>77</sup>. Abdul Khakim, loc.cit.

Prosedur persidangan di pengadilan hubungan industrial pada prinsipnya sama seperti Hukum Acara Perdata pada peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam UU PPHI.

#### 4.3.1 Wewenang Absolut

Menurut Sudikno Mertokusumo yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama maupun dalam lingkungan pengadilan lain<sup>78</sup>. Pengadilan hubungan industrial memiliki wewenang absolut jikalau para pihak telah mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial setelah menempuh penyelesaian sengketa lainnya namun gagal menemukan penyelesaian.

Pengadilan hubungan industrial hanya berhak menangani sengketa-sengketa yang disebutkan didalam pasal 2 UU PPHI. Sengketa-sengketa diluar itu bukan menjadi kewenangan dari pengadilan hubungan industrial. Kewenangan masing-masing pengadilan (pengadilan negeri, tinggi, tata usaha negara, militer, ataupun agama, dan sebagainya) sudah diatur dalam undang-undang, karena itu disebut dengan atribusi kekuasaan kehakiman.

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam pasal 56 UU PPHI, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam hal terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka para pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Dalam perselisihan ini, putusan dari pengadilan hubungan industrial dapat dilakukan upaya hukum berupa kasasi pada Mahkamah Agung, bukan melakukan banding

<sup>78</sup>. Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, (Yogyakarta: PT. Liberty, 1998), hlm 78.

seperti pada acara pengadilan biasa. Dengan tidak adanya upaya hukum banding, proses pengadilan akan menghemat waktu dan biaya yang banyak.

Disamping kompetisi absolut dalam hukum acara perdata juga dikenal kompetisi relatif dari pengadilan. Pada hukum acara perdata pada umumnya bahwa pengadilan ditempat tinggal/alamat tergugat yang berwenang memeriksa suatu gugatan<sup>79</sup>. Namun berbeda halnya dengan pengadilan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial yang berwenang menangani suatu perkara perburuhan adalah pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh bekerja<sup>80</sup>.

Dengan demikian, untuk perselisihan hubungan industrial gugatannya dimasukkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh bekerja atau tempat perusahaan berada. Perselisihan hubungan industrial antara buruh dengan pengusaha terjadi di perusahaan tempat buruh bekerja, karena itu, sangat tepat jika dipergunakan sebagai acuan tempat memasukkan gugatan perselisihan hubungan industrial<sup>81</sup>.

#### 4.3.2 Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Hakim Kasasi

Hakim pada pengadilan hubungan industrial terdiri dari Hakim Karier pada pengadilan negeri yang ditugasi pada pengadilan hubungan industrial dan Hakim Ad-Hoc, yakni hakim yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan Ketua Mahkamah Agung<sup>82</sup>.

Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung<sup>83</sup>. Calon Hakim Ad-Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dan nama yang disetujui oleh menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha<sup>84</sup>. Untuk dapat

<sup>79</sup>. Pasal 118 ayat 1 HIR, Pasal 142 ayat RBG

<sup>80</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit, ps. 81

<sup>81</sup>. Lalu Husni, op. cit., hlm 87.

<sup>82</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 61

<sup>83</sup>. Ibid, ps. 63 ayat 1

<sup>84</sup>. Ibid, ps 63 ayat 2

diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung harus memenuhi syarat sebagai berikut<sup>85</sup>:

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 tahun;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- h. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Selain syarat-syarat diatas yang juga harus dipenuhi adalah bahwa Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai<sup>86</sup>:

- a. Anggota lembaga tertinggi negara;
- b. Kepala daerah/kepala wilayah;
- c. Lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. Pegawai negeri sipil;
- e. Anggota TNI/Polri;
- f. Pengurus partai politik;
- g. Pengacara;
- h. Mediator;
- i. Konsiliator;
- j. Arbiter;
- k. Pengurus serikat pekerja/ serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Dalam hal seorang hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud diatas maka jabatan sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan<sup>87</sup>.

<sup>85</sup>. Ibid, ps 64

<sup>86</sup>. Ibid, ps. 66 ayat 1

<sup>87</sup>. Ibid, ps. 66 ayat 2

### 4.3.3 Pengajuan Gugatan

Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak menerima pemutusan hubungan kerja tersebut<sup>88</sup>. Namun gugatan tersebut diberikan batas waktu oleh undang-undang. Gugatan oleh buruh atas pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha<sup>89</sup>.

Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan secara jelas dan teliti, hal ini berlaku juga pada Pengadilan Hubungan Industrial. Surat gugatan harus memiliki formulasi surat gugatan yang baik sehingga tidak berakibat pada tidak diterimanya gugatan. Karena itu, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial lebih memerlukan bantuan pengacara dibandingkan dengan lembaga sebelumnya yaitu panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah/pusat.

Yang dimaksud dengan formulasi surat gugatan adalah perumusan (*formulation*) surat gugatan yang dianggap memenuhi syarat formil menurut ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>90</sup>. Pada dasarnya pasal 118 dan pasal 120 HIR, tidak menetapkan syarat formulasi atau isi gugatan, akan tetapi, sesuai dengan perkembangan praktek, ada kecenderungan yang menuntut formulasi gugatan yang jelas *fundamentum petendi (posita)* dan *petitum* sesuai dengan sistem *dagvaarding*<sup>91</sup>. HIR dan RBG hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR / Pasal 143 RBG yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap<sup>92</sup>.

<sup>88</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, op. cit., ps.159

<sup>89</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 82

<sup>90</sup>. M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata, Cet. II (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005), hlm 51

<sup>91</sup>. Soepomo, Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1993) hlm. 24.

<sup>92</sup>. Sudikno Mertokusumo, op. cit., hlm 50

Hal-hal yang harus dirumuskan didalam sebuah surat gugatan adalah sebagai berikut<sup>93</sup>:

1. Ditujukan kepada Pengadilan Negeri sesuai dengan kompetensi relatif.

Apabila surat gugatan salah alamat atau tidak sesuai dengan kompetensi relatif maka:

- a. Mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil, karena gugatan disampaikan dan dialamatkan kepada Pengadilan Negeri yang berada diluar wilayah hukum yang berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya;
- b. Dengan demikian, gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*) atas alasan hakim tidak berwenang mengadili.

2. Diberikan Tanggal

Ketentuan undang-undang tidak mewajibkan adanya pencantuman tanggal pada surat gugatan. Pencantuman tanggal tidak imperatif dan bahkan tidak merupakan syarat formil surat gugatan. Surat gugatan yang tidak mencantumkan tanggal tetap sah menurut hukum. Namun demikian, sebaiknya dicantumkan guna memberikan jaminan kepastian hukum atas pembuatan dan penandatanganan surat gugatan, sehingga apabila timbul masalah penandatanganan surat gugatan menyangkut tanggal pembuatan dan penandatanganan surat kuasa, segera dapat diselesaikan.

3. Ditandatangani Penggugat atau Kuasa

Pasal 118 ayat 1 secara tegas menyebutkan bahwa tanda tangan merupakan syarat formil surat gugatan. Tanda tangan dapat berupa tanda tangan yang ditulis dengan tangan sendiri maupun cap jempol. Bagi mereka yang tidak dapat menulis maka dapat menggunakan cap jempol karena disamakan dengan tanda tangan berdasarkan S 1919-776.

4. Mencantumkan identitas para pihak secara lengkap

---

<sup>93</sup>. M. Yahya Harahap, op. cit., hlm 51-57

Penyebutan identitas dalam surat gugatan, merupakan syarat formil keabsahan gugatan. Surat gugatan yang tidak menyebut identitas para pihak, apalagi tidak menyebut identitas tergugat, menyebabkan gugatan tidak sah dan dianggap tidak ada. Identitas para pihak yang wajib dicantumkan dalam surat gugatan tidak seluas yang disyaratkan KUH Pidana. Berdasarkan pasal 118 ayat 1 HIR, identitas yang harus dicantumkan cukup memadai sebagai dasar untuk:

- a. Menyampaikan panggilan; atau
- b. Menyampaikan pemberitahuan.

Untuk memenuhi ini maka cukup mencantumkan nama lengkap para pihak dan alamat atau tempat tinggal para pihak. Namun, tidak dilarang pula mencantumkan identitas tergugat yang lengkap, meliputi umur, pekerjaan, agama, jenis kelamin, dan suku bangsa<sup>94</sup>. Penggunaan identitas lain (alias) juga diperbolehkan. Hal ini karena untuk mendapatkan identitas lengkap seseorang tentu akan sangat sulit. Jika mewajibkan mencantumkan identitas lengkap seseorang maka akan sangat memberatkan penggugat untuk melakukan gugatan.

#### 5. *Fundamentum Petendi*

*Fundamentum Petendi*, berarti dasar gugatan atau dasar tuntutan. Dalam praktek peradilan terdapat beberapa istilah yang akrab digunakan, antara lain *positum* atau dalil gugatan.

#### 4.3.4 Pengajuan Gugatan Perwakilan Kelompok (*Class Action*)

Gugatan Perwakilan Kelompok (*class action*) merupakan sinonim *class suit* atau *representative action* (RA) yang secara umum berarti<sup>95</sup>:

- a. Gugatan yang berisi tuntutan melalui proses pengadilan yang diajukan oleh satu atau beberapa orang yang bertindak sebagai wakil kelompok (*class representative*);
- b. Perwakilan kelompok itu bertindak mengajukan gugatan tidak hanya untuk dan atas nama mereka, tetapi sekaligus untuk dan atas nama

<sup>94</sup>. Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1992), hlm 41.

<sup>95</sup>. M. Yahya Harahap, *op. cit.*, hlm 139

- kelompok yang mereka wakili, tanpa memerlukan surat kuasa dari anggota kelompok;
- c. dalam pengajuan gugatan tersebut, tidak perlu disebutkan secara individual satu per satu identitas anggota kelompok yang diwakili;
  - d. yang penting, asal kelompok yang diwakili dapat didefinisikan identifikasi anggota kelompok secara spesifik;
  - e. selain itu, antara seluruh anggota kelompok, dengan wakil kelompok terdapat kesamaan fakta atau dasar hukum yang melahirkan:
    - Kesamaan kepentingan (*common interest*),
    - Kesamaan penderitaan (*common grievance*), dan
    - Apa yang dituntut memenuhi syarat untuk kemanfaatan bagi seluruh anggota.

Gugatan perwakilan kelompok baru dikenal secara formil setelah diatur didalam Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok. Didalam perma tersebut dijabarkan defenisi dari gugatan perwakilan kelompok yaitu suatu tata cara pengajuan gugatan, dalam mana satu orang atau lebih yang mewakili kelompok mengajukan gugatan untuk diri atau diri-diri mereka sendiri dan sekaligus mewakili kelompok orang yang jumlahnya banyak, yang memiliki kesamaan fakta atau dasar hukum antara wakil kelompok dan anggota kelompok dimaksud<sup>96</sup>.

Gugatan perwakilan kelompok juga dapat diterapkan di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam sebuah perselisihan perburuhan yang dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus<sup>97</sup>. Dalam sengketa serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya<sup>98</sup>. Namun apabila diantara buruh selaku penggugat terdapat

<sup>96</sup>. Mahkamah Agung Republik Indonesia, PERMA No. 1 Tahun 2002 Tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok, ps. 1 ayat 1

<sup>97</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 84.

<sup>98</sup>. Ibid, ps. 87



persaingan kepentingan (*competing interest*) diantara anggota kelompok, tidak dapat dibenarkan mengajukan gugatan perwakilan kelompok (*class action*)<sup>99</sup>.

Didalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja secara “massal” didalam sebuah perusahaan maka jika para buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja ingin melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial maka mengajukan gugatan *class action* merupakan pilihan yang paling tepat bagi buruh. Hal ini karena dengan gugatan *class action* maka pemeriksaan sengketa dapat dilakukan secara sekaligus untuk semua buruh yang ingin melakukan gugatan, tentu saja hal ini gugatan *class action* sangat menguntungkan bagi buruh karena menghemat waktu dan biaya.

Tujuan *Class Action*/Gugatan Perwakilan Kelompok dalam PERMA, diatur didalam konsiderans, antara lain sebagai berikut:

1. Mengembangkan penyederhanaan akses masyarakat memperoleh keadilan.

Dengan satu gugatan, diberi hak prosedural terhadap satu atau beberapa orang bertindak sebagai penggugat untuk memperjuangkan kepentingan penggugat dan sekaligus kepentingan anggota kelompok (bisa ratusan atau ribuan anggota).

2. Mengefektifkan efisiensi penyelesaian pelanggaran hukum yang merugikan orang banyak.

Gugatan perwakilan kelompok efektif dan efisien karena:

- Secara serentak atau sekaligus dan massal kepentingan kelompok, dibolehkan cukup hanya dalam satu gugatan saja;
- Hal itu dapat ditempuh apabila mereka memiliki fakta atau dasar hukum yang sama, berhadapan dengan tergugat yang sama;
- Sehingga kalau gugatan diselesaikan sendiri-sendiri, penyelesaian tidak efektif dan efisien, bahkan dimungkinkan terjadi putusan yang saling bertentangan.

<sup>99</sup>. Stuart Sime, *A Practical Approach to Civil Procedure*, (London: Blackstone Press, 1994), hlm. 71.

Dalam hal gugatan, karakteristik dari gugatan perwakilan kelompok/*Class Action* yang diatur dalam aturan-aturan yang termuat dalam PERMA No. 1 Tahun 2002, yang berbeda dengan gugatan perdata biasa yaitu :

1. Bahwa dalam class action, para wakil kelompok tidak memerlukan surat kuasa dari para anggota kelompok (class member) diatur dalam pasal 4 PERMA No. 1 tahun 2002 ;
2. Tetapi dalam hal pemberian kuasa dari para wakil kelas kepada kuasa hukum, tetap memerlukan surat kuasa khusus, sama seperti yang diatur dalam HIR dalam gugatan perdata biasa ;
3. Dalam pasal 5 disebutkan tentang proses sertifikasi, artinya adalah jika gugatan class action ini dapat diterima oleh hakim, maka hakim akan menuangkan sah/tidaknya gugatan dalam suatu penetapan pengadilan ;
4. Setelah mendapatkan penetapan dari hakim, maka kepada penggugat/wakil kelompok diminta untuk mengajukan usul model pemberitahuan atau Notifikasi. Ada 2 jenis notifikasi yang dikenal yaitu notifikasi keluar dan notifikasi masuk. Berdasarkan pasal 8 di Indonesia yang berlaku adalah notifikasi keluar (option out) maksudnya orang yang mendaftar dalam notifikasi berarti menyatakan diri keluar dari gugatan;

#### **4.3.5 Pemeriksaan Dengan Acara Biasa**

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (UU PPHI) tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan. Untuk itu sesuai dengan Pasal 57 menentukan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Dengan begitu hal-hal yang belum diatur UUPHI berlaku ketentuan Hukum Acara Perdata yaitu HIR/Rbg.

Secara ringkas pemeriksaan dengan acara biasa yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan majelis hakim, maka ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama<sup>100</sup>.
2. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir<sup>101</sup>.
3. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya<sup>102</sup>.
4. Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 1<sup>103</sup>.
5. Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan<sup>104</sup>.
6. Apabila pada sidang penundaan terakhir pihak-pihak tidak hadir, maka akibatnya:
  - a. Bagi penggugat, gugatannya dianggap gugur<sup>105</sup>.
  - b. Bagi tergugat, majelis hakim dapat melakukan putusan *verstek*<sup>106</sup>.
7. Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain<sup>107</sup>.

<sup>100</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 89 ayat 1.

<sup>101</sup>. Ibid, ps. 89 ayat 3.

<sup>102</sup>. Ibid, ps. 89 ayat 5.

<sup>103</sup>. Ibid, ps. 92.

<sup>104</sup>. Ibid, ps. 93.

<sup>105</sup>. Ibid, ps. 94 ayat 1.

<sup>106</sup>. Ibid, ps. 94 ayat 2.

<sup>107</sup>. Ibid, ps. 95 ayat 1.

#### 4.3.6 Pemeriksaan dengan acara cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan<sup>108</sup>. Yang dimaksud dengan kepentingan mendesak antara lain pemutusan hubungan kerja massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum<sup>109</sup>.

Pemeriksaan dengan acara cepat yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan<sup>110</sup>.
2. Tidak ada upaya hukum terhadap penetapan Ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pemeriksaan dengan acara cepat<sup>111</sup>.
3. Apabila permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan<sup>112</sup>.
4. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi empat belas hari kerja<sup>113</sup>.

#### 4.3.7 Putusan

Untuk dapat menyelesaikan suatu sengketa atau perkara hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui dari proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, hakim harus menemukan hukum dari peristiwa yang

<sup>108</sup>. Ibid, ps. 98 ayat 1.

<sup>109</sup>. Mahkamah Agung R.I., Keputusan Ketua Mahkamah Agung R.I. Tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, KMA Nomor KMA/034/SK/IV/2006.

<sup>110</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 98 ayat 2.

<sup>111</sup>. Ibid, ps 98 ayat 3.

<sup>112</sup>. Ibid, ps. 99 ayat 1.

<sup>113</sup>. Ibid, ps. 99 ayat 2.

disengketakan<sup>114</sup>. Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial diatur sebagai berikut:

1. Majelis hakim mengambil putusan dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan<sup>115</sup>.
2. Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum<sup>116</sup>.
3. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama<sup>117</sup>.
4. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja<sup>118</sup>.

#### 4.3.8 Pemeriksaan Tingkat Kasasi

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat<sup>119</sup>. Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Mahkamah Agung<sup>120</sup>.

Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang hakim agung dan dua orang hakim ad-hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung<sup>121</sup>. Majelis hakim kasasi tersebut harus menyelesaikan

<sup>114</sup>. Lalu Husni, op. cit., hlm. 116

<sup>115</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 100.

<sup>116</sup>. Ibid, ps. 101 ayat 1.

<sup>117</sup>. Ibid, ps. 103.

<sup>118</sup>. Ibid, ps. 110.

<sup>119</sup>. Ibid, ps. 111.

<sup>120</sup>. Lalu Husni, op. cit., hlm 121.

<sup>121</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps 113.

perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan kasasi<sup>122</sup>.

Peraturan mengenai tata cara kasasi ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Dalam undang-undang ini disebutkan kasasi dapat diajukan oleh para pihak yang berkepentingan atau dapat diwakilkan kepada seseorang yang diberi kuasa secara khusus<sup>123</sup>. Permohonan kasasi diajukan dalam tenggang waktu 14 hari sesudah putusan dibacakan atau diberitahukan. Permohonan kasasi yang diajukan dalam tenggang waktu 14 hari sesudah putusan dibacakan atau diberitahukan. Permohonan kasasi yang melampaui tenggang waktu tersebut tidak dapat diterima. Demikian pula halnya bagi pemohon kasasi yang tidak mengajukan risalah kasasi mengakibatkan tidak diterimanya permohonan kasasi karena di dalam risalah itulah dikemukakan keberatan-keberatan atau alasan-alasan diajukannya kasasi, tanpa alasan/keberatan ini kasasi dianggap tidak sungguh-sungguh<sup>124</sup>.

Alasan-alasan hukum yang dapat dipergunakan sebagai alasan diajukannya kasasi tersebut dalam Pasal 30 UU No. 14 Tahun 1985, yaitu karena:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas kewenangannya.
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

#### **4.4 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Mencegah Terjadinya Pemutusan Hubungan kerja**

##### **4.4.1 Fakta**

##### **4.4.1.1 Para Pihak**

PT. Panen Lestari Internusa, yang diwakili oleh Juliani Gozali dan Indra Widjaja, masing – masing bertindak dalam kedudukannya sebagai Direktur Utama dan Direktur dari PT. Panen Lestari Internusa, beralamat dan berkantor di Wisma

<sup>122</sup>. Ibid, ps. 115.

<sup>123</sup>. Indonesia, Undang-Undang Tentang Mahkamah Agung, UU No. 14 Tahun 1985, LN No. 73 Tahun 1985, TLN No. 3316.

<sup>124</sup>. Mahkamah Agung, Yuriprudensi Mahkamah Agung, 22 Maret 1972, Nomor 1322 K/Sip/1971).

46-Kota BNI, Lt. 45 Jalan Jendral Sudirman Kav. 1, Jakarta 10220, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**.

#### **Lawan**

1. **Alif Firmansyah**, beralamat di Jalan Nanas 111 No. 24 RT. 03/02 Utan Kayu Selatan Jakarta Timur selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT I**.
2. **Andika**, beralamat di Jalan Anggrek RT. 01/05 Petukangan Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT II**.
3. **Asep Kurniawan**, beralamat di Jl. Kebon Sayur No. 1 RT. 09/03 Manggarai Tebet Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT III**.
4. **Ani Wuryaningsih**, beralamat di Jalan Gugus Depan 1a No. 20 Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT IV**.
5. **Bantalita Br. Karo**, beralamat di Jalan H. Baim No. 8f RT. 06/02 Petukangan Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT V**.
6. **Benny Mulyono**, beralamat di Blok F, no. 3 Semper Barat, Cilincing Tanjung Priok Jakarta 14130, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VI**.
7. **Budi Prasetya**, beralamat di Komp. Pas Pampres RT 07/06 Kel. Tengah Kramat Jati Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VII**.
8. **Cristoper**, beralamat di Jalan Rawa Bola No. 21 RT 06/07 Kelapa Dua Wetan Ciracas, Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VIII**.
9. **Dadang Darmawan**, beralamat di komplek Bintaro RT 15/1 No. 11 Pesanggrahan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT IX**.
10. **Dedi Yustiadi**, beralamat di Jalan Pahlawan No. 18 RT 04/07 Kedaung Sawangan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT X**.
11. **Desyanti Tarigan**, beralamat di Kp. Bintaro RT 15/1 No. 11 Pesanggrahan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XI**.

