

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT. CANTYA KARYA BREEDING FARM – JAPFA COMFEED

Yudo Kusmianto¹, Tri Susilowati²

¹Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum

²Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum

yudokusmianto@gmail.com, waodetrisusilowati@gmail.com.

ABSTRAK

Penelitian membahas masalah Pemutusan hubungan kerja dan segala aspeknya seolah-olah menjadi bagian dari hidup kita. Dalam berbagai kasus, pemutusan hubungan kerja sering menimbulkan banyak masalah. Lemahnya kedudukan pekerja serta kuatnya serta peranan kedudukan pengusaha/pemberi kerja, menjadikan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tidak adil dan sewenang-wenang. Ketidakadilan dan kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja inilah yang oleh sebagian besar pekerja berusaha untuk melawan. Perlawanan pekerja terhadap pengusaha/pemberi kerja ini harus dilakukan dengan cara-cara yang benar, yaitu suatu bentuk aksi perlawanan dengan selalu berpegang teguh pada norma-norma hukum yang berlaku. Undang-undang yang mengatur tentang tenaga kerja, dimana didalamnya juga diatur tentang pemutusan hubungan kerja pada umumnya adalah undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang diperbarui dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003. Peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang pemutusan hubungan kerja di Pabrik swasta termasuk di dalamnya adalah undang-undang nomor 12/1964 yang dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 diatur tersendiri BAB XIX dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep 150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja dan Penetapan uang pesangon, uang penghargaan, masa kerja dan ganti kerugian di Pabrik. Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini meliputi pelaksanaan pemutusan hubungan kerja dan perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan cara penelitian kepustakaan. Data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian disusun secara sistematis dan analisis secara kualitatif. Sebagai dasar pijakan dalam membahas permasalahan yang ada, maka digunakan teori tentang perjanjian kerja. Hubungan kerja, kedudukan pekerja dan pengusaha/pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha/pemberi kerja, pemutusan hubungan kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ternyata : pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir yang harus ditempuh bila perundingan antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja tidak tercapai kesepakatan, dan hubungan antara pemutusan hubungan kerja dengan perjanjian kerja sangat erat sekali mengingat akhir dan putusnya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja dengan telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Kata kunci: Tinjauan Yuridis, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

JURIDICAL REVIEW ON THE IMPLEMENTATION OF TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONSHIP AT PT. CANTYA KARYA BREEDING FARM – JAPFA COMFEED

ABSTRACT

Research discusses the issue of termination of employment and all its aspects as if it became a part of our lives. In many cases, termination of employment often creates many problems. The weak position of workers and the strength and role of the position of the employer/employer make termination of employment unfair and arbitrary. This injustice and arbitrariness committed by employers/employers is what most workers try to fight against. This resistance of workers against employers/employers must be carried out in the right ways, namely a form of resistance action by always adhering to the applicable legal norms. The law that regulates manpower, which also regulates termination of employment in general is Law Number 25 of 1997 concerning Manpower which was updated by Law Number 13 of 2003. Legislation that specifically regulates termination of employment working in private factories, including law number 12/1964 which in law number 13 of 2003 regulated separately CHAPTER XIX and Decree of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia No. Kep 150/Men/2000 concerning Settlement of Employment Disputes and Determination of severance pay, gratuities, years of service and compensation in factories. The issues raised in this thesis include the implementation of termination of employment and work agreements between workers and employers/employers. The research conducted in the preparation of this thesis is by means of library research. Data collected through literature study, then compiled systematically and analyzed qualitatively. As a basis for discussing existing problems, the theory of work agreements is used. Employment relations, position of workers and employers/employers, rights and obligations of workers and employers/employers, termination of employment. From the results of the research that has been carried out, it turns out that: termination of employment is the last resort that must be taken if negotiations between workers and employers/employers cannot reach an agreement, and the relationship between termination of employment and employment agreements is very close considering the end and termination of employment relations between workers. and the employer based on a work agreement with the agreement of both parties.

Keywords: Juridical review, implementation of termination of employment.

A. Latar Belakang

Pada awal Indonesia mulai membangun, sektor pertanian dijadikan skala prioritas utama pemerintah dalam menentukan kebijakannya. Hal ini

mengingat kondisi geografis negara Indonesia yang sebagian besar wilayahnya terdiri dari tanah daratan yang subur, sehingga sangat memungkinkan dijadikan areal pertanian. Dan sektor pertanian inilah

hampir 90 % rakyat Indonesia menggantungkan hidupnya, baik langsung maupun tidak langsung. Pada waktu sektor pertanian masih dikerjakan dengan cara-cara tradisional. Penggunaan cara tradisional pada satu sisi berdampak positif, yaitu mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Disisi lain menimbulkan tidak efisiennya sektor pertanian tersebut, karena tidak mampu menghasilkan produksi optimal sementara biaya produksinya cukup tinggi.

Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang begitu pesat, penanganan sektor pertanian yang sudah menggunakan ilmu dan teknologi modern. Penggunaan ilmu dan teknologi modern ini membawa dampak positif dan negatif. Dampak positifnya ialah dapat meningkatkan hasil produksi sebagai akibat dari kemampuan sektor ini dalam menekan biaya produksi. Sedang dampak negatifnya ialah berkembangnya angka pengangguran di pedesaan sebagai akibat dari sudah digantinya peran tenaga manusia oleh tenaga mesin. Semakin sedikit lapangan pekerjaan yang tersedia di pedesaan merupakan salah satu alasan mengapa pedesaan penduduk desa banyak yang meninggalkan desanya, menuju perkotaan guna mencari lapangan pekerjaan baru. Para pendatang baru ini rata-rata bekerja sebagai tenaga kasar baik disektor industri barang maupun jasa. Rendahnya tingkat pendidikan dan minimnya ketrampilan yang dipunyai, menjadikan mereka harus menerima pekerjaan itu.

Modernisasi ilmu dan teknologi tidak hanya terbatas pada sektor pertanian saja. Hampir semua sektor usaha sudah meninggalkan cara-cara tradisional dan menggantikannya dengan ilmu dan teknologi modern. Banyak alat-alat produksi modern didatangkan dari luar negeri untuk menggantikan peranan tenaga manusia. Banyak Pabrik yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan dalih efisiensi dan modernisasi Pabrik. Hal ini

semakin runyam mengingat persaingan yang sangat kompetitif dalam dunia usaha dapat dipertahankan. Salah satu caranya adalah dengan menggunakan teknologi tradisional. Alasan lain mengapa pelaku dunia usaha harus melakukan efisiensi adalah timbulnya krisis ekonomi yang melanda hampir seluruh dunia, tidak terkecuali Indonesia.

Dari uraian di atas dapatlah dipahami kalau banyak Pabrik terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja dan dalam hal ini memang suatu keadaan yang tidak bisa dihindarkan lagi.

Pemutusan hubungan kerja dengan segala aspeknya seolah-olah sudah menjadi bagian dari hidup kita. Dalam berbagai kasus, pemutusan hubungan kerja sering kali menimbulkan banyak masalah. Lemahnya kedudukan pekerja serta kuatnya peranan dari kedudukan pengusaha/pemberi kerja, menjadikan pemutusan hubungan kerja dilakukan secara tidak adil dan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja inilah yang oleh sebagian besar pekerja berusaha untuk melawan. Perlawanan pekerja terhadap pengusaha/pemberi kerjanya harus dilakukan dengan cara-cara yang benar, yaitu suatu bentuk aksi perlawanan dengan selalu berpegang teguh pada norma-norma hukum yang berlaku. Selama aksi para pekerja masih dalam koridor norma hukum tersebut, hal ini oleh undang-undang tidak dilarang. Namun tidak jarang aksi perlawanan pekerja terhadap pengusaha/pemberi kerjanya dilakukan tanpa mengindahkan norma-norma hukum yang berlaku. Tindakan perkerja dalam hal ini cenderung menjurus keanarkhisme, yang pada akhirnya bisa menimbulkan konflik sosial berkepanjangan yang berakibat timbulnya kerugian yang tidak kecil jumlahnya baik material maupun materiil.

Pada dasarnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja karena adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja setelah adanya kesepakatan atas perjanjian kerja yang diadakan oleh kedua belah pihak.

Hubungan ini menimbulkan suatu hak dan kewajiban yaitu hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha/pemberi kerja serta hak dan kewajiban terhadap pekerja. Dengan begitu antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja harus saling memberi prestasi dan kontra prestasi. Disebutkan dalam Pasal 1601 (a) KUHPerdata : “Perjanjian perburuhan adalah dengan nama pihak yang satu, si pekerja, mengakibatkan dirinya untuk dibawa perintah pihak yang lain pengusaha/pemberi kerja, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sedangkan syarat syahnya perjanjian kerja tersurat dalam pasal 52 UU No. 25 tahun 1997 ayat (1) jo Pasal 1320 KUHPerdata yang berbunyi :

Perjanjian dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerja yang dipekerjakan, dan
- 4) Pekerja yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban atau kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam undang-undang ketenagakerjaan yang baru yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2003 juga disebutkan tentang perjanjian kerja yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (14) yang berbunyi perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang menurut syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Adapun secara umum suatu perjanjian dianggap sah kalau memenuhi tiga syarat seperti yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdata yaitu :

1. Sepakat mereka mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Dalam hubungan ini peranan pekerja memiliki kedudukan yang berarti, oleh

karenanya perjanjian yang telah disepakati hendaknya diikuti oleh rasa tanggung jawab yang tinggi dan pengusaha/pemberi kerja diuntungkan atas hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja.

Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban - kewajiban pengusaha/pemberi kerja terhadap pekerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu pekerja mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah dengan pihak lainnya, pengusaha/pemberi kerja, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja itu dengan membayar upah. “Pada pihak lain” mengandung arti bahwa pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan itu berarti bahwa pimpinan pihak pengusaha/pemberi kerja. Hal tersebut adalah sebagaimana yang tercantum dalam pasal 1601 KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan.

Dalam kenyataannya pengusaha / pemberi kerja mempunyai kedudukan lebih tinggi bila dibandingkan dengan kedudukan pekerja, sehingga tidak jarang pengusaha / pemberi kerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan kepada pekerja bertindak begitu kuasa tanpa menyadari batas-batas dari pada hak-haknya. Bahkan kadang-kadang pekerja menerima saja walaupun haknya telah dilanggar. Hal ini dikarenakan tuntutan hidup serta susahny mencari lapangan pekerjaan.

Jika terjadi perselisihan perburuhan sudah barang tentu ada penyebabnya, yakni berupa hal-hal :

Tuntutan pekerja atas tuntutan upah ;

- a) Disiplin kerja dan ketidak tahuan pekerja atas adanya hubungan kerja;
- b) Sikap sementara pengusaha/pemberi kerja masih tertutup tentang masalah perburuhan khususnya yang menyangkut upah, pesangon dan uang jasa serta ganti

kerugian dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

- c) Perbedaan kultur diberbagai Pabrik tentang pemberian gaji terhadap karyawan asing dari pribumi, dan
- d) Pengawasan dan kebijakan kurang mamadai dari pimpinan Pabrik.

Maka dari itu tujuan sebenarnya dari ketentuan-ketentuan hukum perburuhan kita adalah untuk melindungi pekerja dari tindakan yang sewenang-wenang pengusaha/pemberi kerja. Sebaliknya pengusaha/pemberi kerja juga perlu mendapat jaminan ketenangan usaha dari tuntutan pekerja yang tidak masuk akal. Setiap pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak boleh keluar dari konteks dasar hubungan perburuhan Pancasila.

Sedangkan jika dilihat dasar hukum Pabrik masa kini yang berdasarkan hubungan perburuhan Pancasila yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alenia IV menyatakan bahwa tujuan pembangunan Indonesia adalah untuk memajukan dan meningkatkan taraf hidup rakyat Indonesia.

Azas yang melindungi pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha/pemberi kerja dalam KUHPerdata Buku III Bab. 7A itu dilaksanakan dengan 4 (empat) jalan sebagai berikut :

1. Didalam ketentuan yang sifatnya mengatur yaitu yang memberi aturan mengenai berbagai soal yang akan berlaku, bila kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha/pemberi kerja mengadakan aturan sendiri;
2. Berhubungan dengan itu diadakan ketentuan-ketentuan yang sifatnya memaksa dan tidak boleh dikesampingkan dengan merugikan pekerja;
3. Perlindungan yang sifatnya diantaranya mengatur dan memaksa adalah cara perlindungan yang ada itu hanya dibolehkan dengan perjanjian tertulis atau dalam peraturan pengusaha/pemberi kerja (reglement);

4. Akhirnya perlindungan bagi pekerja yang lemah ekonomi terletak pada kekuatan pengadilan yang tidak terdapat perjanjian lainnya.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harus dilakukan seobyektif mungkin untuk menghindarkan hal-hal yang tidak diinginkan, dan harus pula didasarkan pada hukum yang khususnya dibidang perburuhan Indonesia serta rasa keadilan sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945.