12. **Dewi Utami**, beralamat di BDP Jalan Bomber Blok U/7 Jati Asih Jati Sari Bekasi, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XII**.
13. **Dewi Rosaria**, beralamat di Jalana Gelora IX P RT 003/02 No. 16 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIII**.
14. **Endang Supriyatna**, beralamat di Bali Matraman RT 12/07, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIV**.
15. **Emi Gultom**, beralamat di Jalan Assafiah RT 07/06 Cilangkap Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XV**.
16. **Faliansyah**, beralamat di Jalan Angsana 1 Gg. 6 RT 04/08 No.76 Duri Kepa Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVI**.
17. **Halimah**, beralamat di Jalan Masjid Lama RT 13/03 No.24 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVII**.
18. **Harif**, beralamat di Jalan Salemba Tegalan 3 RT 04/04 No. 290 Palmariam Matraman, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVIII**.
19. **Haryanto**, beralamat di Jalan H. Nudin No. 34 d Karang Tengah Lebak Bulus Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIX**.
20. **Hendra Riskanda**, beralamat di Jalan Kumbang Raya RT 06/01 Pegadungan Kali Deres, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XX**.
21. **Hermawan**, beralamat di Jalan KH. A Dahlan No. 15 RT 06/05 Kukusan Beji Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXI**.
22. **Indah Pujihatuti**, beralamat di Jalan Yusuf RT 03/08 No. 285 Sukabumi Utara Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXII**.
23. **Indarti Sobari**, beralamat di Kp. Rawa Jalan Buntu RT 05/07 No 5 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIII**.
24. **Joko Nurwono**, beralamat di Jalan Swadaya 1 No. 50 RT 10/10 Pejaten Timur Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIV**.
25. **Lila Rohliah**, beralamat di Gg. Datok Tonggara 2 RT. 07/11 No. 16 Kramat Jati Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXV**.
26. **Muh Fasirin**, beralamat di Jalan Rawasari Timur RT. 12/02 No. 17 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVI**.



27. **Maulid Jamhur**, beralamat di Jalan Pejaten Raya No. 8 RT 05/06 Ps. Minggu Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVII**.
28. **Muharni**, beralamat di Jalan H. Nawi Malik RT. 01/02 No. 43 Sawangan Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVIII**.
29. **Mulyana**, beralamat di Piasangan Baru RT 05/05 No. 1 Matraman, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIX**.
30. **Pujiyono**, beralamat di Gg. Damai RT. 03/05 Petukangan Selatan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXX**.
31. **Resion J. Silitonga**, beralamat di Jalan Palem Raya C 21 No. 34 Kota Bumi Tangerang, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXI**.
32. **Rully Fahmi**, beralamat di Jalan Cemara 1 No. 73 RT 01/01 Pamulang Barat Tangerang, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXII**.
33. **Sanwanih**, beralamat di Jalan Nangka 4 No. 26 RT 10/02 Cipete Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIII**.
34. **Selvi Octaviana**, beralamat di Jalan Pedongkalan Belakang No. 60 Cengkareng, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIV**.
35. **Sodikin**, beralamat di Cipinang Melayu RT 07/04 Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXV**.
36. **Sofa Marwanty**, beralamat di Jalan Agung Raya No. 33 RT 04/04 Lenteng Agung Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVI**.
37. **Sugiarto**, beralamat di Jalan Nanas 1 RT 03/04 Utan Kayu Selatan Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVII**.
38. **Sugiman**, beralamat di Jalan Anggrek Raya No. 29 RT 03/06 Bojong Menteng Bekasi, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVIII**.
39. **Supri Hidayati**, beralamat di Jalan Pajar Baru Utara 4 RT 04/07 No. 56 Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIX**.
40. **Sri Retno W**, beralamat di Jalan Percetakan Negara Gg. 3 RT. 04/01 No. 10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXX**.
41. **Syaiful Azhari**, beralamat di Cibanteng RT 05/02 Ciampea, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXXI**.

42. **Tohirin**, beralamat di Bumi Sawangan Indah Blok D 35 No. 37 RT 09/10 Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXXII**.
43. **UCU Darmawi**, beralamat di Asrama Polri Rawa Denok RT 04/12 No. 34 Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXXIII**.
44. **Wahyu Tri Bahari P**, beralamat Komp. Depdagri No. 24 RT 12/08 Pondok Kelapa Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXXIV**.
45. **Warso**, beralamat di Jalan Karang Tengah 1 No. 14 RT 05/03 LB Bulus Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXXV**.

Tergugat I sampai Tergugat XXXXV, selanjutnya disebut sebagai **Para Tergugat**. Para Tergugat dalam perkara ini memilih domisili di Jalan Anggrek No. 22D No. 22D RT 01 RW 05, Petukangan Utara, Jakarta Selatan.

#### 4.4.1.2 Duduk Perkara

Dalam Perkara ini PT. Panen Lestari Internusa mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta terhadap 51 karyawannya dengan alasan adanya keadaan memaksa (*force majeure*). Keadaan memaksa ini menurut Penggugat disebabkan oleh kebijakan PT Plaza Indonesia Realty Tbk yang diberitahukan melalui surat pada tanggal 28 Februari 2007 yang memberitahukan mengenai pemutusan perjanjian sewa Sogo Departement Store dengan alasan adanya perubahan konsep usaha dan akibatnya Penggugat tidak memiliki waktu untuk mencari lokasi pengganti dan mencari alternatif untuk dapat menyalurkan seluruh karyawan Penggugat. Pihak buruh menolak untuk dikenakan pemutusan hubungan kerja. Upaya-upaya negosiasi melalui proses bipartit dan mediasi telah dilakukan untuk mengakhiri perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Para Tergugat, yang terdiri dari 45 karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, menolak alasan penggugat bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan memaksa. Para Tergugat menganggap bahwa alasan tersebut tidak benar karena Penggugat telah mengakui bahwa putusnya perjanjian sewa SOGO diketahui sejak bulan Oktober 2006 sebagaimana disampaikan oleh Penggugat pada serikat Pekerja Mandiri PT. Panen Lestari Internusa dalam

pertemuan bipartit tanggal 16 Oktober 2007 dan dicantumkan dalam risalah pertemuan. Atas gugatan ini Para Tergugat mengajukan gugatan balik (Gugatan Rekonvensi).

#### 4.4.1.3 Petitum Gugatan

Petitum Gugatan dari Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Menerima Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus demi hukum terhitung tanggal 28 Februari 2007;
3. Menetapkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4";
4. Menetapkan biaya perkara menurut hukum;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*);

#### 4.4.1.4 Gugatan Balik

Dalam perkara ini Para Tergugat mengajukan gugatan balik yang petitumnya berbunyi sebagai berikut:

##### **Dalam konvensi**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

##### **Dalam Rekonvensi**

##### **Dalam Provisi**

1. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi membayar upah Para Tergugat selama proses perselisihan;

2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dimohon oleh Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi tidak terputus;
3. Menyatakan keputusan hubungan kerja yang dikeluarkan oleh Penggugat/Tergugat Rekonvensi melalui suratnya tertanggal 28 Februari 2007 adalah Tidak Sah;
4. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi pada jabatan semula atau setara dalam lingkup PT. Panen Lestari Internusa;
5. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk membayarkan upah, tunjangan dan benefit lainnya yang biasa diterima oleh Para Tergugat/Penggugat Rekonvensi sampai adanya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap apabila Penggugat/Tergugat mengajukan proses hukum ke Mahkamah Agung;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) setiap harinya apabila Tergugat tidak menjalankan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim PHI pada poin 4, sejak putusan dibacakan. Adapun besarnya dwangsom adalah gaji pokok + tunjangan tetap dibagi 24 hari kerja.
7. Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

#### 4.4.2 Pertimbangan Hukum

##### 4.4.2.1 Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak<sup>125</sup>. Perjanjian kerja bersama menjadi sebuah perjanjian yang mengikat dan wajib dijalankan oleh kedua pihak yang bersepakat. Dalam hal ini buruh yang bergabung kedalam serikat buruh yang terikat pada perjanjian kerja bersama terikat juga dengan perjanjian kerja bersama. Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama dan wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh buruh<sup>126</sup>.

Dalam perjanjian kerja bersama antara Penggugat dan Para Tergugat disepakati bahwa perusahaan (Penggugat) wajib berusaha agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja namun apabila tidak dapat dihindari maka pemutusan hubungan kerja dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan perjanjian kerja bersama tersebut pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Pekerja menderita penyakit yang berkepanjangan secara terus-menerus dalam waktu lebih dari 1 tahun.
- c. Perusahaan terpaksa mengadakan pengurangan tenaga kerja (misalnya karena reorganisasi, rasionalisasi) sesuai dengan keputusan Pemerintah tentang undang-undang pailit.
- d. Pekerja telah mencapai umur tertinggi yang ditetapkan oleh Perusahaan yaitu 56 tahun.
- e. Pekerja mendapat kecelakaan dan mengalami cacat seumur hidup sehingga tidak memungkinkan lagi untuk dipekerjakan.
- f. Pekerja dijatuhi hukuman oleh Pengadilan karena tindak pidana kejahatan sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 dan Kepmenaker No. 150/MEN/2000.
- g. Pemutusan hubungan kerja karena alasan hukum.

---

<sup>125</sup>. Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, KEP. 48/MEN/IV/2004, ps. 1 ayat 2.

<sup>126</sup>. Hidayat Muharam, op. cit., hlm 95

- h. Alasan kemauan pekerja sendiri, pekerja mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam hal ini pekerja harus mengajukan permohonan pengunduran diri secara resmi sekurang-kurangnya 1 bulan sebelumnya kepada pimpinan Perusahaan dan Perusahaan tidak berkewajiban untuk memberikan uang pesangon, kecuali uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian sesuai dengan ketentuan berlaku.
- i. Pekerja melakukan pelanggaran berat.
- j. Pekerja tidak masuk kerja (mangkir) selama 5 (hari) kerja berturut-turut tanpa pemberitahuan / alasan yang dapat diterima oleh perusahaan.
- k. Bagi pekerja yang telah melakukan pelanggaran berat atau telah diberikan surat peringatan terakhir dan masih melakukan pelanggaran kembali maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.

Kalau dikaji menurut keuangan perusahaan maka berdasarkan hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila perusahaan (penggugat) mengalami pailit. Berdasarkan pengakuan dari Penggugat bahwa mereka masih memiliki unit-unit usaha lainnya dan juga Penggugat juga tidak mengemukakan bahwa alasan pemutusan hubungan kerja adalah karena pailit namun karena *Force Majeur*. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.

#### 4.4.2.2 Force Majeure

Penggugat mengemukakan bahwa alasan dilakukan pemutusan hubungan kerja adalah karena adanya keadaan memaksa (*force majeure*) akibat tindakan PT. Plaza Indonesia Realty Tbk yang memutus Perjanjian Sewa *Departement Store* di Plaza Indonesia. Menurut Penggugat, akibat pemutusan perjanjian kerja ini Penggugat terpaksa harus menghentikan kegiatan ritel/perdagangan eceran di SOGO Plaza Indonesia terhitung sejak 28 February 2007. Penggugat juga terikat kesepakatan dalam membuka gerai SOGO dengan syarat-syarat, standar

pelayanan, konsep usaha maupun kelayakan tempat usaha yang sangat ketat sesuai dengan pengawasan dan permintaan dari pemilik dagang SOGO.

Khusus mengenai kelayakan tempat usaha, penggugat diisyaratkan untuk membuka gerai SOGO hanya di tempat-tempat yang bersifat *premium*<sup>127</sup>. Dengan demikian, penggugat mengatakan bahwa penggugat dihadapkan pada suatu kondisi dan posisi yang sulit untuk dengan cepat mencari dan membuka kembali gerai SOGO dan pengganti SOGO Plaza Indonesia, mengingat tidak semua tempat usaha di Jakarta dapat dikualifikasikan sebagai tempat premium dan adanya keterbatasan ruangan yang tersedia bagi pembukaan gerai baru berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan oleh pemilik merek dagang SOGO.

Namun pengakhiran sewa tempat usaha sebagaimana yang disebutkan Penggugat tidak tepat dikatakan sebagai keadaan memaksa (*force majeure*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Pengakhiran sewa tempat usaha yang disampaikan oleh Penggugat bukan diakibatkan oleh pemutusan sepihak dari PT. Plaza Indonesia Realty Tbk namun karena berdasarkan perjanjian sewa tempat usaha tersebut bahwa perjanjian tersebut telah berakhir masa berlakunya. PT. Plaza Indonesia Realty Tbk berhak untuk menolak untuk memperpanjang perjanjian tersebut. Penggugat seharusnya dapat mempertimbangkan berakhirnya perjanjian sewa tempat usaha tersebut jauh hari sebelumnya dalam menjalankan usahanya dan oleh karena itu melakukan tindakan-tindakan dalam mengantisipasi keadaan tersebut dalam rangka mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan perjanjian sewa di Plaza Indonesia secara nyata telah diketahui oleh Penggugat sejak bulan Oktober 2006 sehingga dapat dipastikan bahwa putusnya perjanjian sewa SOGO Departement Store di Plaza Indonesia tidak terjadi secara mendadak.

Terlepas dari pertimbangan tersebut, berakhirnya masa berlaku sebuah perjanjian tidak dapat dikategorikan sebagai sebuah keadaan memaksa (*force majeure*). *Force majeure* merupakan sebuah keadaan yang terjadi diluar kehendak yang tidak mungkin dapat diantisipasi ataupun dihindari. *Black's Law Dictionary* memberikan defenisi dari *Force Majeure* sebagai berikut:

---

<sup>127</sup>. Tempat usaha dengan kualitas dan target konsumen untuk kelas menengah keatas.

*“an event or effect that can be neither anticipated nor controlled, the term includes both acts of nature and acts of people”<sup>128</sup>*

Terjemahan bebasnya sebagai berikut:

“sebuah kejadian atau pengaruh yang tidak dapat diantisipasi maupun dikendalikan, dimana hal tersebut juga termasuk kejadian alam dan perbuatan manusia”

Berakhirnya masa berlaku perjanjian tersebut merupakan sesuatu yang memang telah disepakati pada saat ditandatanganinya perjanjian bukan suatu keadaan yang tidak dapat diprediksi ataupun diantisipasi keadaannya sehingga menyebabkan kerugian. Berdasarkan definisi tersebut pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya perjanjian sewa tempat usaha bukan merupakan sebuah keadaan memaksa (*force majeure*). Pemutusan hubungan kerja masih dapat dicegah ataupun diantisipasi dengan berbagai upaya mengingat bahwa waktu yang tersedia sejak diketahuinya akan berakhirnya perjanjian hingga pada saat berakhirnya perjanjian cukup panjang.

#### 4.4.2.3 Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Pilihan Terakhir

UU Ketenagakerjaan telah secara tegas mengatur bahwa pengusaha, buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>129</sup>. Berdasarkan ketentuan tersebut, dalam perkara ini para pihak yang berselisih harus sedapat mungkin menempuh berbagai upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pengusaha tidak dapat dengan mudah memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya upaya yang nyata mencegah hal tersebut terjadi demikian juga berlaku bagi Penggugat.

Terkait usaha untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja Penggugat telah menyalurkan dan mencari alternatif penyelesaian masalah terhadap 363 orang karyawannya di SOGO Plaza Indonesia. Hasil dari upaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penggugat dapat menyalurkan 214 karyawan di unit-unit usaha Penggugat lainnya;

<sup>128</sup>. Bryan A. Gardner, *Black's Law Dictionary* 8<sup>th</sup> Ed, Cet VIII (Thomson West), hlm 673.

<sup>129</sup>. Indonesia, Undang-undang Ketenagakerjaan, op. cit., ps 151 ayat 1.



2. Sebanyak 96 orang telah mengundurkan diri selaku karyawan dari Penggugat;
3. Sebanyak 51 orang karyawan tidak dapat mencapai kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat. Dari 53 orang karyawan tersebut, 2 orang telah mengundurkan diri selaku karyawan sehingga karyawan yang masih memiliki perselisihan dengan Penggugat adalah 51 orang yaitu Para Tergugat.

Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Penggugat dan Para Tergugat adalah pertemuan bipartit dan proses mediasi. Namun upaya-upaya tersebut tidak menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak sehingga penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun upaya yang dapat dilakukan oleh Penggugat belum cukup mengingat adanya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal yang menyatakan:

Namun apabila dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut:

- a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- b) Mengurangi shift;
- c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- d) Mengurangi jam kerja;
- e) Mengurangi hari kerja;
- f) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- g) Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Didalam proses pertemuan bipartit maupun mediasi tidak pernah ada upaya ataupun wacana untuk melaksanakan langkah-langkah diatas sebagai upaya mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Surat Edaran Menteri Tenaga RI tersebut sangat jelas memberikan pedoman hukum bagi pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk mengusahakan tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja apalagi pemutusan hubungan kerja secara massal. Telah sepatutnya upaya-upaya ini dilakukan sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja mengingat jangka waktu yang cukup mulai sejak berakhirnya perjanjian sewa tempat usaha hingga pada saat berakhirnya perjanjian tersebut.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat dilakukan tanpa adanya upaya maksimal untuk mencegah hal tersebut terjadi. Kalau saja upaya-upaya maksimal telah ditempuh maka dapat dipastikan paling tidak jumlah karyawan yang harus dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat berkurang kalau memang tidak dapat dihindari secara total.

#### **4.4.2.4 Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Diskriminasi dan Anti Berserikat Pengusaha**

Hak akan kebebasan, berpendapat, dan berasosiasi adalah hak asasi dan hal politik yang harus diberikan kepada setiap orang. Hak-hak ini adalah hak-hak pada generasi hak yang pertama yang tercantum juga didalam UUD 1945 dan konstitusi negara-negara lainnya. Generasi hak kedua adalah hak-hak ekonomi sosial seperti hak akan pendidikan, pekerjaan, kesehatan, dan pelayanan publik lainnya. Generasi hak ketiga adalah hak yang bersifat kolektif yang berlaku pada orang-orang sebagai kelompok yang kadang berseberangan dengan hak individu<sup>130</sup>.

Buruh juga memiliki hak kolektif yang wajib dilindungi oleh pemerintah. Jika terjadi diskriminasi terhadap golongan tertentu maka buruh berhak untuk melakukan upaya hukum agar hak-haknya terpenuhi. Hal ini juga berlaku didalam lingkungan pekerjaan. Dalam hal ini Penggugat wajib melindungi dan menghargai hak-hak buruh. Diskriminasi dan sikap anti terhadap perserikatan buruh

<sup>130</sup>. Yenni Osinbajo, Human Right and Economic Development in Developing Countries, dalam Masalah-Masalah Aktual Hukum Perburuhan, dikumpulkan oleh Aloysius Uwiyono (Jakarta: Universitas Indonesia), hlm 149.

merupakan sebuah pelanggaran terhadap hak buruh dan peraturan perundang-undangan.

Para Tergugat menyampaikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat pada dasarnya adalah bukan karena alasan *force majeure* namun karena adanya diskriminasi dan sikap anti berserikat dari Penggugat. Setelah 28 Februari 2007, setelah diketahui siapa saja yang terkena pemutusan hubungan kerja, baru dapat ditelaah alasan pemutusan hubungan kerja yang sebenarnya menurut Para Tergugat. Setelah Para Tergugat memilah maka yang terkena pemutusan hubungan kerja terbagi ke dalam 5 kelompok yaitu:

1. Pekerja perempuan yang sedang hamil;
2. Pekerja perempuan yang sedang memakai jilbab;
3. Seluruh pengurus serikat di Sogo Plaza Indonesia yang sedang berunding Perjanjian Kerja Bersama;
4. Buruh yang menjelang usia pensiun sehingga dapat mengambil paket pensiun dini sesuai Perjanjian Kerja Bersama, dan
5. Buruh yang menjadi anggota serikat aktif.

Adapun perinciannya adalah sebagai berikut:

1. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang sedang hamil adalah Tergugat 25 dan Tergugat 40. Bahwa tergugat 25 sedang hamil 5 bulan dan Tergugat 40 hamil 3 bulan. Hal ini dibuktikan dengan surat keterangan hamil dair pihak rumah sakit.
2. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang memakai jilbab adalah Tergugat 6, Tergugat 13, Tergugat 14, Tergugat 28, Tergugat 31. Bahwa Tergugat 6, Tergugat 13, Tergugat 14, Tergugat 28, Tergugat 31 adalah pekerja yang tidak mau melepaskan jilbabnya pada saat bekerja.
3. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang menjadi pengurus serikat pekerja adalah Tergugat 5, Tergugat 10, Tergugat 20, Tergugat 22, Tergugat 29, Tergugat 34, Tergugat 41. Bahwa Tergugat 5, Tergugat 10, dan Tergugat 20, Tergugat 22, Tergugat 29, Tergugat 34, Tergugat 41 adalah pengurus serikat pekerja yang sedang berunding perjanjian kerja bersama untuk memperbaharui yang lama.

4. Buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja yang menjelang pensiun dini adalah Tergugat 4, Tergugat 7, Tergugat 15, Tergugat 19, Tergugat 23, Tergugat 32, Tergugat 38, Tergugat 42, Tergugat 43, Tergugat 44, Tergugat 46, Tergugat 47, dan Tergugat 50. Bahwa tergugat tersebut diatas dalam waktu yang tidak lama lagi akan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan paket pensiun dini yang sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama pasal 40 ayat 1 yang menegaskan bagi buruh yang telah memiliki usia 45 tahun dan masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus menerus berhak mengajukan pensiun dini. Akibat pemutusan hubungan kerja tersebut tergugat-tergugat yang disebutkan diatas kehilangan kesempatan dan kerugian karena tidak dapat menerima paket pensiun dini dengan nilai kompensasi sebanyak 3 kali masa kerja kali gaji pokok.

Pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut diatas merupakan pelanggaran terhadap pasal 153 ayat 1 UU Ketenagakerjaan dan pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan tersebut batal demi hukum. Namun tentu saja pengusaha tidak akan memberikan alasan pemutusan hubungan kerja seperti yang disebutkan diatas. Tentu saja harus dilakukan pencarian dan penelaahan yang lebih lanjut untuk melihat apakah pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara melawan hukum.

Oleh karena itu sangat wajar kecurigaan Para Tergugat bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan karena adanya sikap diskriminasi dan anti berserikat dari Penggugat karena kriteria buruh-buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja sangat dominan terhadap diskriminasi dan anti berserikat. Diskriminasi yang dimaksud pada kasus ini lebih diakibatkan karena rendahnya produktifitas dari buruh dan penghematan dimasa akan datang dengan pemutusan hubungan kerja terhadap buruh yang menjelang usia pensiun dini. Namun hal tersebut tidak dapat menjadi pembenaran dalam melakukan hubungan kerja. UU Ketenagakerjaan secara tegas telah melarang pemutusan hubungan kerja dengan dasar diskriminasi.

#### 4.4.3 Putusan

Pada perkara ini majelis hakim mengeluarkan keputusan sebagai berikut:

##### **Dalam Konvensi**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp. 922.000,-

#### **Dalam Rekonvensi**

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum berdasarkan Pasal 151 ayat 3 dan Pasal 155 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003;
3. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada Tergugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat sejak bulan Maret 2007 hingga putusan atas perkara ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang *dwangsom* sebesar Rp. 50.000,- kepada Para Penggugat untuk setiap hari apabila Tergugat lalai melaksanakan putusan ini;
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Menetapkan biaya perkara sejumlah nihil;

#### **4.5 Peranan Hukum Mencegah Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Buruh PT. Panen Lestari Internusa**

Melihat kasus antara PT. Panen Lestari Internusa dan para buruhnya dapat dilihat bagaimana hukum menciptakan kondisi dimana PT. Panen Lestari Internusa tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja atas dengan mudah. Pertimbangan-pertimbangan hukum turut mencegah PT. Panen Lestari Internusa untuk tidak melakukan hubungan kerja.

Proses hukum dan kewajiban-kewajiban yang harus ditempuh dalam melakukan pemutusan hubungan kerja menciptakan kondisi dimana pemutusan hubungan kerja merupakan sesuatu yang hendak dihindari. Kalaupun pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang tidak dapat dihindari lagi maka UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan hak-hak tertentu kepada yang dikenakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diatur

didalam undang-undang. Hal ini diharapkan dapat mengurangi beban buruh yang dikenakan kerja. Pada saat PT. Panen Lestari Internusa memutuskan untuk memasukkan pemutusan hubungan kerja kedalam opsi dalam rangka mengatisipasi berakhirnya sewa tempat usaha dengan PT. Plaza Indonesia Realty Tbk maka PT. Panen Lestari Internusa berhadapan dengan berbagai prosedur hukum yang diatur didalam UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI.

#### **4.5.4 Proses Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja**

Sebelum memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja PT. Panen Lestari Internusa telah melakukan perundingan bipartit dengan para buruh. Perundingan dengan buruh menyangkut pemutusan hubungan kerja telah diwajibkan oleh UU Ketenagakerjaan dalam pasal 151 ayat 2. Dengan adanya pengaturan seperti itu maka penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja dapat melibatkan langsung para buruh yang terkena dampak dari kebijakan PT. Panen Lestari. Hal ini tentu saja juga sesuai dengan falsafah negara kita yaitu Pancasila Sila ke IV.

Keterlibatan buruh dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja penting dalam melindungi hak buruh dan sekaligus melindungi pekerjaan buruh. Bagaimanapun pekerjaan sebagai sebuah kebutuhan setiap orang harus dilindungi oleh hukum dan oleh buruh itu sendiri. Dalam hal ini hukum memberikan peluang kepada buruh untuk melindungi dan mempertahankan pekerjaannya.

Dengan adanya niat kuat dari buruh untuk mempertahankan pekerjaannya hasil perundingan inipun dengan sendiri bukan sebuah keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. PT. Panen Lestari pun tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya persetujuan dari buruh sendiri. Untuk mencapai putusan akhir maka proses pemutusan hubungan kerja dapat dibawa ke proses litigasi yaitu ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan masalah dibawa ke proses litigasi maka pengadilan harus memeriksa perkara dengan berdasarkan pada hukum yang berlaku.

#### **4.5.2 Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak sebagai bagian dari Pemutusan Hubungan kerja**

Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan adanya pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada buruhnya yang terkena pemutusan hubungan kerja yang besarnya tergantung kepada masa kerja dan alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur didalam UU Ketenagakerjaan. Persyaratan ini tentunya berarti bahwa bagi pihak PT. Panen Lestari Internusa bahwa apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja maka berarti bahwa mereka harus menyediakan dana yang besar bagi para buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja. Semakin banyak buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja maka semakin banyak kas PT. Panen Lestari Internusa yang harus dikuras untuk buruh. Tentu saja setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan uang. Oleh karena itu untuk mencegah terkurasnya keuangan perusahaan maka pihak perusahaan pasti terdorong untuk memikirkan alternatif selain pemutusan hubungan kerja yang berbiaya tinggi.

Oleh karena itu PT. Panen Lestari Internusa tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap semua buruhnya yang ditempatkan pada SOGO Plaza Indonesia melainkan sebagian buruhnya dipindahkan ke lokasi-lokasi SOGO lainnya. Menurut PT. Panen Lestari Internusa bahwa terdapat 214 buruhnya yang dipindahkan ke unit-unit usaha lainnya dalam usaha untuk sedapat mungkin mengurangi jumlah mereka yang dikenakan pemutusan hubungan kerja. Tentu saja apabila PT. Panen Lestari Internusa hendak melakukan pemutusan hubungan kerja kepada 363 buruhnya maka akan sangat memberatkan keuangan perusahaannya karena kewajiban yang telah ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan jika melakukan pemutusan hubungan kerja.

#### **4.5.3 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Menyelamatkan Buruh Dari Pemutusan Hubungan Kerja**

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebuah produk hukum yang mengikat pada para pihak yang berperkara dalam hal ini adalah PT. Panen Lestari Internusa dan para buruhnya. Setelah melalui proses yang panjang dan

melelahkan, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menolak seluruh gugatan PT. Panen Lestari Internusa yang pada intinya ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap ke - 45 buruhnya yang masih ingin mempertahankan pekerjaannya. Dengan adanya putusan ini maka peranan hukum dalam mencegah terjadinya hubungan kerja cukup jelas.

UU Ketenagakerjaan memberikan wewenang kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk membatalkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pemberi kerja tanpa persetujuan dari buruh bersangkutan<sup>131</sup>. Pada perkara ini PT. Panen Lestari Internusa masih dapat menggunakan haknya untuk melakukan upaya hukum kasasi. Namun pada perkembangannya PT. Panen Lestari Internusa tidak pernah melakukan upaya hukum tersebut sehingga putusan Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum tetap setelah 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi<sup>132</sup>.

Dalam putusan majelis hakim juga dicantumkan adanya uang paksa (*dwangsom*) untuk menjamin hak-hak buruh agar terpenuhi. Putusan ini memberikan paksaan kepada PT. Panen Lestari Internusa untuk segera melaksanakan putusan majelis hakim yang termasuk didalamnya adalah mempekerjakan kembali Para Tergugat. Menunda-nunda hanyalah akan membawa kerugian bagi PT. Panen Lestari Internusa, putusan majelis hakim untuk menetapkan *dwangsom* menjamin para buruh untuk sesegera mungkin dipekerjakan kembali.

---

<sup>131</sup>. Pasal 151 ayat 3 UU Ketenagakerjaan juncto pasal 2 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juncto Pasal 56 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>132</sup>. Indonesia, Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, op. cit., ps. 110



## **Bab 5**

### **Penutup**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Peranan hukum perburuhan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah adanya instrumen hukum yang terkandung dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempersulit dan membatasi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Instrumen hukum tersebut adalah:
  - a. Pembatasan alasan diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja.
  - b. Perjanjian kerja bersama yang menempatkan kedua pihak sejajar dalam mengatur hubungan kerja para pihak.
  - c. Kewajiban pemberi kerja untuk memberikan kompensasi kepada pekerjanya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.
  - d. Pengaturan mengenai tindakan pencegahan pemutusan hubungan kerja.
  - e. Proses alternatif penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.
  - f. Proses litigasi yang netral melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan adanya berbagai ketentuan hukum yang mengatur masalah pemutusan hubungan kerja dalam rangka menekan angka pemutusan hubungan kerja maka melakukan pemutusan hubungan kerja tidak segampang membalikkan telapak tangan.

2. Upaya hukum yang dapat dilakukan pekerja/buruh yang telah dikenakan PHK adalah upaya hukum non litigasi maupun litigasi. Melalui jalur non litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat melalui beberapa cara yaitu:
  - a. Bipartit
  - b. Mediasi

c. Konsiliasi

d. Arbitrase

Untuk jalur litigasi penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui jalur-jalur tersebut buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja dapat mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja dibatalkan.

3. Yang menjadi hak tenaga kerja yang telah dikenakan pemutusan hubungan kerja berhak atas:
  - a. Uang pesangon;
  - b. uang penghargaan masa kerja
  - c. uang ganti kerugian; dan
  - d. upaya hukum untuk mempertahankan pekerjaannya apabila keberatan atas kompensasi pemutusan hubungan kerja ataupun pemutusan hubungan kerja itu sendiri.

Besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian yang berhak diperoleh buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja bervariasi bergantung kepada lamanya masa kerja buruh, alasan pemutusan hubungan kerja, dan perjanjian antara pemberi kerja dan buruh. Besaran uang pesangon, uang masa kerja, dan uang ganti kerugian berdasarkan perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## 5.2 Saran

Tujuan Hukum Perburuhan adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan dan membangun antara buruh dan pemberi secara adil. Untuk mencapai hal tersebut masih banyak lagi persoalan dan halangan yang perlu dihadapi dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan yang salah satunya melalui hukum perburuhan. Oleh karena itu penulis menyampaikan beberapa saran yang dapat menjadi masukan dalam rangka membenahi dunia perburuhan khususnya menyangkut pemutusan hubungan kerja. Adapun saran-saran tersebut yakni:

1. Perlunya dibentuk lembaga yang bertugas mengawasi dunia perburuhan yang independen yang berorientasi kepada pembangunan ekonomi dan hak asasi manusia. Hal ini diperlukan mengingat masih banyaknya pelanggaran hak asasi manusia didalam dunia perburuhan mulai dari pelanggaran hak-hak buruh hingga eksploitasi tenaga kerja. Tidak semua buruh tergabung didalam serikat pekerja. Hal ini membuat banyak buruh yang dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Buruh dengan pengetahuan yang kurangpun tidak tahu mengadu ataupun malah merasa tidak perlu mengadu kepada pihak berwajib.
2. Mempersingkat proses acara pemeriksaan perkara dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Karena proses pemeriksaan perkara yang berdasarkan Hukum Acara Perdata (HIR/RBG) memakan waktu dan biaya yang besar, sesuatu hal yang sangat terbatas bagi buruh jika dibandingkan dengan pengusaha.
3. Perlu adanya sosialisasi yang luas mengenai hak-hak buruh. Buruknya pengetahuan buruh mengenai hak-haknya sering dimanfaatkan oleh pemberi kerja. Masih sering kita melihat banyaknya buruh yang dikenakan pemutusan hubungan kerja namun tidak diberikan uang yang merupakan haknya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Banyak juga buruh yang dikontrak lebih dari 3 tahun dan belum juga diangkat sebagai pegawai tetap. Hal-hal ini dapat dicegah apabila buruh mengetahui hak-haknya dalam hubungan perburuhan, dan pemenuhan hak-hak buruh dapat lebih ditingkatkan.

## Daftar Pustaka

### Buku-Buku

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

- Johannes Ibramim & Lindawaty Sewu. *Hukum Bisnis Dalam Persepsi Manusia Modern*. Bandung: Refika Aditama, 2004.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, edisi revisi. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007.
- Manulang, Sendjun H. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.
- Mertokusumo. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: PT. Liberty, 1998.
- Muharam, Hidayat. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Mok; Halili Toha; dan Pramono. *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Cet. I. Bina Aksara, 1987.
- Prints, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. II. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Satrio, J. *Hukum Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.
- Shamad, Yunus. *Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: PT Bina Sumberdaya Manusia, 1995.
- Sime, Stuart. *A Practical Approach to Civil Procedure*. London: Blackstone Press, 1994.
- Soepomo, Imam. *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1993.
- . *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet IX. Jakarta: Djambatan, 1990.
- . *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet VI. Jakarta: Djambatan, 1983.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*, cet. IV. Jakarta: PT. Intermasa, 1979.
- Wahab, Zulaini. *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Widjaya, I.G. Rai. *Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kesaint Blanc, 2002

Widodo, Hartono, dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Cet. II. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1992.

### Situs Internet

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

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

[http://www.wikipedia.org/code\\_of\\_Hammurabi#cite\\_note-louvrel-0](http://www.wikipedia.org/code_of_Hammurabi#cite_note-louvrel-0)

[http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery\\_02.shtml](http://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/slavery_02.shtml)

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

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

### Makalah Ilmiah

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

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

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

### Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Indonesia. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. LN No. 131 Tahun 2004. TLN No. 4443

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

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

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

Mahkamah Agung. Yuriprudensi Mahkamah Agung. 22 Maret 1972. Nomor 1322 K/Sip/1971.

-----Peraturan Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Acara Gugatan Perwakilan Kelompok.

Mahkamah Agung. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal

#### **Putusan-Putusan Lembaga Resmi**

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

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

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

#### **Kamus**

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

Gardner, Bryan A. Black's Law Dictionary 8<sup>th</sup> Ed, Cet VIII Thomson West.

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

**Software**

Microsoft ® Encarta ® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation.





# LAMPIRAN



**PUTUSAN**  
**NOMOR: 136/PHI.G/2007/PN.JKT.PST.**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

**PT. PANEN LESTARI INTERNUSA**, Diwakili oleh **Juliani Gozali** dan **Indra Widjaja**, masing-masing bertindak dalam kedudukannya sebagai Direktur Utama dan Direktur dari PT Panen Lestari Internusa, beralamat dan berkantor di Wisma 46 – Kota BNI, Lt. 45 Jalan Jendral Sudirman Kav. 1, Jakarta 10220, dalam perkara ini diwakili oleh Mulyadi, S.H., LL.M., Irawati Chandra, S.H., Trisno Sudarmo, S.H., dan Andi Abdurrahman Nawawi, S.H., advokat-advokat pada kantor hukum Nurjadin Sumono Mulyadi Pratanto, berkantor di Gedung Bursa Efek Jakarta Tower I Lantai 26, Jalan Jendral Sudirman Kav. 52-53, Jakarta Selatan 12190, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 16 April 2007, untuk selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT** ; \_\_\_\_\_

**LAWAN**

1. **ALIF FIRMAN SYAH**, beralamat di Jalan Nanas 111 No. 24 RT.03/02 Utan Kayu Selatan Jakarta Timur **TERGUGAT I** ; \_\_\_\_\_
2. **ANDIKA**, beralamat di Jalan Anggrek RT.01/05 Petukangan Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT II** ; \_\_\_\_\_
3. **ASEP KURNIAWAN**, beralamat di Jl. Kebon Sayur No. 1 RT.09/03 Manggarai tebet Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT III** ; \_\_\_\_\_
4. **ANI WURYANINGSIH**, beralamat di Jalan Gugus Depan 1 a No. 20 Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT IV** ; \_\_\_\_\_
5. **BANTALITA BR KARO**, beralamat di Jalan H. Baim No. 8 f RT.06/02 Petukangan Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT V** ; \_\_\_\_\_
6. **BENNY MULYONO**, beralamat di Blok F, no. 3 Semper Barat, Cilincing Tanjung Priok Jakarta 14130, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VI** ; \_\_\_\_\_
7. **BUDI PRASETYA**, beralamat di Komp. Pas Pampres RT 07/06 Kel Tengah Kramat Jati Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VII** ; \_\_\_\_\_
8. **CRISTOPER**, beralamat di Jalan Rawa Bola No. 21 RT 06/07 Kelapa Dua Wetan Ciracas, Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT VIII** ; \_\_\_\_\_

9. **DADANG DARMAWAN**, beralamat di Komplek Bintaro RT 15/1 No. 11 Pesanggrahan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT IX** ; \_\_\_\_\_
10. **DEDI YUSTIADI**, beralamat di Jalan Pahlawan No. 18 RT 04/07 Kedaung Sawangan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGATA X** ; \_\_\_\_\_
11. **DESYANTI TARIGAN**, beralamat di Kp. Bintaro RT 15/1 No. 11 Pesanggrahan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XI** ; \_\_\_\_\_
12. **DEWI UTAMI**, beralamat di BDP Jalan Bomber Blok U/7 Jati Asih Jati Sari Bekasi, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XII** ; \_\_\_\_\_
13. **DEWI ROSARIA**, beralamat di Jalana Gelora IX P RT 003/02 No. 16 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIII** ; \_\_\_\_\_
14. **ENDANG SUPRIYATNA**, beralamat di Bali Matraman RT 12/07, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIV** ; \_\_\_\_\_
15. **EMI GULTOM**, beralamat di Jalan Assafiah RT 07/06 Cilangkap Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XV** ; \_\_\_\_\_
16. **FALIANSYAH**, beralamat di Jalan Angsana 1 Gg. 6 RT 04/08 No. 76 Duri Kepa Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVI** ; \_\_\_\_\_
17. **HALIMAH**, beralamat di Jalan Masjid Lama RT 13/03 No. 24 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVII** ; \_\_\_\_\_
18. **HARIF**, beralamat di Jalan Salemba Tegalan 3 RT 04/04 No. 290 Palmariam Matraman, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XVIII** ; \_\_\_\_\_
19. **HARYANTO**, beralamat di Jalan H. Nudin No. 34 d Karang Tengah Lebak Bulus Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XIX** ; \_\_\_\_\_
20. **HENDRA RISKANDA**, beralamat di Jalan Kumbang Raya RT 06/01 Pegadungan Kali Deres, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XX** ; \_\_\_\_\_
21. **HERMAWAN**, beralamat di Jalan KH. A Dahlan No. 15 RT 06/05 Kukusan Beji Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXI** ; \_\_\_\_\_
22. **INDAH PUJIHATUTI**, beralamat di Jalan Yusuf RT 03/08 No. 285 Sukabumi Utara Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXII** ; \_\_\_\_\_
23. **INDARTI SOBARI**, beralamat di Kp. Rawa Jalan Buntu RT 05/07 No. 5 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIII** ; -
24. **JOKO NURWONO**, beralamat di Jalan Swadaya 1 No. 50 RT 10/10 Pejaten Timur Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIV** ; \_\_\_\_\_

25. LILA ROHLIAH, beralamat di Gg. Datok Tenggara 2 RT.07/11 No.16 Kramat Jati Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXV**; \_\_\_\_\_
26. MUH FASIRIN, beralamat di Jalan Rawasari Timur RT.12/02 No.17 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVI**; \_\_\_\_\_
27. MAULID JAMHUR, beralamat di Jalan Pejaten Raya No.8 RT.05/06 Ps. Minggu Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVII**; \_\_\_\_\_
28. MUHARNI, beralamat di Jalan H. Nawí Malik RT.01/02 No.43 Sawangan Depok, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXVIII**; \_\_\_\_\_
29. MULYANA, beralamat di Piasangan Baru RT.05/05 No.1 Matraman, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXIX**; \_\_\_\_\_
30. PUJIYONO, beralamat di Gg. Damai RT.03/05 Petukangan Selatan Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXX**; \_\_\_\_\_
31. RESION J. SILITONGA, beralamat di Jalan Palem Raya C 21 No.34 Kota Bumi Tangerang, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXI**;
32. RULLY FAHMI, beralamat di Jalan Cemara 1 No.73 RT.01/01 Pamulang Barat Tangerang, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXII**; \_\_\_\_\_
33. SANWANIH, beralamat di Jalan Nangka 4 No.26 RT.10/02 Cipete Utara Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIII**; \_\_\_\_\_
34. SELVI OCTAVIANA, beralamat di Jalan Pedongkalan Belakang No.60 Cengkareng, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIV**; --
35. SODIKIN, beralamat di Cipinang Melayu RT.07/04 Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXV**; \_\_\_\_\_
36. SOFA MARWANTY, beralamat di Jalan Agung Raya No.33 RT.04/04 Lenteng Agung Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVI**; \_\_\_\_\_
37. SUGIARTO, beralamat di Jalan Nanas 1 RT.03/04 Utan Kayu Selatan Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVII**;
38. SUGIMAN, beralamat di Jalan Anggrek Raya No.29 RT.03/06 Bojong Menteng Bekasi, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXVIII**; \_\_\_\_\_
39. SUPRI HIDAYATI, beralamat di Jalan Pajar Baru Utara 4 RT.04/07 No.56 Jakarta Barat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXIX**;
40. SRI RETNO W, beralamat di Jalan Percetakan Negara Gg.3 RT.04/01 No.10 Jakarta Pusat, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT XXXX**; —
41. SYAIFUL AZHARI, beralamat di Cibanteng RT.05/02 Ciampea, selanjutnya

disebut sebagai TERGUGAT XXXI ; \_\_\_\_\_

42. TOHIRIN, beralamat di Bumi Sawangan Indah Blok D 35 No.37 RT.09/10 Depok, yang selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT XXXII ; \_\_\_\_\_
43. UCU DARMAWI, beralamat di Asrama Polri Rawa Denok RT.04/12 No.34 Depok, selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT XXXIII ; \_\_\_\_\_
44. WAHYU TRI BAHARI P, beralamat Komp. DEDAGRI No.24 RT.12/08 Pondok Kelapa Jakarta Timur, selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT XXXIV ; \_\_\_\_\_
45. WARSO, beralamat di Jalan Karang Tengah 1 No.14 RT.05/03 LB Bulus Jakarta Selatan, selanjutnya disebut sebagai TERGUGAT XXXV ; \_\_\_\_\_

Tergugat I sampai dengan Tergugat XXXV, selanjutnya disebut sebagai Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

Para Tergugat dalam perkara ini memilih domisili di Jalan Anggrek No. 22D No. 22 D RT 01 RW 05, Petukangan Utara, Jakarta Selatan ; \_\_\_\_\_

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri tersebut ;  
Setelah membaca segala surat dalam perkara ini ; \_\_\_\_\_  
Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak ; \_\_\_\_\_  
Setelah meneliti bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak di persidangan ; \_\_\_\_\_

#### TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya, tanggal 30 April 2007 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tertanggal 03 Mei 2007 dengan nomor register: 137/PHI.G/PN.JKT.PST, telah mengajukan gugatan yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang ritel/perdagangan eceran, berkedudukan di Jakarta dan beralamat dan berkantor pusat di Wisma 46 lantai 45, Jl Jenderal Sudirman Kav.1 Jakarta Pusat, 10220 ; \_\_\_\_\_
2. Bahwa Penggugat memiliki lisensi untuk membuka dan mengembangkan bisnis ritel/perdagangan eceran dengan nama "SOGO" berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan pemilik merek dagang "SOGO". Didasarkan kesepakatan tersebut Penggugat mempunyai hak eksklusif untuk membuka gerai SOGO dengan syarat-syarat, standar pelayanan, konsep usaha maupun kelayakan tempat usaha yang sangat ketat sesuai dengan pengawasan dan permintaan dari pemilik merek dagang SOGO ; \_\_\_\_\_
3. Bahwa saat ini antara Penggugat dan Para Tergugat terjadi perselisihan keputusan hubungan kerja, di mana hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dan Para Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan masa kerja, jabatan, dan upah terakhir yang diperoleh Para Tergugat sebagaimana diuraikan dalam lampiran gugatan ini (Bukti P-1) ; \_\_\_\_\_

4. Bahwa antara Penggugat selaku Pengusaha dan Para Tergugat selaku Pekerja telah memiliki Kesepakatan Kerja Bersama ("KKB") dengan maksud dan tujuan untuk :
- Menjelaskan dan mengatur hak serta kewajiban dari Pengusaha, Serikat Pekerja dan Pekerja.
  - Menetapkan dan mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
  - Mempererat dan meningkatkan hubungan dan kerjasama yang harmonis antara Perusahaan dengan Serikat Pekerja dan Pekerja secara umum.
  - Mengatur penyelesaian yang adil bagi perbedaan-perbedaan pendapat sehingga dapat menjamin kelancaran usaha bersama.

KKB tersebut telah ditetapkan sesuai dengan pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta No.316/2003, tanggal 14 Februari 2003 (Bukti P-2) ; \_\_\_\_\_

**PENGGUGAT TERPAKSA MEMUTUSKAN HUBUNGAN KERJA KEPADA PARA TERGUGAT SEHUBUNGAN DIPUTUSNYA PERJANJIAN SEWA TEMPAT USAHA SOGO PLAZA INDONESIA TANGGAL 28 FEBRUARI 2007**

5. Bahwa Penggugat telah menerima surat pemberitahuan dari PT Plaza Indonesia Realty, Tbk tentang Pemutusan Perjanjian Sewa Departement Store di Plaza Indonesia terhitung sejak tanggal 28 Pebruari 2007 (Bukti P-3). Sesuai dengan surat pemberitahuan PT Plaza Indonesia Realty, Tbk dimaksud, penutupan tersebut didasarkan pada strategi bisnis jangka panjang dari PT Plaza Indonesia Realty Tbk ; \_\_\_\_\_
6. Bahwa surat pemberitahuan dimaksud mengakibatkan Penggugat terpaksa harus menghentikan kegiatan ritel/perdagangan eceran di SOGO Plaza Indonesia terhitung sejak tanggal 28 Februari 2007. Sebagaimana Penggugat uraikan pada butir 2 (dua) diatas, Penggugat terikat kesepakatan dalam membuka gerai SOGO dengan syarat-syarat, standar pelayanan, konsep usaha maupun kelayakan tempat usaha yang sangat ketat sesuai dengan pengawasan dan permintaan dari pemilik merek dagang SOGO. Khusus mengenai kelayakan tempat usaha, Penggugat disyaratkan untuk membuka gerai SOGO hanya di tempat-tempat yang bersifat *premium* (tempat usaha dengan kualitas dan target konsumen untuk kelas menengah ke atas). Dengan demikian, Penggugat dihadapkan pada suatu kondisi dan posisi yang sulit untuk dengan cepat mencari dan membuka kembali gerai SOGO sebagai pengganti SOGO Plaza Indonesia, mengingat tidak semua tempat usaha di Jakarta dapat dikualifikasikan sebagai tempat *premium* dan adanya keterbatasan ruangan yang tersedia bagi pembukaan gerai baru berdasarkan syarat-syarat yang ditetapkan oleh pemilik pemegang merek SOGO ; \_\_\_\_\_
7. Bahwa selain memutuskan Perjanjian Sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia, PT Plaza Indonesia Realty Tbk juga meminta Penggugat untuk merubah bidang usaha Penggugat yang lain yaitu The Food Hall menjadi The Food Hall Gourmet sehubungan dengan perubahan standar pelayanan maupun konsep usaha dari PT Plaza Indonesia Realty (Bukti P-4) ; \_\_\_\_\_
8. Bahwa dengan diputuskannya Perjanjian Sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia pada tanggal 28 Februari 2007 serta perubahan bidang usaha The Food Hall menjadi The Food Hall Gourmet yang didasarkan perubahan

konsep usaha berdasarkan permintaan dari PT Plaza Indonesia Realty Tbk sebagai pemilik tempat usaha maka mengakibatkan Penggugat mencari alternatif untuk dapat menyalurkan seluruh karyawan Penggugat di SOGO Plaza Indonesia yang berjumlah 363 (tiga ratus enam puluh tiga) orang ; —

**PENGGUGAT TELAH BERUPAYA UNTUK MENGHINDARI PHK SEBAGAI AKIBAT SURAT PEMUTUSAN PERJANJIAN SEWA TEMPAT USAHA SOGO PLAZA INDONESIA MAUPUN PERMINTAAN PERUBAHAN KONSEP USAHA THE FOOD HALL OLEH PT PLAZA INDONESIA REALTY TBK DENGAN MELAKUKAN PERUNDINGAN DENGAN SERIKAT PEKERJA MANDIRI YANG MEWAKILI KARYAWAN PENGGUGAT**

9. Bahwa keadaan memaksa ("force majeure") yang dialami oleh Penggugat sebagai akibat tindakan PT Plaza Indonesia Realty Tbk sebagaimana diuraikan diatas telah disampaikan oleh Penggugat kepada Para Tergugat maupun Pengurus Serikat Pekerja Mandiri. Disamping itu Penggugat juga telah melakukan perundingan-perundingan dengan Serikat Pekerja Mandiri dalam mencari alternatif penyelesaian yang terbaik bagi Para Tergugat ; —
10. Bahwa dari berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Penggugat guna menyalurkan dan mencari alternatif penyelesaian masalah terhadap 363 (tiga ratus enam puluh tiga) orang karyawan Penggugat di SOGO Plaza Indonesia, telah dicapai hasil sebagai berikut :
  - a. Penggugat dapat menyalurkan 214 (dua ratus empat belas) Karyawan di unit-unit usaha Penggugat lainnya ;
  - b. Sebanyak 96 (sembilan puluh enam) orang telah mengundurkan diri selaku karyawan dari Penggugat ;
  - c. Sebanyak 51 (lima puluh tiga) orang karyawan tidak dapat mencapai kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat. Dari 53 (lima puluh tiga) orang karyawan tersebut, 2 (dua) orang telah mengundurkan diri selaku karyawan sehingga karyawan yang masih memiliki perselisihan dengan Penggugat adalah 51 (lima puluh satu) orang yaitu Para Tergugat ; —

**PENGGUGAT TELAH MELAKUKAN PROSES MEDIASI DENGAN PARA TERGUGAT UNTUK MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TERJADI**

11. Bahwa sehubungan dengan perselisihan antara Penggugat dengan Para Tergugat mengenai PHK, maka Penggugat telah mencatatkan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui Surat Permohonan Penetapan PHK No.041/HR/PLI/II/2007 tertanggal 28 Februari 2007 sesuai dengan ketentuan Pasal 4 Ayat (1) Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Bukti P-5) ; —
12. Bahwa pada tanggal 14 Maret 2007 antara Penggugat dan Para Tergugat yang diwakili oleh Serikat Pekerja Mandiri PT PLI telah melakukan proses mediasi dengan perantaraan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta. Namun demikian, proses mediasi yang dilakukan tersebut ternyata tidak dapat menemukan kesepakatan di antara kedua belah pihak ; —
13. Bahwa karena tidak dapat dicapainya kesepakatan dalam proses mediasi, maka Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta telah

mengeluarkan surat anjuran No. 70/Anj/D/III/2007 tanggal 29 Maret 2007 yang pada pokoknya menganjurkan sebagai berikut :

1. Agar PT Panen Lestari Internusa dapat memberikan kompensasi PHK kepada pekerja Sdr. Agus Marsyah Dkk (53 Orang) sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 1 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dengan perhitungan sebagaimana dalam lampiran surat anjuran ini ; -----
2. Agar PT Panen Lestari Internusa dapat membayarkan upah kepada Sdr Agus Mansyah Dkk (53 Orang) yaitu upah bulan Maret 2007; -----
3. Agar pekerja Sdr. Agus Mansyah dapat menerima kompensasi PHK sebagaimana dalam butir (1) dan butir (2) tersebut di atas ; -----
4. Agar para pihak memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini, dengan catatan :
  - a. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat ; -----
  - b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial (Bukti P-6) ; -----

**PENGGUGAT MENOLAK SURAT ANJURAN No. 70/Anj/D/III/2007 TANGGAL 29 MARET 2007**

14. Bahwa sesuai dengan surat Penggugat No. 053/PLI/HR/HO/IV/2007 tanggal 12 April 2007 perihal Jawaban Terhadap Anjuran, Penggugat menyampaikan tanggapan yang pada pokoknya menolak surat anjuran dimaksud dengan pertimbangan sebagai berikut :
  - "1. Kami pada pokoknya dapat menerima dan menyetujui pemutusan hubungan kerja terhadap 53 (lima puluh tiga) orang pekerja, namun demikian kami tidak sependapat dengan pertimbangan yang menjadi dasar dari hal tersebut serta perhitungan kompensasi PHK terhadap para pekerja. Kami berpandangan bahwa kompensasi pemutusan hubungan kerja harus didasarkan kepada ketentuan pasal 164 ayat (10) Undang Undang No. 13 Tahun 2003." (Bukti P-7) ; -----
15. Bahwa sebagaimana telah Penggugat uraikan pada butir 5 s/d 12 di atas, kondisi PHK yang terpaksa dilakukan oleh Penggugat adalah disebabkan oleh adanya keadaan memaksa (force majeure) yang didasarkan oleh surat dari PT Plaza Indonesia Realty Tbk. mengenai pemutusan Perjanjian Sewa serta perubahan konsep The Food Hall, dan bukan diakibatkan hal lain maupun keinginan dari Penggugat. Penggugat sendiri telah secara maksimal berupaya menghindari PHK terhadap 363 (tiga ratus enam puluh tiga)



karyawan di SOGO Plaza Indonesia dan berhasil menyalurkan sebagian besar karyawan tersebut ke unit-unit kerja Penggugat yang lain ; \_\_\_\_\_

16. Bahwa dengan dasar tindakan PHK yang dilakukan sebagaimana diuraikan di atas Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menetapkan Pemutusan Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 28 Pebruari 2007 terhadap Para Tergugat dengan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ; \_\_\_\_\_
17. Bahwa dengan didasarkan kepada PHK sesuai ketentuan Pasal 164 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003, maka hak-hak yang akan diterima oleh Para Tergugat adalah sesuai dengan perhitungan yang terlampir dalam gugatan ini (Bukti P-8) ; \_\_\_\_\_

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa perkara ini untuk memutuskan :

#### MENGADILI

1. Menerima Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; \_\_\_\_\_
  2. Menetapkan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus demi hukum terhitung tanggal 28 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
  3. Menetapkan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 yang menyatakan "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) ; \_\_\_\_\_
  4. Menetapkan Biaya Perkara menurut Hukum ; \_\_\_\_\_
- Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex a quo et bono*) ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa pada persidangan yang telah ditentukan Penggugat hadir diwakili oleh kuasanya Andi Abdurahman Nawawi, S.H., berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 16 April 2007 dan Para Tergugat hadir sendiri ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan Surat Gugatan Penggugat tanggal 10 Mei 2007, dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap dengan gugatannya ; \_\_\_\_\_

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

#### **DALAM POKOK PERKARA**

##### **Dalam Konvensi**

Bahwa Para Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang Penggugat ajukan dalam surat gugatan perkara no 136/G/PHI.PN.JKT.PST kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

##### **Penggugat Salah dalam Memberikan Data Gaji Pokok dan Tunjangan Para Tergugat**

Bahwa Penggugat pada halaman 4 point 3 yang diuraikan dalam lampirannya telah salah dalam memberikan data mengenai upah dan tunjangan Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

Bahwa Para Tergugat memberikan koreksi atas hal tersebut dan berikut ini data gaji pokok dan tunjangan yang kami dapatkan dan telah dileges ulang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta (Bukti T-1) :

##### **Daftar upah dan Tunjangan Pekerja PT Panen Lestari Internusa:**

No	Nama	Gaji Pokok	Tunjangan Tetap (Tunjangan Keluarga / Jabatan)	Total Upah
1	Andika	Rp 1.614.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.714.350,-
2	Agus Mansyah	Rp 1.434.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.534.950,-
3	Asep Kurniawan	Rp 1.289.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.389.800,-
4	Alif Firman syah	Rp 1.165.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.175.550,-
5	Ani Wuryaningsih	Rp 2.155.300,-	Rp 100.000,-	Rp 2.255.300,-
6	Bantalita BR Karo	Rp 1.360.000,-	Rp 100.000,-	Rp 1.460.000,-
7	Benny Mulyono	Rp.3211.000	Rp 300.000,-	Rp 3.511.000,-
8	Budi Prasetya	RP 1.326.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.428.350,-
9	Christopher	Rp 1.248.950,-		Rp 1.348.950,-
10	Dadang Darmawan	Rp 1.305.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.405.550,-
11	Dedi Yusliadi	Rp 1.352.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.452.000,-
12	Desyanti Tarigan	Rp 1.266.700,-	Rp 100.000,-	Rp 1.366.700,-
13	Dewi Utami	Rp 1.161.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.261.350,-
14	Dewi Rosaria	Rp1.069.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.169.050,-
15	Endang Supriyatna	Rp 1.533.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.633.150,-
16	Ermil Gultom	Rp 1.185.400,-	Rp 100.000,-	Rp 1.285.400,-
17	Faliansyah	Rp 1.265.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.365.050,-
18	Halimah	Rp 1.908.200,-	Rp 100.000,-	Rp 2.008.200,-
19	Harif	Rp 1.705.750,-	Rp 100.000,-	Rp 1.805.750,-
20	Haryanto	Rp 1.634.200,-	Rp 100.000,-	Rp 1.734.200,-
21	Hendra Riskanda	Rp 1.181.550,-		Rp 1.181.550,-
22	Hermanan	Rp 1.207.900,-		Rp 1.207.900,-
23	Iman S	Rp 2.218.300,-	Rp 100.000,-	Rp 2.318.300,-
24	Indah Pudjihastuti	Rp 1.588.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.688.100,-
25	Indarti Sobari	Rp1.275.758,-	Rp 100.000,-	Rp 1.375.758,-
26	Joko Nurwono	Rp 1.363.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.463.100
27	Lila Rohilah	Rp 1.574.700,-	Rp 100.000,-	Rp 1.674.700,-
28	Muh Fasirin	Rp 1.084.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.184.150,-
29	Maulid Jamhur	Rp 1.221.850,-	Rp 100.000,-	Rp 1.321.850,-
30	Muharni	Rp 1.278.850,-	Rp 100.000,-	Rp 1.378.850,-
31	Mulyana	Rp 1.795.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.895.950,-
32	Pujiyono	Rp 1.317.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.417.100,-
33	Resjon J.Silitonga	Rp 1.292.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.392.150,-
34	Rully Fahmi	Rp 1.333.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.433.800,-

35	Saksama	Rp 1.226.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.326.950,-
36	Sanwanih	Rp 1.247.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.347.050,-
37	Sely T Octaviana	Rp 1.741.850,-	RP 100.000,-	Rp 1.841.850,-
38	Sodikin	Rp 1.298.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.398.800,-
39	Sofa Marwanty	Rp 1.073.650,-	Rp 100.000,-	Rp 1.173.650,-
40	Sugiarto	Rp 1.657.300,-	Rp 100.000,-	Rp 1.757.300,-
41	Sugiman	Rp 2.627.550,-	Rp 100.000,-	Rp 2.727.550,-
42	Supri Hidayati	Rp 2.118.100,-	Rp 100.000,-	Rp 2.218.100,-
43	Susanto	Rp 1.053.600,-	Rp 100.000,-	Rp 1.153.600,-
44	Sri Retno W	Rp 1.549.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.649.150,-
45	Syaiful Azhari	Rp 2.140.100,-	Rp 100.000,-	Rp 2.240.100,-
46	Tohirin	Rp 1.802.750,-	Rp 100.000,-	Rp 1.902.750,-
47	Ucu Darmawi	Rp 1.232.100,-		Rp 1.232.100,-
48	Wahyu Tri Bahari P	Rp 1.792.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.892.150,-
49	Warso	Rp 1.985.450,-	Rp 100.000,-	Rp 1.985.450,-
50	Yuhanes Nurhayat	Rp 1.233.350,-		Rp 1.233.350,-

### PUTUSNYA PERJANJIAN SEWA TEMPAT USAHA SOGO PLAZA INDONESIA TELAH DIKETAHUI PENGGUGAT SEJAK 16 OKTOBER 2006

1. Bahwa Penggugat pada halaman 4 dan 5 point 5 sampai 8 gugatan aquo telah mendalilkan bahwa pada tanggal 28 Februari 2007, Penggugat menerima surat pemberitahuan dari PT Plaza Indonesia Realty Tbk sebagai pemilik gedung mengenai pemutusan perjanjian sewa Sogo Departement Store dengan alasan adanya perubahan konsep usaha dan akibatnya Penggugat tidak memiliki waktu untuk mencari lokasi pengganti dan Penggugat mencari alternatif untuk dapat menyalurkan seluruh karyawan Penggugat yang berjumlah 363 orang ;
2. Bahwa dalil-dalil tersebut adalah pemutarbalikan fakta dan kebohongan yang dilakukan oleh Penggugat. Justru Penggugat secara Jujuy telah mengakui bahwa putusnya perjanjian sewa Sogo diketahui Sejas bulan Oktober 2006 sebagaimana disampaikan oleh Penggugat pada Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa yang mewakili Para Tergugat dalam pertemuan bipartite tanggal 16 Oktober 2007 dan dicantumkan dalam risalah pertemuan (Bukti T-2) ;
3. Maka berdasarkan dalii-dalil tersebut diatas maka Para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) ;

### PENGGUGAT TIDAK MELAKUKAN UPAYA MAKSIMAL UNTUK MENGHINDARI PHK DAN PHK BUKAN KARENA KEADAAN MEMAKSA (FORCE MAJEURE)

4. Bahwa Penggugat pada halaman 5 dan 6 point 9 dan 10 gugatan aquo telah mendalilkan sebagai berikut :

"9. Bahwa keadaan memaksa ("force majeure") yang dialami Oleh Penggugat sebagai akibat tindakan PT Plaza Indonesia Realty Tbk Sebagaimana diuraikan diatas telah disampaikan oleh Penggugat kepada Para

*Tergugat maupun Pengurus Serikat Pekerja Mandiri disamping itu Penggugat juga telah melakukan perundingan-perundingan dengan Serikat Pekerja Mandiri dalam mencari alternatif terbaik bagi Para Tergugat ;* \_\_\_\_\_

- "10. Bahwa dari berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Penggugat guna menyalurkan dan mencari alternatif penyelesaian masalah terhadap 363 (tiga ratus enam puluh tiga) orang karyawan Penggugat di Sogo Plaza Indonesia telah dicapai hasil sebagai berikut :
- a. Penggugat telah dapat menyalurkan 214 (dua ratus empat belas) karyawan di unit – unit usaha Penggugat lainnya
  - b. Sebanyak 96 (sembilan puluh enam) orang telah mengundurkan diri selaku karyawan dari Penggugat
  - c. Sebanyak 51 (lima puluh tiga) orang karyawan tidak dapat mencapai kesepakatan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat. Dari 53 (lima puluh tiga) orang karyawan tersebut, 2 (dua) orang telah mengundurkan diri selaku karyawan sehingga yang masih memiliki perselisihan dengan Penggugat adalah 51 (lima puluh satu) orang yaitu Para Tergugat ;
5. Bahwa sebagaimana telah Para Tergugat sampaikan diatas bahwa pemutusan perjanjian sewa di Plaza Indonesia telah diketahui oleh Penggugat Sejak Bulan Oktober 2006 dan telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 16 Oktober 2007 pada pertemuan bipartite. Sehingga Putusnya perjanjian sewa bukanlah tanggal 28 Februari 2007, dengan demikian dapat dipastikan bahwa putusnya perjanjian sewa Sogo Departement Store di Plaza Indonesia bukan mendadak dan bukan keadaan memaksa ; \_\_\_\_\_
6. Bahwa alasan Penggugat jika pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat karena force majeure adalah alasan yang tidak pernah disampaikan kepada SPM PT Panen Lestari Internusa atau Para Penggugat yang dimuat dalam risalah perundingan bipartite atau mediasi di Disnakertrans DKI Jakarta (Bukti T-3A, T-3B, T-3C, T-3D, T-3E) ; \_\_\_\_\_
7. Bahwa keadaan memaksa/force majeure secara tegas dan jelas juga diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 61 penjelasan huruf d yaitu Force Majeur adalah Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusakan sosial atau gangguan keamanan" (Bukti T-4) ; \_\_\_\_\_
8. Bahwa dalil Penggugat telah menyalurkan 214 karyawannya di unit – unit usaha Penggugat lainnya sebagaimana gugatan aquo juga patut ditanyakan kebenarannya. Hal ini disebabkan Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa 214 karyawannya tersebut telah disalurkan ke unit – unit usaha Penggugat lainnya ; \_\_\_\_\_

9. Bahwa Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa juga telah melakukan investigasi untuk mengetahui keberadaan 214 pekerja tersebut. Hasil investigasi di Sogo yang masih beroperasi yaitu Sogo Kelapa Gading, Sogo Pondok Indah Mall II, Sogo Plaza Senayan, Sogo Food Hall Plaza Indonesia, Sogo Food Hall Senayan City dan Sogo Food Hall Grand Indonesia ternyata jumlahnya kurang dari 65 orang ; \_\_\_\_\_
10. Bahwa untuk memastikan keberadaan 214 pekerja tersebut, SPM PT Panen Lestari Internusa telah melayangkan surat ke Penggugat Namun Penggugat tidak menjawab dan memberikan keterangan atas keberadaan 214 pekerja tersebut (Bukti T-5) ; \_\_\_\_\_
11. Bahwa Penggugat juga tidak melakukan upaya maksimal untuk menghindari pemutusan hubungan kerja massal sebagaimana diatur oleh Surat Edaran Menteri No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :
- "..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :*
- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat Manager dan Direktur*
  - b. Membatasi/menghapuskan kerja lembur*
  - c. Mengurangi Jam Kerja*
  - d. Mengurangi Hari Kerja*
  - e. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu*
  - f. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerjayang sudah habis masa kontraknya dan memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat (Bukti T-6)*
12. Bahwa sejak perundingan bipartite pada tanggal 16 Oktober 2006, Penggugat tidak pernah mengikuti upaya menghindari pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam surat edaran menteri diatas atau usulan – usulan serikat pekerja mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa yang dimuat dalam risalah perundingan sebagaimana bukti T-3A, T-3B, T-3C, T-3D dan T-3E ; \_\_\_\_\_
13. Maka berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas maka Para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) ; \_\_\_\_\_

**PENGGUGAT TIDAK MENGIKUTI KETENTUAN HUKUM YANG DIATUR DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO 13 TAHUN 2003 DALAM PROSES PERSELISIHAN SEHINGGA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DILAKUKAN OLEH PENGGUGAT ADALAH BATAL DEMI HUKUM**

14. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2007, Penggugat mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada Para Tergugat tanpa menjelaskan status antara pekerja, apakah tetap bekerja atau diberikan skorsing (Bukti T-7) ; \_\_\_\_\_

15. Bahwa Pada Tanggal 1 Maret 2007, Para Tergugat telah memberikan jawaban kepada Penggugat dan dalam surat tersebut, Para Tergugat menyatakan menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan akan tetap melakukannya sebagaimana biasanya. (Bukti T-8) ; \_\_\_\_\_
16. Bahwa pada tanggal 1 Maret 2007, Penggugat malah melarang Para Tergugat yang akan melakukan kewajibannya yaitu bekerja sebagaimana biasanya. (Bukti T-9) ; \_\_\_\_\_
17. Bahwa tindakan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah pelanggaran terhadap undang – undang ketenagakerjaan No 13 Tahun.2003 pasal 151 ayat 3 dan pasal 155 ayat 1 ; \_\_\_\_\_
18. Bahwa isi dari pasal 151 ayat 3 adalah Sbb: ***“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”*** ; \_\_\_\_\_
19. Bahwa tindakan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat secara sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum pasal 151 ayat 3 adalah salah sehingga PHK tersebut harus dinyatakan batal demi hukum sebagaimana isi dari pasal 155 ayat 1 yang menyatakan : ***“Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat 3 batal demi hukum”*** ; \_\_\_\_\_
20. Bahwa untuk memastikan apakah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Penggugat harus batal demi hukum dan ketentuan mengenai upah Para Penggugat, SPM PT Panen Lestari Internusa, melayangkan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta pada tanggal 7 April 2007. (Bukti T-10) ; \_\_\_\_\_
21. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui suratnya no 1798/-1.835.3 tertanggal 12 April 2007 yang bersifat penting dan ditembuskan kepada Gubernur DKI Jakarta, Sutiyoso dan Ketua Komisi E DPRD Propinsi DKI Jakarta memberikan jawabannya **Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Para Tergugat adalah batal demi hukum.** (Bukti T-11) ; \_\_\_\_\_
22. Maka berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas maka Para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard) ; \_\_\_\_\_

#### Dalam Rekonvensi

##### *Dalam Provisi*

23. Bahwa hal – hal yang disampaikan Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi dalam konvensi dianggap masuk dalam bagian yang tidak terpisahkan dalam rekonvensi ; \_\_\_\_\_
24. Bahwa menurut ketentuan pasal 155 ayat 2 UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa ***“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun***

pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya," ; \_\_\_\_\_

25. Bahwa menurut ketentuan pasal 155 ayat 3 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh" ; \_\_\_\_\_
26. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi telah nyata-nyata mengakui tidak membayar upah Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk bulan April 2007 dan seterusnya karena menunggu keputusan dari proses Pengadilan Hubungan Industrial. Hal itu dituangkan dalam risalah pertemuan dengan pihak SPM PT Panen Lestari Internusa tanggal 15 April 2007 (Bukti T-12) ; \_\_\_\_\_
27. Bahwa ketentuan mengenai upah selama proses juga diatur dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial no 2 tahun 2004 pasal 96 ayat 1 yaitu "Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah pekerja beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan," (Bukti T-13) ; \_\_\_\_\_
28. Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka kami memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus terlebih dahulu mengenai upah proses yaitu memerintahkan Penggugat /Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah kepada Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi yaitu upah sejak bulan April 2007 sampai ada keputusan berkekuatan hukum tetap dalam perselisihan antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi ; \_\_\_\_\_
29. Bahwa besarnya upah dan tunjangan tetap Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi dapat dibuktikan melalui lampiran upah dari Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta (Bukti T-14)

No	Nama	Gaji Pokok	Tunjangan Tetap (Tunjangan Keluarga / Jabatan)	Total Upah
1	Andika	Rp 1.614.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.714.350,-
2	Agus Mansyah	Rp 1.434.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.534.950,-
3	Asep Kurniawan	Rp 1.289.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.389.800,-
4	Alif Firman syah	Rp 1.165.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.175.550,-
5	Ani Wuryaningsih	Rp 2.155.300,-	Rp 100.000,-	Rp 2.255.300,-
6	Bantalita BR Karo	Rp 1.360.000,-	Rp 100.000,-	Rp 1.460.000,-
7	Benny Mulyono	Rp.3211.000	Rp 300.000,-	Rp 3.511.000,-
8	Budi Prasetya	RP 1.328.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.428.350,-
9	Christopher	Rp 1.248.950,-		Rp 1.348.950,-
10	Dadang Darmawan	Rp 1.305.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.405.550,-
11	Dedi Yusliadi	Rp 1.352.550,-	Rp 100.000,-	Rp 1.452.000,-

12	Desyanti Tarigan	Rp 1.266.700,-	Rp 100.000,-	Rp 1.366.700,-
13	Dewi Utami	Rp 1.161.350,-	Rp 100.000,-	Rp 1.261.350,-
14	Dewi Rosaria	Rp1.069.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.169.050,-
15	Endang Supriyatna	Rp 1.533.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.633.150,-
16	Ermi Gultom	Rp 1.185.400,-	Rp 100.000,-	Rp 1.285.400,-
17	Faliansyah	Rp 1.265.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.365.050,-
18	Halimah	Rp 1.908.200,-	Rp 100.000,-	Rp 2.008.200,-
19	Harif	Rp 1.705.750,-	Rp 100.000,-	Rp 1.805.750,-
20	Haryanto	Rp 1.634.200,-	Rp 100.000,-	Rp 1.734.200,-
21	Hendra Riskanda	Rp 1.181.550,-		Rp 1.181.550,-
22	Hermanan	Rp 1.207.900,-		Rp 1.207.900,-
23	Iman S	Rp 2.218.300,-	Rp 100.000,-	Rp 2.318.300,-
24	Indah Pudjihastuti	Rp 1.588.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.688.100,-
25	Indarti Sobari	Rp1.275.758,-	Rp 100.000,-	Rp 1.375.758,-
26	Joko Nurwono	Rp 1.363.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.463.100
27	Lila Rohilah	Rp 1.574.700,-	Rp 100.000,-	Rp 1.674.700,-
28	Muh Fasirin	Rp 1.084.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.184.150,-
29	Maulid Jamhur	Rp 1.221.850,-	Rp 100.000,-	Rp 1.321.850,-
30	Muharni	Rp 1.278.850,-	Rp 100.000,-	Rp 1.378.850,-
31	Mulyana	Rp 1.795.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.895.950,-
32	Pujiyono	Rp 1.317.100,-	Rp 100.000,-	Rp 1.417.100,-
33	Resjon J.Silitonga	Rp 1.292.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.392.150,-
34	Rully Fahmi	Rp 1.333.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.433.800,-
35	Saksama	Rp 1.226.950,-	Rp 100.000,-	Rp 1.326.950,-
36	Sanwanih	Rp 1.247.050,-	Rp 100.000,-	Rp 1.347.050,-
37	Selvy T Octaviana	Rp 1.741.850,-	RP 100.000,-	Rp 1.841.850,-
38	Sodikin.	Rp 1.298.800,-	Rp 100.000,-	Rp 1.398.800,-
39	Sofa Marwanty	Rp 1.073.650,-	Rp 100.000,-	Rp 1.173.650,-
40	Sugiaro	Rp 1.657.300,-	Rp 100.000,-	Rp 1.757.300,-
41	Sugiman	Rp 2.627.550,-	Rp 100.000,-	Rp 2.727.550,-
42	Supri Hidayati	Rp 2.118.100,-	Rp 100.000,-	Rp 2.218.100,-
43	Susanto	Rp 1.053.600,-	Rp 100.000,-	Rp 1.153.600,-
44	Sri Retno W	Rp 1.549.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.649.150,-
45	Syaiful Azhari	Rp 2.140.100,-	Rp 100.000,-	Rp 2.240.100,-
46	Tohirin	Rp 1.802.750,-	Rp 100.000,-	Rp 1.902.750,-
47	Ucu Darmawi	Rp 1.232.100,-		Rp 1.232.100,-
48	Wahyu Tri Bahari P	Rp 1.792.150,-	Rp 100.000,-	Rp 1.892.150,-
49	Warso	Rp 1.885.450,-	Rp 100.000,-	Rp 1.985.450,-
50	Yuhanes Nurhayat	Rp 1.233.350,-		Rp 1.233.350,-

Bahwa untuk menjamin putusan provisional ini tidak sia-sia maka Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk melakukan sita jaminan aset milik Penggugat/Tergugat Rekonvensi berupa :

**500 trolley yang berada di dalam Area Sogo Food Hall Kelapa Gading, Sogo Food Hall Plaza Indonesia, Sogo Food Hall Plaza Senayan, Sogo Food Hall Senayan City dan Sogo Food Hall Pondok Indah Mall II.**

Bahwa Berdasarkan dalil-dalil tersebut diatas, maka Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis yang terhormat untuk menerima permohonan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya yaitu menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk membayar upah proses dan menyatakan sah



dan berharga sita jaminan milik Tergugat yang dimohonkan oleh Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi.

**Dalam Pokok Perkara**

**A. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BATAL DEMI HUKUM**

1. Bahwa Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi yang berjumlah 51 orang adalah pekerja tetap di PT Panen Lestari Internusa dan menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di Sogo Plaza Indonesia, hal itu dapat dibuktikan lewat kartu Identitas Karyawan (**Bukti T-15**)
2. Bahwa Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi adalah anggota dari Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa yang telah tercatat di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Madya Jakarta Utara dengan nomor pencatatan 629/III/P/V/II/2005 tertanggal 8 Juli 2005, Hal ini dapat dibuktikan lewat kartu tanda anggota SP (**Bukti T-16**)
3. Bahwa pada tanggal 16 Oktober 2006 diadakan perundingan bipartite pertama antara SPM PT Panen Lestari Internusa dengan Tergugat. hasil perundingan adalah Sbb :
  - Keterangan pihak perusahaan :
    - Perusahaan akan menutup SOGO Plaza Indonesia pada akhir bulan Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
    - Perusahaan memberikan 4 alternatif bagi karyawan SOGO Plaza Indonesia :
      - Melakukan mutasi ke SOGO yang lain yang ada di Indonesia sesuai dengan kebutuhan yang ada ; \_\_\_\_\_
      - Menawarkan untuk bergabung ( melamar ) dengan perusahaan yang ada dibawah PT MAP, Manajemen akan mengumumkan setiap lowongan pekerjaan yang tersedia di PT MAP melalui HRD SOGO Plaza Indonesia. Bagi pekerja yang mengambil alternative ini akan diselesaikan terlebih dahulu hak-haknya selama bergabung dengan PT PLI ; \_\_\_\_\_
      - Bagi karyawan yang tidak memilih untuk bekerja kembali, perusahaan akan membayarkan hak-hak pekerja dengan tidak melanggar perundang-undangan dan aturan lain yang berlaku ;
      - Bagi pekerja yang tergabung dalam security & Loss Prevention akan tetap dijamin untuk bekerja di bawah naungan PT PLI atau ditempatkan di perusahaan yang berada dibawah PT MAP ; \_\_\_\_\_
    - Perusahaan tetap akan menerima masukan yang konstruktif dari semua pihak, dengan tetap mengedepankan kepastian dan kejelasan bagi karyawan SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_

- Keterangan pihak pekerja/ serikat pekerja :
    - Penutupan SOGO Plaza Indonesia bukan merupakan keadaan memaksa ( Force Majeur ), dikarenakan masih ada site lain yang masih beroperasi ; \_\_\_\_\_
    - Serikat Pekerja menolak upaya PHK secara sepihak berkaitan dengan penutupan SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_
    - Serikat Pekerja menginginkan agar semua karyawan SOGO Plaza Indonesia dapat dipindahkan ke semua site yang ada di Jakarta ; -
    - Serikat Pekerja menginginkan agar semua karyawan SOGO Plaza Indonesia dapat menggantikan tenaga outsourcing yang ada disemua site ; \_\_\_\_\_
    - Bahwa permasalahan ini merupakan hal yang harus diselesaikan secara lebih adil dan bijaksana ; \_\_\_\_\_
    - Serikat Pekerja menginginkan agar perusahaan tidak mengambil langkah sepihak tanpa adanya kesepakatan ; \_\_\_\_\_
  - Kesimpulan :
    - Perlunya dilakukan pembicaraan lebih lanjut untuk membahas permasalahan penutupan SOGO Plaza Indonesia. (Bukti T-17) ; --
4. Bahwa pada tanggal 15 Januari 2007 diadakan perundingan bipartite kedua antara SPM PT Panen Lestari Internusa dengan Tergugat. Hasil perundingan tersebut adalah Sbb :
- Keterangan pihak perusahaan :
    - Plaza Indonesia tetap akan tutup per tanggal 1 Maret 2007 ; \_\_\_\_\_
    - Manajemen tetap akan mengacu kepada perundang-undangan yang berlaku terkait dengan status karyawan SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_
  - Keterangan pihak pekerja / Serikat Pekerja :
    - penutupan SOGO Plaza Indonesia bukan merupakan keadaan memaksa ( Force Majeur ), dikarenakan masih ada site lain yang masih beroperasi ; \_\_\_\_\_
    - Serikat Pekerja meminta kepada pengusaha untuk tetap mempekerjakan seluruh karyawan site SOGO Plaza Indonesia ; --
    - Serikat Pekerja dengan tegas menolak upaya PHK yang akan dilakukan pengusaha dengan alasan penutupan site SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_

- Serikat Pekerja meminta seluruh karyawan site SOGO Plaza Indonesia dapat menggantikan tenaga Outsourcing yang sudah ada disemua site ; \_\_\_\_\_
  - Serikat Pekerja meminta kepada pengusaha untuk menambah perhitungan kompensasi, selain yang ditawarkan pengusaha bagi pekerja yang dengan sukarela mengambil 'paket pengunduran diri'.
  - bahwa mengenai 'paket pengunduran diri' dengan ini tetap bersifat sukarela dan tidak ada unsur paksaan dan upaya-upaya yang mengarah kepada intimidasi dalam berbagai bentuk ; \_\_\_\_\_
  - Serikat Pekerja menyatakan bahwa permasalahan ini merupakan hal yang harus diselesaikan secara adil dan bijaksana ; \_\_\_\_\_
  - Serikat Pekerja meminta perundingan secepatnya guna membahas secara detail segala hal yang menyangkut ketenagakerjaan sehubungan dengan penutupan SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_
  - Serikat Pekerja meminta pengusaha untuk tidak mengambil tindakan sepihak tanpa adanya kesepakatan melalui perundingan sesuai dengan yang diatur pada KKB PT Panen Lestari Internusa dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku ; \_\_\_\_\_
  - Serikat Pekerja juga menyampaikan dampak negative yang akan timbul bila permasalahan penutupan site SOGO Plaza Indonesia tidak diselesaikan secara bijaksana, baik bagi perusahaan dan karyawan ; \_\_\_\_\_
  - Kesimpulan :
    - Untuk penutupan SOGO PI masih ada beberapa hal yang belum sepakat dan perlu diadakan perundingan lanjutan.  
(Bukti T-18) ; \_\_\_\_\_
5. Bahwa pada tanggal 7 Februari 2007, diadakan perundingan bipartite ketiga antara SPM PT Panen Lestari Internusa dengan Tergugat. Hasil perundingan tersebut adalah :
- Keterangan pihak perusahaan :
    - Menjelaskan kembali rencana Managemen terkait dengan penutupan SOGO Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_
    - Serikat Pekerja harus mampu menjadi Mitra kerja perusahaan terkait dengan penutupan SOGO site Plaza Indonesia ; \_\_\_\_\_
    - Perlu adanya klarifikasi dengan pihak yang kompeten mengenai segala hal yang muncul (issue-issue) terkait dengan penutupan SOGO Plaza Indonesia supaya tidak menimbulkan tindakan-tindakan yang kontraproduktif ; \_\_\_\_\_
    - Managemen tetap akan melakukan proses bipartit dengan pekerja secara langsung maupun didampingi oleh pihak Serikat Pekerja ; --

- Bagi pekerja yang akan diperbantukan ke perusahaan lain di dalam lingkungan Group PT MAP, preusan akan membuatkan SK penugasan dengan tanpa mengurangi hak-hak pekerja ; \_\_\_\_\_

- Keterangan pihak pekerja / serikat pekerja :

- Serikat pekerja meminta untuk segera merundingkan secara teknis tentang mekanisme penyelesaian masalah ketenagakerjaan yang berkenaan dengan penutupan SOGO site Plaza Indonesia.
- Serikat pekerja meminta kepada manajemen daftar pekerja yang termasuk dalam pengajuan PHK.
- Serikat pekerja menjelaskan bahwa anggota serikat pekerja telah menguasai kepada SP untuk membantu menyelesaikan permasalahan mengenai penutupan SOGO site Plaza Indonesia.
- Serikat pekerja menjelaskan kepada manajemen bahwa bagi anggota serikat pekerja ,perundingan bipartit tetap melalui Serikat pekerja.

- Kesimpulan :

- Akan diadakan pertemuan lanjutan pada hari rabu,14 Februari 2007.

(Bukti T-19) ; \_\_\_\_\_

6. Bahwa pada tanggal 23 Februari 2007, diadakan perundingan bipartite keempat antara SPM PT Panen Lestari Internusa dengan Tergugat, Hasil perundingan tersebut adalah Sbb :

- Keterangan pihak pengusaha :

- Menyesalkan dan prihatin dengan adanya tindakan serikat pekerja yang melakukan Press Release diantara perundingan bipartit sedang berlangsung
- Pengusaha berusaha untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja dan sampai saat ini dari 363 pekerja yang berada di SOGO Plaza Indonesia, 214 dipekerjakan kembali, 79 orang menerima pengakhiran hubungan kerja dan 70 orang masih dalam proses perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha.
- Bagi pekerja yang sudah mendapatkan tempat dan dipekerjakan kembali ada yang ditugaskan di bisnis unit lain dari Group Perusahaan dengan status tetap sebagai pekerja PT Panen Lestari Internusa.
- Pengusaha tetap memberikan kesempatan kepada setiap pekerja untuk dapat melakukan perundingan bipartit langsung dengan pengusaha atau didampingi oleh pihak Serikat Pekerja.
- Perundingan bipartit yang dilakukan antara lain untuk menanyakan kembali komitmen pekerja atas kesediaan untuk dipekerjakan kembali atau menanyakan keinginan pekerja secara langsung terkait dengan penutupan SOGO Plaza Indonesia. Hal ini perlu dilakukan sebelum manajemen memberi keputusan terbaik mengenai hubungan antara pekerja dan pengusaha.
- Pengusaha komit untuk mempekerjakan kembali pekerja yang termasuk tenaga security melalui pihak ketiga (outsourcing) dengan terlebih dahulu membayarkan hak-hak dari pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- Proses bipartit tetap berlangsung sampai dengan tanggal 27 Februari 2007.
  - Jika dalam proses bipartit tidak tercapai titik temu dan pengusaha tidak dapat mempekerjakan kembali seluruh pekerja, maka pengusaha akan mengikuti ketentuan tata cara penyelesaian hubungan kerja seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan ; \_\_\_\_\_
- Keterangan pihak pekerja/Serikat pekerja :
    - Bahwa segala aktifitas SP Mandiri PT Panen Lestari Internusa tidak bertentangan dengan perundangan yang berlaku
    - Serikat Pekerja tetap menolak adanya PHK.
    - Serikat Pekerja menginginkan agar karyawan yang tetap ingin bekerja agar dapat dimutasikan ke site lain terutama menggantikan karyawan outsourcing yang ada di site lain yang ada di Jakarta.
    - Serikat Pekerja menginginkan agar dimungkinkan adanya pertukaran karyawan SOGO PI dengan karyawan site lain dengan yang menginginkan penawaran di SOGO PI.
    - Serikat Pekerja menginginkan agar diadakan penambahan kompensasi sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk lebih berminat terhadap penawaran pengunduran diri secara suka rela.
    - Serikat Pekerja menginginkan agar karyawan PT Panen Lestari Internusa lebih diutamakan dibanding karyawan outsourcing.
    - Serikat Pekerja berhak untuk mewakili setiap anggotanya dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.
    - Apabila permasalahan ini tidak selesai didalam perundingan bipartit maka Serikat Pekerja akan menyelesaikan permasalahan ini sesuai dengan perundangan yang berlaku ; \_\_\_\_\_
  - Kesimpulan pihak pengusaha :
    - Serikat pekerja tidak bersedia untuk menghadirkan pekerja dalam proses perundingan bipartit antara pekerja langsung dengan pengusaha, meski sudah ditawarkan untuk didampingi oleh Serikat Pekerja.
    - Pengusaha tetap menawarkan adanya proses perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha sampai dengan tanggal 27 Februari 2007.
    - Manajemen tetap komit untuk mematuhi semua ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan terkait dengan penutupan SOGO site Plaza Indonesia.
    - Pengusaha menyimpulkan bahwa Serikat Pekerja menolak proses bipartit langsung dengan pekerja, walaupun telah dijelaskan alasan dilakukannya proses bipartit ; \_\_\_\_\_
  - Kesimpulan pihak pekerja/ Serikat Pekerja :
    - Pengusaha tidak bersedia untuk memutasikan semua karyawan SOGO PI ke semua site yang ada di Jakarta, tidak bersedia untuk mengizinkan pertukaran karyawan dari site lain yang menginginkan penawaran pengunduran, tidak bersedia menggantikan tenaga outsourcing dengan karyawan dari SOGO PI untuk menghindari adanya PHK dan tidak bersedia untuk menambah kompensasi untuk yang bersedia mengundurkan diri secara suka rela.

➤ Serikat Pekerja menganggap bahwa pengusaha kurang maksimal dalam menyelesaikan permasalahan penutupan SOGO Plaza Indonesia ; -----

▪ Kesimpulan Perundingan :

➤ Masing-masing pihak tetap pada pendirian masing-masing dan tidak ada kesepakatan atas argumen masing-masing.  
(Bukti T-20) ; -----

7. Bahwa pada tanggal 5 Februari 2007, Penggugat/Tergugat Rekonvensi memberikan surat panggilan perundingan bipartite kepada Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi secara individu untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja (Bukti T-21) ; -----
8. Bahwa pada tanggal 6 Februari 2007, setelah menerima surat panggilan dari Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja, Para Tergugat/Para Pengugat Rekonvensi melaporkan dan memberikan surat kuasa kepada SPM PT Panen Lestari Internusa untuk merundingan pembahasan masalah pemutusan hubungan kerja tersebut dengan Penggugat/Tergugat Rekonvensi (Bukti T-22) ; -----
9. Bahwa pada tanggal 7 Februari 2007, walaupun Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi telah memberikan surat kuasa kepada SPM PT Panen Lestari Internusa untuk menangani permasalahan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat/Tergugat Rekonvensi, Namun Penggugat/Tergugat Rekonvensi kembali melakukan panggilan kedua kepada Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk perundingan bipartite (Bukti T-23) ; -----
10. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2007, Penggugat/Para Tergugat Rekonvensi mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi tanpa menjelaskan status antara pekerja, apakah tetap bekerja atau diberikan skorsing (Bukti T-24) ; -----
11. Bahwa Pada Tanggal 1 Maret 2007, Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi telah memberikan jawaban kepada Penggugat/Tergugat Rekonvensi dan dalam surat tersebut, Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi menyatakan menolak pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan akan tetap melakukannya sebagaimana biasanya. (Bukti T-25) ; -----
12. Bahwa pada tanggal 1 Maret 2007, Penggugat/Tergugat Rekonvensi malah melarang Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk melakukan kewajibannya yaitu bekerja sebagaimana biasanya. (Bukti T-26) ; -----
13. Bahwa tindakan Penggugat/Tergugat Rekonvensi melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah pelanggaran terhadap undang – undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat 3 dan pasal 155 ayat 1 ; -----
14. Bahwa isi dari pasal 151 ayat 3 adalah Sbb: *"Dalam hal perundingan*

**sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” ;** -----

15. Bahwa tindakan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat secara sepihak tanpa mengikuti ketentuan hukum pasal 151 ayat 3 adalah salah sehingga PHK tersebut harus dinyatakan batal demi hukum sebagaimana isi dari pasal 155 ayat 1 yang menyatakan : **“Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat 3 batal demi hukum” ;** -----
16. Bahwa untuk memastikan apakah pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat harus batal demi hukum dan ketentuan mengenai upah Para Penggugat, SPM PT Panen Lestari Internusa, melayangkan surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta pada tanggal 7 April 2007. (Bukti T-27) ; -----
17. Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta melalui suratnya no 1798/-1.835.3 tertanggal 12 April 2007 yang bersifat penting dan ditembuskan kepada Gubernur DKI Jakarta, Sutiyoso dan Ketua Komisi E DPRD Propinsi DKI Jakarta memberikan jawabannya **Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum. (Bukti T-28) ;** -----
18. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat harus dinyatakan batal demi hukum juga dipertegas oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (Bukti T-29) ; -----

**B. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DITUJUKAN UNTUK :**

- PEKERJA PEREMPUAN YANG SEDANG HAMIL
  - PEKERJA PEREMPUAN YANG MENGENAKAN JILBAB
  - PENGURUS SERIKAT PEKERJA
  - PEKERJA YANG MENJELANG USIA PENGAJUAN PENSUN DINI
  - ANGGOTA SERIKAT PEKERJA YANG AKTIF
19. Bahwa PT Panen Lestari Internusa membuka gerai Sogo Departement Store yang pertama di Indonesia pada tanggal 1 Maret 1990 dan mengambil lokasi di Plaza Indonesia, Jalan M.H. Thamrin yang berhadapan muka dengan bundaran Hotel Indonesia ; -----
  20. Bahwa walaupun Sogo Departement Store adalah Toko Retail kelas premium yang menjual produknya dengan harga mahal, namun berkat kerja keras dan dedikasi penuh para Pekerja termasuk Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi, akhirnya Sogo dapat berkembang secara cepat dan sehat, sehingga Sogo membuka gerai lainnya yaitu Jakarta Sogo Kelapa Gading, Plaza Senayan, Pondok Indah Mall dan Senayan City, sementara Sogo diluar kota adalah Sogo Bandung, Sogo Surabaya, Sogo Medan dan Sogo Denpasar ; -----
  21. Bahwa pada Oktober 2006, PT Plaza Indonesia Realty Tbk sebagai pemilik gedung Plaza Indonesia menyatakan bahwa akan ada perubahan konsep usahanya ; -----

22. Bahwa akibat perubahan tersebut maka Kontrak usaha Sogo Departement Store di Plaza Indonesia tidak diperpanjang dan akan selesai pada tanggal 28 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
23. Bahwa dengan tidak diperpanjang kontraknya, maka Sogo Departement Store yang awalnya menyewa 4 lantai yaitu lantai LB, 1, 2 dan 3 menjadi hanya tinggal 1 lantai saja yaitu lantai LB. Walau hanya 1 lantai namun areanya menjadi lebih luas ; \_\_\_\_\_
24. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi dan SPM PT. Panen Lestari Internusa pada tanggal 16 Oktober 2006 melakukan pertemuan bipartite pertama untuk membahas masalah penutupan Sogo dan dilanjutkan dengan pertemuan bipartite kedua pada tanggal 15 Januari 2007 , pertemuan bipartite ketiga pada tanggal 7 Februari 2007 Pertemuan bipartite keempat pada tanggal 23 Februari 2007 (Bukti T-30A, T-30B, T-30C dan T-30D) ; —
25. Bahwa berdasarkan bukti T-30A, T-30B, T30C dan T-30D, sangat jelas bahwa dalam 4 pertemuan bipartite itu, Penggugat/Tergugat Rekonvensi tidak pernah memberikan alasan yang jelas untuk melakukan pemutusan hubungan kerja ; \_\_\_\_\_
26. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2007, barulah secara jelas diketahui siapa saja yang terkena pemutusan hubungan kerja ; \_\_\_\_\_
27. Bahwa para Pekerja yang dipecat adalah mereka yang memiliki prestasi bagus dan terbaik namun sengaja dipecat dengan alasan Diskriminasi dan anti berserikat. setelah dipilah maka PHK terbagi dalam 5 kelompok yaitu :
- Pekerja Perempuan yang sedang hamil
  - Pekerja Perempuan yang memakai jilbab
  - Seluruh pengurus Serikat di Sogo Plaza Indonesia yang sedang berunding Perjanjian Kerja Bersama
  - Pekerja yang menjelang usia pensiun sehingga dapat mengambil paket pensiun dini sesuai PKB dan
  - Pekerja yang menjadi Anggota Serikat aktif
28. Bahwa Pekerja yang dikenakan PHK adalah pekerja yang sedang hamil adalah Tergugat 25/Penggugat Rekonvensi 25 yaitu Indarti Sobari dan Tergugat 40/Penggugat Rekonvensi 40 yaitu Sofa Marwanti ; \_\_\_\_\_
29. Bahwa Penggugat 25, Indarti Sobari yang sedang hamil 5 bulan dan Penggugat 41, Sofa Marwanti yang sedang hamil 3 bulan dapat dibuktikan kehamilannya melalui surat dari pihak rumah sakit atau klinik (Bukti T-31) ; —
30. Bahwa pekerja yang dikenakan PHK karena memakai jilbab adalah
- Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Bantalita Br Karo  
Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Dewi Rosa Ria  
Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Dewi Utami  
Tergugat 28/Penggugat Rekonvensi 28 Lila Rohila dan  
Tergugat 31/Penggugat Rekonvensi 31, Muharni.
31. Bahwa Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28/Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/Penggugat Rekonvensi 31



adalah para pekerja yang tidak mau melepaskan Jilbabnya pada saat bekerja; -----

32. Bahwa Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28/Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/Penggugat Rekonvensi 31 sebelumnya memakai jilbab hanya saat pergi dan pulang ke lokasi kerja ; -----
33. Bahwa sejak Bulan Ramadhan Tahun 2006, Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28 / Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/ Penggugat Rekonvensi 31 memutuskan untuk tetap mengenakan jilbab pada saat bekerja karena dalam perjanjian kerja pasal 39 ayat 2 bersama telah mengatur secara jelas dan tidak ada larangan bagi pekerja wanita memakai jilbab. (Bukti T-32) ; -----
34. Bahwa dampak dari pemakaian jilbab itu adalah Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28 / Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/ Penggugat Rekonvensi 31 yang awalnya berhubungan langsung dengan tamu (Guest Contact) dipindahkan ke bagian belakang (Back of The House) ; -----
35. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi juga belum merasa puas akhirnya pada saat Sogo Plaza Indonesia tidak diteruskan kontraknya, maka Penggugat/Tergugat Rekonvensi melakukan tindakan PHK terhadap Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28 / Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/ Penggugat Rekonvensi 31 ; -----
36. Bahwa kebenaran-kebenaran Tergugat 6/Penggugat Rekonvensi 6, Tergugat 13/Penggugat Rekonvensi 13, Tergugat 14/Penggugat Rekonvensi 14, Tergugat 28 / Penggugat Rekonvensi 28 dan Tergugat 31/ Penggugat Rekonvensi 31 dikenakan tindakan mutasi dan kemudian di-PHK karena memakai jilbab dapat dibuktikan dari keterangan Ketua dan Sekretaris I Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa (Bukti T-33) ; -----
37. Bahwa Tergugat memang sudah merencanakan pemutusan hubungan kerja kepada para pekerja yang mengenakan jilbab dikuatkan oleh kesaksian salah satu pekerja di Sogo Departement Store yang ikut dalam rapat-rapat awal yang diadakan oleh Tergugat (Bukti T-34) ; -----
38. Bahwa Pekerja yang dikenakan PHK karena menjadi Pengurus serikat pekerja adalah Tergugat 3 / Penggugat Rekonvensi 3, Andika, Tergugat 5 / Penggugat Rekonvensi 5, Asep Kurniawan, Tergugat 10 / Penggugat Rekonvensi 10, Dadang Darmawan, Tergugat 20 / Penggugat Rekonvensi 20, Haryanto, Tergugat 22 / Penggugat Rekonvensi 22, Hermawan Tergugat 29 / Penggugat Rekonvensi 29, Maulid Jamhur Tergugat 34 / Penggugat Rekonvensi 35, Resjon J Silitonga Tergugat 41 / Penggugat Rekonvensi 41, Sri Retno W
39. Bahwa Tergugat 3 / Penggugat Rekonvensi 3, Tergugat 5 / Penggugat Rekonvensi 5, Tergugat 10 / Penggugat Rekonvensi 10, Tergugat 20 / Penggugat Rekonvensi 20, Tergugat 22 / Penggugat Rekonvensi 22,

Tergugat 29 / Penggugat Rekonvensi 29, Tergugat 34 / Penggugat Rekonvensi 35, Tergugat 41 / Penggugat Rekonvensi 41 adalah pengurus serikat pekerja yang sedang berunding perjanjian kerja bersama (PKB) untuk memperbarui PKB yang lama ; \_\_\_\_\_

40. Bahwa perundingan PKB dengan Penggugat/Tergugat Rekonvensi berlangsung alot sehingga perundingan belum juga selesai sedangkan masa waktu perundingan telah habis sebagaimana disepakati tata tertib perundingan. (Bukti T-35) ; \_\_\_\_\_

41. Bahwa Tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat 3 / Penggugat Rekonvensi 3, Tergugat 5 / Penggugat Rekonvensi 5, Tergugat 10 / Penggugat Rekonvensi 10, Tergugat 20 / Penggugat Rekonvensi 20, Tergugat 22 / Penggugat Rekonvensi 22, Tergugat 29 / Penggugat Rekonvensi 29, Tergugat 34 / Penggugat Rekonvensi 35, Tergugat 41 / Penggugat Rekonvensi 41 adalah upaya agar perundingan PKB gagal dan kekuatan serikat pekerja berkurang ; \_\_\_\_\_

42. Bahwa Pekerja yang terkena PHK karena menjelang usia pensiun dini adalah :

Tergugat 4 / Penggugat Rekonvensi 4, Ani Wuryaningsih  
 Tergugat 7 / Penggugat Rekonvensi 7, Benny Mulyono  
 Tergugat 15 / Penggugat Rekonvensi 15, Endang Supriyatna  
 Tergugat 19 / Penggugat Rekonvensi 19, Harif  
 Tergugat 23 / Penggugat Rekonvensi 23, Iman  
 Tergugat 32 / Penggugat Rekonvensi 32, Mulyana  
 Tergugat 38 / Penggugat Rekonvensi 38, Selvi T Oktaviana  
 Tergugat 42 / Penggugat Rekonvensi 42 Sugiarto  
 Tergugat 43 / Penggugat Rekonvensi 43, Sugiman  
 Tergugat 44 / Penggugat Rekonvensi 44, Supri Hidayati  
 Tergugat 46 / Penggugat Rekonvensi 46, Saiful Azhari  
 Tergugat 47 / Penggugat Rekonvensi 47, Tohirin  
 Tergugat 50 / Penggugat Rekonvensi 51, Warso

43. Bahwa Tergugat 4 / Penggugat Rekonvensi 4, Tergugat 7 / Penggugat Rekonvensi 7, Tergugat 15 / Penggugat Rekonvensi 15, Tergugat 19 / Penggugat Rekonvensi 19, Tergugat 23 / Penggugat Rekonvensi 23, Tergugat 32 / Penggugat Rekonvensi 32, Tergugat 38 / Penggugat Rekonvensi 38, Tergugat 42 / Penggugat Rekonvensi 42 Tergugat 43 / Penggugat Rekonvensi 43, Tergugat 44 / Penggugat Rekonvensi 44, Tergugat 46 / Penggugat Rekonvensi 46, Tergugat 47 / Penggugat Rekonvensi 47, Tergugat 50 / Penggugat Rekonvensi 50 dalam waktu yang tidak lama lagi akan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan paket pensiun dini yang sudah diatur dalam perjanjian kerja bersama pasal 40 ayat 1 yang menegaskan bagi pekerja yang telah memiliki usia 45 tahun dan masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus menerus berhak mengajukan pensiun dini. (Bukti T-36) ; \_\_\_\_\_

44. Bahwa akibat PHK yang dilakukan oleh Penggugat/Tergugat Rekonvensi terhadap Tergugat Tergugat 4 / Penggugat Rekonvensi 4, Tergugat 7 / Penggugat Rekonvensi 7, Tergugat 15 / Penggugat Rekonvensi 15, Tergugat 19 / Penggugat Rekonvensi 19, Tergugat 23 / Penggugat Rekonvensi 23, Tergugat 32 / Penggugat Rekonvensi 32, Tergugat 38 / Penggugat Rekonvensi 38, Tergugat 42 / Penggugat Rekonvensi 42 Tergugat 43 /

Penggugat Rekonvensi 43, Tergugat 44 / Peggugat Rekonvensi 44, Tergugat 46 / Peggugat Rekonvensi 46, Tergugat 47 / Peggugat Rekonvensi 47, Tergugat 50 / Peggugat Rekonvensi 50 menjadikan kehilangan kesempatan dan kerugian karena tidak dapat menerima paket pensiun dini dengan nilai kompensasi sebanyak 3 X Masa Kerja X Gaji Pokok ; \_\_\_\_\_

45. Bahwa dengan fakta di point 36 sudah sangat jelas bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Peggugat/Tergugat Rekonvensi adalah siasat agar Para Tergugat/Para Peggugat Rekonvensi yang seharusnya menjadi pionir untuk pekerja Sogo yang lain, akhirnya tidak dapat menikmati hak-hak pensiun dini. sebagai catatan penting, diantara Sogo Lainnya, di Sogo Plaza Indonesia-lah yang paling mungkin mendapatkan hak pensiun itu karena menjadi gerai pertama Sogo Departement Store yang buka di Indonesia ; \_\_\_\_\_
46. Bahwa pekerja lain yang terkena PHK adalah anggota aktif serikat pekerja aktif yaitu sebanyak 23 orang yang telah menyerahkan masalahnya kepada SPM PT Panen Lestari Internusa ; \_\_\_\_\_
47. Bahwa karena 23 orang pekerja tersebut menyerahkan kasusnya pada SPM PT Panen Lestari Internusa, akhirnya Peggugat/Tergugat Rekonvensi melakukan pemutusan hubungan kerja ; \_\_\_\_\_
48. Bahwa Pekerja yang sedang hamil, memakai jilbab, menjadi pengurus SP yang sedang berunding perjanjian kerja bersama tidak boleh dikenakan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 pasal 153 ayat 1 yang isinya adalah :

*Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :*

- a. *pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampai 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus ; \_\_\_\_\_*
- b. *pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan 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 ; \_\_\_\_\_*
- 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 ; —*

49. Bahwa Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan ; —

**C. DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA HANYA DAPAT DILAKUKAN KARENA PAILIT**

50. Bahwa mengetahui tidak diteruskannya kontrak sewa Sogo di Plaza Indonesia, SPM PT Panen Lestari Internusa sudah memberikan jalan keluar agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu dengan cara tidak menambah lagi Pekerja, tidak meneruskan Kontrak dengan pihak penyedia jasa outsourcing dan menyebarkan Pekerja ke Site Sogo yang lain ; —

51. Bahwa ternyata Penggugat/Tergugat Rekonvensi tidak menerima saran tersebut dengan tetap meneruskan untuk menerima Pekerja baru di Site Sogo Departement Store yang lain dan tidak menghentikan kontrak dengan outsourcing. (Bukti T-37) ; —

52. Bahwa dalam undang – undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 59 disebutkan outsourcing hanya diperbolehkan untuk pekerjaan atau kegiatan yang diluar usaha pokok (Core Business) suatu perusahaan. Sementara pekerjaan yang di outsourcingkan adalah pekerjaan atau kegiatan yang merupakan usaha pokok perusahaan seperti : Sales Staff, Cashir, dll ; —

53. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi tetap melakukan Pemutusan hubungan kerja walaupun Tindakan tersebut adalah pelanggaran atas perjanjian kerja bersama pasal 54 ayat 2 point C  
*" Perusahaan terpaksa mengadakan pengurangan tenaga kerja (misalnya karena reorganisasi, rasionalisasi ) sesuai dengan keputusan pemerintah tentang undang-undang pailit (Bukti T-38) ; —*

54. Bahwa alasan Penggugat/Tergugat Rekonvensi mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun dan akhirnya menutup perusahaan adalah alasan yang dicari-cari dan tidak sesuai dengan fakta yang ada. Sampai hari ini perusahaan tetap beroperasi atau tidak tutup dan Tergugat sendiri telah mengakui bahwa keuntungan Tergugat itu meningkat dan perusahaan dalam kondisi sehat (Bukti T-39) ; —

#### D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BUKAN KARENA FORCE MAJOR

55. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi dalam keterangan yang dimuat dalam anjuran yang dibuat Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta mendalilkan pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat adalah karena alasan force major sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 pasal 164 ayat 1 yang isinya: ***"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (force major) dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4"*** ; -----
56. Bahwa alasan Penggugat/Tergugat Rekonvensi pada point 54 diatas adalah alasan yang tidak pernah disampaikan kepada SPM PT Panen Lestari Internusa atau Para Penggugat yang dimuat dalam risalah perundingan bipartite atau mediasi (Bukti T-40A, T-40B, T-40C, T-40D, T-40E) ; -----
57. Bahwa pasal force major yang dijadikan Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk melakukan pemutusan hubungan kerja juga harus ditolak karena penutupan Sogo Plaza Indonesia sudah disampaikan sejak bulan Oktober 2006 oleh pihak pengelola Gedung Plaza Indonesia sehingga hal itu bukanlah keadaan memaksa/force major ; -----
58. Bahwa keadaan memaksa/force major juga sudah dijelaskan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 61 penjelasan huruf d yaitu ***"Keadaan atau kejadian tertentu seperti bencana alam, kerusuhan social atau gangguan keamanan"*** (Bukti T-41) ; -----

#### E. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BUKAN KARENA ALASAN EFESIENSI

59. Bahwa dalam pertimbangan mediator disebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efesiensi sebagaimana diatur dalam pasal 164 ayat 3 adalah keterangan yang tidak pernah disampaikan oleh Penggugat/Tergugat Rekonvensi ; -----
60. Bahwa TERGUGAT JUGA TIDAK MENGAKUI ALASAN EFESIENSI SEBAGAIMANA SURAT TERGUGAT KEPADA MEDIATOR TANGGAL 12 APRIL 2007 (Bukti T-42) ; -----
61. Bahwa alasan PHK pada point 59 diatas adalah alasan yang tidak pernah disampaikan kepada SPM PT Panen Lestari Internusa atau Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi yang dimuat dalam risalah perundingan bipartite termasuk risalah mediasi (Bukti T-43A, T-43B, T-43C, T-43D, T-43E) ; -----
62. Bahwa alasan efesiensi harus ditolak juga diperkuat oleh fakta-fakta bahwa sejak ada informasi bahwa kontrak sogo Plaza Indonesia tidak diteruskan pada bulan Oktober 2006 pihak Tergugat menambah pekerja (Bukti T-44) ; -

#### F. UPAYA PENGGUGAT / TERGUGAT REKONVENSI UNTUK MENGHINDARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MASSAL TIDAK MAKSIMAL

63. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi belum melakukan upaya maksimal untuk menghindari pemutusan hubungan kerja massal sebagaimana diatur oleh Surat Edaran Menteri No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 yang isinya :

*\*..... Namun apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir setelah dilakukan upaya sebagai berikut :*

- i. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas misalnya tingkat manajer dan direktur*
- ii. Membatasi/menghapuskan kerja lembur*
- iii. Mengurangi Jam Kerja*
- iv. Mengurangi Hari Kerja*
- v. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu*
- vi. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerjayang sudah habis masa kontraknya*
- vii. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat*

64. Bahwa Penggugat/Tergugat Rekonvensi tidak mau mengikuti surat edaran Menakertrans No 907 tersebut dan usulan – usulan dari serikat pekerja untuk menghindari PHK massal sehingga sangatlah beralasan jika Penggugat/Tergugat Rekonvensi secara nyata-nyata tidak mau mencari solusi terbaik agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja ; \_\_\_\_\_

65. Bahwa Sangatlah berdasar dan beralasan hukum jika Majelis Hakim menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk tetap bekerja ; \_\_\_\_\_

Maka berdasarkan seluruh dalil – dalil maupun uraian diatas, Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk berkenan menjatuhkan putusan sebagai berikut :

**Dalam Pokok Perkara**

**Dalam Konvensi**

1. Menolak Gugatan Penggugat Untuk Seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima ; \_\_\_\_\_

**Dalam Rekonvensi**

**Dalam Provisi**

1. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi membayar upah Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi Selama Proses Perselisihan ; \_\_\_\_\_
2. Menyatakan Sah dan Berharga Sita Jaminan yang dimohon oleh Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi

**Dalam Pokok Perkara**

1. Mengabulkan gugatan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya ; \_\_\_\_\_

2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi Tidak terputus ; \_\_\_\_\_
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dikeluarkan oleh Penggugat/Tergugat Rekonvensi melalui suratnya tertanggal 28 Februari 2007 adalah Tidak Sah ; \_\_\_\_\_
4. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi pada jabatan semula atau setara dalam lingkup PT Panen Lestari Intemusa ; \_\_\_\_\_
5. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonvensi untuk membayarkan upah, tunjangan dan benefit lainnya yang biasa diterima oleh Para Tergugat/Penggugat Rekonvensi sampai adanya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap apabila Penggugat/Tergugat mengajukan proses hukum ke Mahkamah Agung ; \_\_\_\_\_
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) setiap harinya apabila Tergugat tidak menjalankan putusan yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim PHI pada point 4, sejak putusan dibacakan. Adapun besarnya dwangsom adalah gaji pokok + Tunjangan tetap dibagi 24 Hari kerja dengan perincian sebagai berikut :

No	Nama	Uang Paksa (Dwangsom) setiap hari keterlambatan menjalankan isi putusan point 4 sebesar :
1	Andika	Rp 71.431,-
2	Agus Mansyah	Rp 63.956,-
3	Asep Kumiawan	Rp 57.908,-
4	Alif Firman syah	Rp 52.731,-
5	Ani Wuryaningsih	Rp 93.970,-
6	Bantalita BR Karo	Rp 60.833,-
7	Benny Mulyono	Rp 146.291,-
8	Budi Prasetya	Rp 59.514,-
9	Christopher	Rp 56.206,-
10	Dadang Darmawan	Rp 58.564,-
11	Dedi Yusliadi	Rp 60.522,-
12	Desyanti Tarigan	Rp 56.945,-
13	Dewi Utami	Rp 52.556,-
14	Dewi Rosaria	Rp 48.710,-
15	Endang Supriyatna	Rp 68.047,-
16	Ermi Gultom	Rp 53.558,-
17	Faliansyah	Rp 56.877,-
18	Halimah	Rp 83.675,-
19	Harif	Rp 75.239,-
20	Haryanto	Rp 72.258,-
21	Hendra Riskanda	Rp 49.231,-
22	Hermanan	Rp 50.329,-
23	Iman S	Rp 96.595,-
24	Indah Pudjihastuti	Rp 70.337,-
25	Indarti Sobari	Rp 57.323,-
26	Joko Nurwono	Rp 60.962,-
27	Lila Rohilah	Rp 69.779,-
28	Muh Fasirin	Rp 49.339,-

29	Maulid Jamhur	Rp 55.077,-
30	Muhami	Rp 57.452,-
31	Mulyana	Rp 78.997,-
32	Pujiyono	Rp 59.045,-
33	Resjon J.Silitonga	Rp 58.006,-
34	Rully Fahmi	Rp 59.741,-
35	Saksama	Rp 55.289,-
36	Sarwanih	Rp 56.127,-
37	Selvy T Octaviana	Rp 76.743,-
38	Sodikin	Rp 58.283,-
39	Sofa Marwanty	Rp 48.902,-
40	Sugiarto	Rp 73.220,-
41	Sugiman	Rp 113.647,-
42	Supri Hidayati	Rp 92.420,-
43	Susanto	Rp 48.066,-
44	Sri Retno W	Rp 68.714,-
45	Syaiful Azhari	Rp 93.337,-
46	Tohirin	Rp 79.281,-
47	Ucu Darmawi	Rp 51.337,-
48	Wahyu Tri Bahari P	Rp 78.839,-
49	Warso	Rp 82.727,-
50	Yuhanes Nurhayat	Rp 51.389,-

7. Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono); \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya Penggugat telah mengajukan replik pada tanggal 31 Mei 2007 dan Tergugat telah mengajukan duplik pada tanggal 07 Juni 2007; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa di depan sidang Penggugat telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok lalu diberi tanda sebagai berikut :

1. P-1 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Penggugat dengan Para Tergugat; \_\_\_\_\_
2. P-2 Kesepakatan Kerja Bersama ("KKB") yang telah ditetapkan sesuai dengan pengesahan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta No.316/2003, tanggal 14 Februari 2003; \_\_\_\_\_
3. P-3 Surat Pemberitahuan dari PT Plaza Indonesia Realty, Tbk tentang Pemutusan Perjanjian Sewa Departement Store di Plaza Indonesia; \_\_\_\_\_
4. P-4 Surat PT Plaza Indonesia Realty, Tbk. tertanggal 1 Februari 2007, Perihal Supermarket -The Food Hall Gourmet (1<sup>st</sup> Reminder); \_\_\_\_\_
5. P-5 Surat Permohonan Penetapan PHK No.041/HR/PL/II/2007 tertanggal 28 Februari 2007; \_\_\_\_\_
6. P-6 Surat Anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan



Transmigrasi DKI Jakarta No. 70/Anj/D/III/2007 tanggal 29 Maret 2007 ; \_\_\_\_\_

7. P-7 Surat No. 053/PLI/HR/HO/IV/2007 tanggal 12 April 2007 perihal Jawaban Terhadap Anjuran ; \_\_\_\_\_
8. P-8 Pasal 164 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; \_\_\_\_\_
9. P-9 Surat No. 046/PLI/HR/HO/III/2007 tertanggal 14 Maret 2007 mengenai Kronologi dan Alasan-alasan PHK PT Panen Lestari Intemusa ; \_\_\_\_\_
10. P-10 Risalah Perundingan tanggal 16 Oktober 2006 ; \_\_\_\_\_
11. P-11 Risalah Perundingan pada hari Minggu, 15 April 2007 antara Penggugat dan Para Tergugat ; \_\_\_\_\_
12. P-12 Daftar Karyawan ex SOGO Plaza Indonesia yang masih dipekerjakan kembali ; \_\_\_\_\_
13. P-13.1 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Agus Mansyah ; \_\_\_\_\_
14. P-13.2 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Alif Firmansyah ; \_\_\_\_\_
15. P-13.3 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Andika ; \_\_\_\_\_
16. P-13.4 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Anie Wuryaningsih ; \_\_\_\_\_
17. P-13.5 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Asep Kumiawan ; \_\_\_\_\_
18. P-13.6 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Bantalit BR Karo ; \_\_\_\_\_
19. P-13.7 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Budi Prasetya ; \_\_\_\_\_
20. P-13.8 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Chrestopher ; \_\_\_\_\_
21. P-13.9 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Dadang Darmawan ; \_\_\_\_\_
22. P-13.10 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Dedi Yusliadi ; \_\_\_\_\_
23. P-13.11 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Desyanti Tarigan ; \_\_\_\_\_
24. P-13.12 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Dewi Rosa Ria ; \_\_\_\_\_
25. P-13.13 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Dewi Utami ; \_\_\_\_\_
26. P-13.14 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Endang Supriyatna ; \_\_\_\_\_
27. P-13.15 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Ermi Gultom ; \_\_\_\_\_
28. P-13.16 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Faliansyah ; \_\_\_\_\_
29. P-13.17 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Halimah ; \_\_\_\_\_

30. P-13.18 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Harif ; \_\_\_\_\_
31. P-13.19 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Haryanto ; \_\_\_\_\_
32. P-13.20 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Hendra Riskanda ; \_\_\_\_\_
33. P-13.21 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Hermawan ; \_\_\_\_\_
34. P-13.22 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Iman ; \_\_\_\_\_
35. P-13.23 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Indah Pudjihastuti ; \_\_\_\_\_
36. P-13.24 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Indarti Sobari ; \_\_\_\_\_
37. P-13.25 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Indra Sanjaya ; \_\_\_\_\_
38. P-13.26 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Joko Nurwono ; \_\_\_\_\_
39. P-13.27 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Lifa Rohilah ; \_\_\_\_\_
40. P-13.28 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Maulid Djamhur ; \_\_\_\_\_
41. P-13.29 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Muh Fasirri ; \_\_\_\_\_
42. P-13.30 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Muharni ; \_\_\_\_\_
43. P-13.31 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Mulyana ; \_\_\_\_\_
44. P-13.32 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Ngadiyana ; \_\_\_\_\_
45. P-13.33 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Pujiyono ; \_\_\_\_\_
46. P-13.34 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Resjon J. Silitonga ; \_\_\_\_\_
47. P-13.35 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Ruli Fahmi ; \_\_\_\_\_
48. P-13.36 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Saksama ; \_\_\_\_\_
49. P-13.37 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sanwanih ; \_\_\_\_\_
50. P-13.38 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Selvy T. Octaviana ; \_\_\_\_\_
51. P-13.39 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sodikin ; \_\_\_\_\_
52. P-13.40 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sofa Marwarty ; \_\_\_\_\_
53. P-13.41 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sri Retno W ; \_\_\_\_\_
54. P-13.42 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sugiarto ; \_\_\_\_\_
55. P-13.43 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Sugiman ; \_\_\_\_\_
56. P-13.44 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Suprihidayati ; \_\_\_\_\_
57. P-13.45 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Susanto ; \_\_\_\_\_

58. P-13.46 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Syaiful Anwar ; \_\_\_\_\_
59. P-13.47 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Tohirin ; \_\_\_\_\_
60. P-13.48 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Ucu Darmawi ; \_\_\_\_\_
61. P-13.49 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Wahyu Tri Bahari P ; \_\_\_\_\_
62. P-13.50 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Warso ; \_\_\_\_\_
63. P-13.51 Perincian Gaji Bulan Maret 2007 Yuhanes Nurhayat ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat telah mengajukan surat bukti yang bermeterai cukup, dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata cocok dan diberi tanda sebagai berikut :

1. T-1 Lampiran upah ParaTergugat/ Para Penggugat yang diterima dari Disnakertrans DKI Jakarta ; \_\_\_\_\_
2. T-2 Risalah pertemuan bipartite pertama antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tanggal 16 Oktober 2006 ; \_\_\_\_\_
3. T-3 A Risalah pertemuan bipartite antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 16 Oktober 2007 ; \_\_\_\_\_
4. T-3B Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 15 Januari 2007 ; \_\_\_\_\_
5. T-3C Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 7 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
6. T-3D Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 23 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
7. T-3E Risalah sidang Mediasi ; \_\_\_\_\_
8. T-4 Undang – undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 61 penjelasan huruf D ; \_\_\_\_\_
9. T-5 Surat Serikat Pekerja Mandiri PT Panen Lestari Intemusa No 22/SPM PLI/MGTV/2007 kepada Penggugat/Tergugat tertanggal 7 Mei 2007  
Dan  
Surat Serikat Pekerja Mandiri PT Panen Lestari Intemusa No 23/SPM PLI/MGTV/2007 kepada Penggugat/Tergugat tertanggal 14 Mei 2007 ; \_\_\_\_\_
10. T-6 Surat Edaran Menteri No SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tertanggal 28 Oktober 2004 ; \_\_\_\_\_

11. T-7 Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk Para Penggugat / Para Tergugat Rekonvensi yang dikeluarkan oleh Tergugat pada tanggal 28 Februari 2007 ;
12. T-8 Surat jawaban Para Penggugat tanggal 1 Maret 2007 sebagai tanggapan atas surat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dikeluarkan oleh Tergugat ;
13. T-9 Surat pernyataan dari SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 1 Maret 2007 ;
14. T-10 Surat SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 7 April 2007 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta ;
15. T-11 Surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 1798/1.835.3 tertanggal 12 April 2007 yang dibuat oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta yang bersifat penting dan ditebuskan kepada Gubernur DKI Jakarta, Sutiyoso dan Ketua Komisi E DPRD DKI Jakarta ;
16. T-12 Risalah Pertemuan antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan Serikat Pekerja Mandiri (SPM) PT Panen Lestari Internusa tanggal 15 April 2007 ;
17. T-13 Undang – Undang No 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 96 ayat 1 ;
18. T-14 Lampiran upah ParaTergugat/ Para Penggugat yang diterima dari Disnakertrans DKI Jakarta ;
19. T-15 Kartu Identitas Karyawan milik Para Tergugat/Para Penggugat Rekonvensi ;
20. T-16 Kartu Tanda Anggota (KTA) SPM PT Panen Lestari Internusa ; --
21. T-17 Risalah pertemuan bipartite pertama antara Penggugat/Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Internusa tanggal 16 Oktober 2006 ;
22. T-18 Risalah pertemuan bipartite kedua antara Penggugat /Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Internusa tanggal 15 Januari 2007 ;
23. T-19 Risalah pertemuan bipartite ketiga antara Penggugat/ Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Internusa tanggal 7 Februari 2007 ;
24. T-20 Risalah pertemuan bipartite keempat antara Penggugat/ Tergugat Rekonvensi dengan SPM PT Panen Lestari Internusa tanggal 23 Februari 2007 ;

25. T-21 Panggilan dari Penggugat/ Tergugat Rekonvensi untuk Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi pada tanggal 5 Februari 2007 untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja ; —
26. T-22 Surat kuasa Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi kepada SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 6 Februari 2007 untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja ; —
27. T-23 Panggilan kedua dari Penggugat / Tergugat Rekonvensi untuk Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi pada tanggal 7 Februari 2007 untuk membahas masalah pemutusan hubungan kerja ; —
28. T-24 Surat Pemutusan Hubungan Kerja untuk Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi yang dikeluarkan oleh Penggugat / Tergugat Rekonvensi pada tanggal 28 Februari 2007 ; —
29. T-25 Surat jawaban Para Tergugat / Para Penggugat Rekonvensi tanggal 1 Maret 2007 sebagai tanggapan atas surat pemutusan hubungan kerja sepihak yang dikeluarkan oleh Penggugat /Tergugat Rekonvensi ; —
30. T-26 Surat pernyataan dari SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 1 Maret 2007 ; —
31. T-27 Surat SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 7 April 2007 kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta ; —
32. T-28 Surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 1798/1.835.3 tertanggal 12 April 2007 yang dibuat oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta yang bersifat penting dan ditembuskan kepada Gubernur DKI Jakarta, Sutiyoso dan Ketua Komisi E DPRD DKI Jakarta ; —
33. T-29 Surat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi ; —  
(Bukti tidak jadi diajukan)
34. T-30  
A,B,C,D Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 16 Oktober 2006, 15 Januari 2007, 7 Februari 2007 dan 23 Februari 2007 ; —
35. T-31 Surat keterangan kehamilan dari Dokter untuk Tergugat 25/Penggugat Rekonvensi 25 yaitu Indarti Sobari dan Tergugat 40/Penggugat Rekonvensi 40 yaitu Sofa Marwanti ; —
36. T-32 Perjanjian Kerja Bersama Pasal 39 ayat 2 ; —
37. T-33 Surat Pernyataan dari Ketua dan Sekretaris SPM PT Panen Lestari Internusa tentang pekerja berjilbab yang dimutasikan dan selanjutnya di PHK ; —

38. T-34 Surat Pernyataan Benny Mulyono, Supervisor Sogo Plaza Indonesia tentang pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang mengenakan jilbab ; \_\_\_\_\_
39. T-35 Tata Tertib Perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang disepakati dan ditanda-tangani oleh Penggugat / Tergugat Rekonvensi dan SPM PT Panen Lestari Intemusa ; \_\_\_\_\_
40. T-36 A Perjanjian Kerja Bersama Pasal 40 ayat 1 yang menegaskan bagi pekerja yang telah memiliki usia 45 tahun dan masa kerja 20 tahun atau lebih secara terus menerus berhak mengajukan pensiun dini ; \_\_\_\_\_
41. T-36 B Undang – Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 153 ayat 1; \_\_\_\_\_
42. T-37 Surat Keterangan dari SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 26 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
43. T-38 Perjanjian Kerja Bersama pasal 54 ayat 2 point C ; \_\_\_\_\_
44. T-39 Keterangan dari Tergugat melalui Humas Perusahaan Ralih D Gianda yang disebarluaskan melalui media cetak ; \_\_\_\_\_
45. T-40A Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 16 Oktober 2007 ; \_\_\_\_\_
46. T-40B Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 15 Januari 2007 ; \_\_\_\_\_
47. T-40C Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 7 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
48. T-40D Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 23 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
49. T-40E Risalah sidang Mediasi ; \_\_\_\_\_
50. T-41 Undang–undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 61 penjelasan huruf D ; \_\_\_\_\_
51. T-42 Surat Penggugat / Tergugat Rekonvensi kepada Mediator tertanggal 12 April 2007 ; \_\_\_\_\_
52. T-43A Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 16 Oktober 2007 ; \_\_\_\_\_
53. T-43B Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 15 Januari 2007 ; \_\_\_\_\_
54. T-43C Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT Panen Lestari Intemusa tertanggal 7 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
55. T-43D Risalah pertemuan bipartite antara Tergugat dengan SPM PT

Panen Lestari Internusa tertanggal 23 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_

56. T-43E Risalah sidang Mediasi ; \_\_\_\_\_
57. T-44 Surat Keterangan dari SPM PT Panen Lestari Internusa tertanggal 27 Februari 2007 ; \_\_\_\_\_
58. T-45 Pertimbangan mediator dalam nota anjuran yang menolak alasan PHK karena force major ; \_\_\_\_\_
59. T-46 Kliping koran yang memuat pengakuan Penggugat/Tergugat Rekonvensi yang secara tegas mengakui jika laba perusahaan meningkat dan kondisi keuangan dalam keadaan Sangat sehat ; -
60. T-47 Persetujuan bersama antara pihak pekerja dan pengusaha Hotel Sheraton Mustika Yogyakarta yang berhenti beroperasi akibat gedungnya hancur akibat musibah gempa bumi yang menjamin tidak ada pemutusan hubungan kerja pada buruhnya dan Para Pekerjaannya sampai hari ini tetap menerima upah secara penuh ; -
61. T-48 Bukti tanda terima surat – surat dari perusahaan kepada Disnakertrans DKI Jakarta yang disimpan oleh bagian tata usaha dan sudah dileges ulang ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalilnya Para Tergugat telah mengajukan saksi yang bernama : PALRIS JAYA yang telah memberikan keterangan sebagai berikut :

- Bahwa tidak benar penutupan Sogo Plaza Indoensia dilakukan mendadak ; \_\_\_\_\_
- Bahwa pada bulan September 2006 telah ada pemberitahuan berupa surat dari pengelola Plaza Indoensia ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Manajemen Sogo Plaza mengetahui penutupan tersebut sejak September 2006 ; \_\_\_\_\_
- Bahwa para pekerja ditawarkan kompensasi atas PHK sebagian ada yang menerima dan sebagian tidak ; \_\_\_\_\_
- Bahwa pada tanggal 28 Februari 2007 malam, para pekerja yang tidak menerima kompensasi dan bertahan bekerja di Sogo Plaza Indonesia diusir oleh manajemen dan sejak 1 Maret 2007 mereka tidak diperbolehkan memasuki Sogo Plaza Indoensia ; \_\_\_\_\_
- Bahwa saksi selaku ketua SPM, tidak diajak berunding mengenai hal tersebut ; -
- Bahwa pengusaha tidak mentaati Surat Edaran Menteri No.307 Tahun 2004 tentang Pencegahan PHK Massal dalam melakukan PHK ; \_\_\_\_\_

- Bahwa seluruh anggota serikat pekerja di PHK sehingga koordinasi dalam tubuh serikat pekerja lemah dan proses perundingan menjadi terhalang ; \_\_\_\_\_
- Bahwa ada 13 orang yang menjelang pensiun dini di PHK, tetapi tidak memperoleh jumlah hak yang sesuai ketentuan dalam PKB, yaitu 3 (tiga) kali gaji ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Saksi mengetahui pemilik gedung Plaza Indonesia adalah PT Plaza Indonesia Realty, Tbk ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Saksi, selaku Ketua SPM yang berhak mengetahui kondisi perusahaan, diberitahukan perihal penutupan Sogo Plaza Indonesia pada September 2006 ; -
- Bahwa Saksi membenarkan dalil yang menyatakan pengusaha pernah menawarkan solusi-solusi alternatif untuk permasalahan ini. Namun, menyatakan bahwa pengusaha tidak melaksanakan solusi-solusi tersebut ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Saksi tidak mengetahui perihal fakta 214 (dua ratus empat belas) pekerja yang telah dipekerjakan kembali di gerai-gerai, karena tidak memperoleh jawaban dari manajemen meski telah menanyakan 2 (dua) kali dengan mengirimkan surat dan hal tersebut tidak dibahas dalam pertemuan. Pertemuan hanya membahas mengenai pekerja-pekerja yang terkena PHK, sehingga tidak memiliki kaitan dengan pekerja yang telah dipekerjakan kembali ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Saksi membenarkan alasan-alasan PHK karena hamil, memakai jilbab, atau memasuki usia pensiun dikemukakan dalam proses bipartite ; \_\_\_\_\_
- Bahwa Saksi membenarkan dirinya mengikuti perundingan bipartite dan menyatakan alasan *force majeure* tidak pernah dikemukakan oleh pengusaha dalam perundingan bipartite. Namun, dalam risalah perundingan bipartite tertulis alasan *force majeure* telah dikemukakan oleh pengusaha dan hal tersebut diketahui oleh Saksi. Hal tersebut terbukti dengan tercantumnya tandatangan Saksi dalam risalah perundingan tersebut ; \_\_\_\_\_
- Bahwa di antara Para Tergugat yang memasuki usia pensiun dini adalah Bapak Warso, Ibu Ani Wuryaningsih, dan Ibu Lila ; \_\_\_\_\_
- Bahwa pekerja yang berhak memperoleh pensiun dini menurut ketentuan dalam PKB adalah pekerja yang berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan telah bekerja selama 20 (dua puluh) tahun masa kerja ; \_\_\_\_\_
- Bahwa tidak ada satu orang pun yang di antara Para Tergugat yang telah bekerja selama 20 (dua puluh) tahun ; \_\_\_\_\_

**Menimbang,** bahwa Penggugat dan Para Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 28 Juni 2007 ; \_\_\_\_\_

**Menimbang,** bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam Berita Acara Sidang seluruhnya dianggap termasuk dalam Putusan ini ; \_\_\_\_\_

**Menimbang,** bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dalam persidangan ini, dan mohon Putusan ; \_\_\_\_\_



## TENTANG HUKUMNYA

### **Dalam Kompensi**

**Menimbang**, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan tersebut di atas ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa menurut Penggugat, dirinya adalah adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel/perdagangan eceran, berkedudukan di Jakarta. Penggugat dalam hal ini memiliki lisensi untuk membuka dan mengembangkan bisnis ritel/perdagangan eceran dengan nama "SOGO" berdasarkan kesepakatan antara Penggugat dengan pemilik merek dagang "SOGO" ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa menurut Penggugat dirinya terpaksa memutuskan hubungan kerja kepada Para Tergugat sehubungan dengan diputusnya perjanjian sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia tanggal 20 Februari 2007. Situasi ini didalilkan Penggugat sebagai suatu keadaan memaksa "force majeure". Sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut Penggugat telah berupaya menghindari PHK sebagai akibat surat pemutusan perjanjian sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia maupun permintaan perubahan konsep usaha the food hall oleh PT Plaza Indonesia Realty Tbk dengan melakukan perundingan dengan Serikat Pekerja Mandiri yang mewakili karyawan Tergugat ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa menurut Para Tergugat, data upah dan tunjangan Para Tergugat sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat adalah salah dan untuk itu telah dilakukan koreksi oleh Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa menurut Para Tergugat putusnya perjanjian sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia telah diketahui Penggugat sejak 16 Oktober 2006. Berdasarkan hal tersebut pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat bukanlah disebabkan oleh suatu keadaan memaksa (force majeure) akan tetapi Penggugat tidak melakukan upaya maksimal untuk menghindari PHK terhadap Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa perkara ini adalah perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini Penggugat sebagai pengusaha bermaksud melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat. Akan tetapi Para Tergugat menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap mereka ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan alasan Penggugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat adalah karena putusnya perjanjian sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia. Menurut Penggugat kondisi ini merupakan keadaan memaksa (force majeure) ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dan Para Tergugat, terbukti bahwa Penggugat telah mengetahui rencana pengakhiran perjanjian sewa tempat usaha SOGO Plaza Indonesia pada 28 Februari 2007 sejak Oktober 2006 ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa berdasarkan dalil-dalil yang diajukan oleh Penggugat terbukti bahwa Penggugat tidak bermaksud menutup outlet SOGO namun tetap bermaksud membuka kembali outletnya di tempat yang lain akan tetapi masih belum menemukan tempat usaha yang tepat ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa berdasarkan pengakuan Penggugat dan bukti-bukti dari kedua belah pihak terbukti juga bahwa Penggugat sebagai sebuah perusahaan mempunyai beberapa outlet atau tempat usaha lainnya selain dari SOGO yang berakhir masa sewa tempat usahanya ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa Penggugat sebagai perusahaan juga tidak terbukti dan tidak membuktikan dirinya sedang mengalami kerugian serius yang dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa berdasarkan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara Penggugat dengan Serikat Pekerja Para Tergugat, di bagian PHK (Bukti P-2) terbukti bahwa Penggugat hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi atau rasionalisasi terhadap pekerjaannya apabila Penggugat terbukti mengalami kesulitan keuangan sebagaimana dimaksud oleh hukum kepailitan ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa menurut UU No. 13 tahun 2003 pasal 151 ayat (1) beserta penjelasannya dinyatakan, "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja". Selanjutnya berdasarkan Surat Edaran menteri Tenaga Kerja RI Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal, dinyatakan :

- " .. apabila dalam suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan upaya sebagai berikut :
- a. mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
  - b. mengurangi shift;
  - c. membatasi/menghapuskan kerja lembur;
  - d. mengurangi jam kerja;
  - e. mengurangi hari kerja;
  - f. meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
  - g. tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
  - h. memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Selanjutnya dalam surat edaran tersebut dijelaskan juga bahwa pemilihan alternatif pencegahan PHK massal tersebut haruslah dibahas bersama serikat pekerja sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa menurut Majelis ketentuan yang termuat dalam UU No. 13 tahun 2003 dan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI tersebut sangatlah jelas, yakni memberikan pedoman hukum bagi pengusaha, pekerja dan pemerintah untuk mengusahakan tidak terjadi PHK apalagi PHK massal ; \_\_\_\_\_

Menimbang, bahwa dalam perkara ini Majelis menyadari Penggugat telah melakukan upayanya untuk mempekerjakan para pekerja eks SOGO Plaza Indonesia di lingkungan perusahaannya. Akan tetapi bagi para pekerjaannya, termasuk Para Tergugat, berdasarkan ketentuan hukum tersebut Majelis berpendapat Penggugat bersama-sama serikat pekerjaannya masih memiliki alternatif

untuk mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja massal, dalam hal ini terhadap Para Tergugat ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan, Majelis berpendapat pengakhiran perjanjian sewa tempat usaha salah satu outlet Penggugat, tempat Para Tergugat bekerja tidaklah tepat dikatakan sebagai suatu kondisi force majeure atau keadaan mendesak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja massal terhadap para Tergugat. Menurut Majelis, Penggugat masih memiliki kemampuan dan kekuatan untuk mengelola pekerjanya yang belum disalurkan bekerja pada tempat usaha Penggugat lainnya. Hal ini dikuatkan oleh dalil Penggugat sendiri yang mendalilkan bahwa dirinya sedang mencari tempat usaha yang cocok untuk membuka kembali outlet yang sewa tempat usahanya berakhir tersebut ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan maka gugatan Penggugat, sebagaimana dalam bagian petitumnya untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat putus demi hukum terhitung 28 Februari 2007 tidak dapat dikabulkan berikut juga dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja yang diajukannya bagi Para Tergugat. Dengan demikian cukuplah alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan menolai gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa nilai gugatan perkara ini lebih dari Rp 150 juta, maka berdasarkan UU No. 2 tahun 2004 pasal 58, para pihak akan dibebankan untuk menanggung biaya perkara. Karena dalam perkara ini Penggugat adalah pihak yang dikalahkan maka Majelis akan membebankan biaya perkara kepada pihak Penggugat yang seluruhnya sebesar Rp 922.000,- ; \_\_\_\_\_

#### **Dalam Rekonpensi**

**Menimbang**, bahwa segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di bagian konpensi merupakan satu kesatuan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan segala sesuatu yang akan dipertimbangkan di bagian Rekonpensi ; \_\_\_\_\_

#### **Dalam Provisi**

**Menimbang**, bahwa Para Penggugat telah menuntut tuntutan provisi agar Tergugat dihukum untuk membayar upah Para Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat serta menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dimohonkan oleh Para Penggugat ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa Majelis memandang karena tuntutan provisi yang dimohonkan oleh Para Penggugat berkaitan dengan pokok perkara, maka tuntutan provisi Para Penggugat akan dipertimbangkan dalam bagian pokok perkara ; \_\_\_\_\_

#### **Dalam Pokok Perkara**

**Menimbang**, bahwa Para Penggugat Rekonpensi / Para Tergugat Konpensi menolak PHK yang dilakukan oleh Tergugat Rekonpensi/Penggugat Konpensi dan menuntut untuk bekerja kembali berdasarkan hal-hai sebagaimana telah diutarakannya ; \_\_\_\_\_

**Menimbang**, bahwa selain mendalilkan PHK yang dilakukan oleh Tergugat batal demi hukum karena belum mendapatkan penetapan dari pengadilan hubungan industrial, Para Penggugat juga mendalilkan PHK batal demi hukum

karena dilakukan terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil, perempuan yang mengenakan jilbab, pengurus serikat pekerja, pekerja menjelang usia pengajuan pensiun dini dan dilakukan terhadap anggota serikat pekerja yang aktif ;-

**Menimbang**, bahwa menurut Majelis, sebagaimana telah dipertimbangkan di bagian konpensi bahwa PHK yang dilakukan Tergugat dengan alasan keadaan mendesak (force majeure) karena diakhirinya sewa tempat usaha Tergugat oleh pemilik gedung tidak dapat dikabulkan. Karena itu pemutusan hubungan kerja terhadap siapapun dan apapun kondisi Para Penggugat tidak dapat dikabulkan ; —

**Menimbang**, bahwa karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak dapat dikabulkan, maka Tergugat akan dihukum untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat ; —

Namun meskipun demikian Tergugat sejak bulan Maret 2007 hingga saat ini tidak lagi membayar upah kepada Para Penggugat. Karena PHK yang dilakukan oleh tergugat belum diputus oleh pengadilan hubungan industrial berdasarkan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003, maka Tergugat berkewajiban membayar upah kepada para Penggugat berdasarkan pasal 155 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 ; —

**Menimbang**, bahwa para Penggugat sehubungan dengan gugatan ini telah menuntut agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa hingga putusan ini dilaksanakan. Terhadap hal ini Majelis berpendapat karena tuntutan ini adalah untuk melakukan suatu perbuatan yakni mempekerjakan kembali para Penggugat, maka tuntutan ini dapat dikabulkan ; —

**Menimbang**, bahwa terhadap tuntutan Para Penggugat agar Majelis Hakim menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang dimohonkannya, Majelis berpendapat belum melihat urgensi diletakkannya sita jaminan tersebut, karena itu tidak dapat dikabulkan ; —

**Menimbang**, bahwa berdasarkan hal-hal yang telah dipertimbangkan, cukuplah alasan bagi hakim untuk mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ; —

**Menimbang**, bahwa sehubungan dengan gugatan reconpensi ini, karena biaya perkaranya telah dibebankan di bagian konpensi maka Majelis akan menetapkan biaya perkara sejumlah nihil ; —

**Memperhatikan** Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan ; —

#### MENGADILI :

##### Dalam Konpensi

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; —
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp 922.000,- ; —

**Dalam Rekonpensi**

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian ; \_\_\_\_\_
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum berdasarkan pasal 151 ayat (3) dan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 ; \_\_\_\_\_
3. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada Tergugat ; \_\_\_\_\_
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat sejak bulan Maret 2007 hingga putusan atas perkara ini diucapkan ; \_\_\_\_\_
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang dwangsom sebesar Rp 50.000,- kepada Para penggugat untuk setiap hari apabila Tergugat lalai melaksana putusan ini ; \_\_\_\_\_
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ; \_\_\_\_\_
7. Menetapkan biaya perkara sejumlah nihil ; \_\_\_\_\_

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada hari : RABU, Tanggal 18 JULI 2007, oleh kami : HERU PRAMONO, S.H., M.Hum. sebagai Ketua Majelis, H. ANTON SUMARTONO, S.H., MBA., MKn., SAUT CRISTIANUS MANALU, S.H., sebagai Hakim-hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum, pada hari : KAMIS, tanggal 19 JULI 2007, dibantu oleh MAHDI, SH, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-Hakim Ad Hoc,

Hakim Ketua Majelis,

H. ANTON SUMARTONO, S.H., MBA., MKn.      HERU PRAMONO, S.H., M.Hum.

SAUT CRISTIANUS MANALU, S.H.

Biaya-biaya :

Materai	Rp. 12.000,-
Redaksi	Rp. 30.000,-
Administrasi	Rp. 100.000,-
Panggilan	Rp. 780.000,-
	-----+
<b>JUMLAH</b>	<b>Rp. 922.000,-</b>

Panitera Pengganti,

**M A H D I, SH.**