Menyadari kedudukan pekerja adalah sebagai motor laju pertumbuhan serta penghasil produktifitas, maka mereka perlu mendapatkan perlindungan, pembinaan dan pengawasan dalam melakukan pekerjaan setiap hari bahkan jaminan sosial jika terjadi kecelakaan kerja. Pentingnya peranan kerja dalam pembangunan juga disebutkan dalam Undang-undang Nomor 25 tahun 1997, pada bagian penjelasan umum yang berbunyi :

Undang-undang tentang ketenagakerjaan ini didasarkan pada pentingnya peranan tenaga kerja dalam pembangunan nasional dalam satu sistem hubungan industri yang menekankan kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan pekerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja yang pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Terdorong oleh kenyataan bahwa masih acapkali terjadi pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan semena-mena , dalam hal ini tentu saja pihak pekerja yang dirugikan, serta pentingnya peranan pekerja dalam pembangunan nasional, maka masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti. Dengan menyadari bahwa permasalahan pemutusan hubungan kerja adalah sangat kompleks,

maka dalam penulisan skripsi ini membatasi permasalahan pemutusan hubungan kerja sebatas di Pabrik Sepatu Karya Mitra Sentosa. Masalah pemutusan hubungan kerja sering terjadi dan acapkali menimbulkan konflik sosial berkepanjangan.

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cantya Karya Breeding Farm – JAPFA Comfeed.
2. Bagaimana hubungan antara pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan perjanjian kerja antara tenaga kerja/pegawai dan pengusaha/pemberi kerja ditinjau secara yuridis ?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang dilakukan untuk mencari pemecahan masalah atas permasalahan hukum yang ada. Untuk mendapatkan data-data sehubungan dengan penulisan ini, maka penulisan menggunakan alat penelitian dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Cantya Karya Breeding Farm – JAPFA Comfeed

Sebenarnya masalah pemutusan hubungan kerja itu tidak akan terjadi jika antara pekerja dan pengusaha saling mengetahui peran dan fungsinya masing-masing. Pekerja dan pengusaha yang

seharusnya bisa menjadi dua kekuatan yang saling menghormati, saling percaya dan saling membantu demi terwujudnya ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha. Pengusaha membantu pekerja demi kelangsungan usahanya, sementara pekerja membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya.

Kenyataan yang sering terjadi baik pekerja maupun pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku. Malahan pelanggaran itu acapkali menimbulkan keresahan dikalangan pengusaha atau pekerja, seperti tindakan mogok kerja oleh pekerja, tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha.

Dalam kenyataan, pekerja sering kali menjadi pihak yang diabaikan hak-haknya, terutama dalam hal pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja menurut peraturan yang berlaku pengusaha harus meminta ijin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat. Yang terjadi adalah pengusaha memutuskan hubungan kerja terlebih dahulu, baru meminta ijin bahkan kadang-kadang tidak meminta ijin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat.

1. Pemutusan Hubungan Kerja di Cantya Karya Breeding Farm – Japfa Comfeed Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003

Tidak dapat dipungkiri bahwa meningkatkan daya saing ditambah dengan adanya krisis multi dimensi yang berkepanjangan pengusaha dituntut untuk meningkatkan efisiensi dalam proses produksi. Cara yang dapat ditempuh antara lain adalah modernisasi, otomatisasi, atau rasionalisasi dengan konsekuensi mengurangi tenaga kerja manusia. Dengan kata lain untuk menekan biaya produksi sampai pada tingkat yang paling rendah, pengusaha harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Modernisasi, otomatisasi

ataupun rasionalisasi. Bukanlah satu-satunya alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Permintaan menyadari memang dalam hal-hal tertentu pengusaha terpaksa harus melakukan pemutusan hubungan kerja. Namun demikian yang menjadi perhatian pemerintah adalah sedapat mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan walaupun pemutusan hubungan kerja itu mesti terjadi, hal tersebut merupakan jalan terakhir dan upaya-upaya menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dilakukan oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha). Selain itu pemerintah juga berkewajiban apabila pemutusan hubungan kerja memang harus terjadi. Jangan sampai hak-hak pekerja diabaikan saja, dan lagi pula jangan pemutusan hubungan kerja itu dilakukan dengan semena-mena tanpa menghiraukan rasa keadilan dan kemanusiaan.

Berdasarkan latar belakang pemikiran seperti tersebut di atas, pemerintah mengeluarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003. untuk lebih menjamin ketertiban, keadilan, kepastian hukum dan disesuaikan dengan perkembangan keadaan pemerintah melalui Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan ganti kerugian di Pabrik.

Sesuai dengan pokok pemikiran tersebut diatas, pengusaha sedapat mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Bila pemutusan hubungan kerja tidak dihindarkan, maka pengusaha harus merundingkan hal tersebut dengan pekerja perundingan antara pengusaha dan pekerja dalam hal ini adalah wajib. Dalam hal perundingan tidak tercapai persesuaian paham antara pekerja dan pengusaha barulah pemerintah turut campur tangan. Adapun untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan ijin dari instansi pemerintah.

Adapun mengenai beberapa hal yang dilarang dikenakan pemutusan hubungan kerja ditetapkan dalam Pasal 153 ayat 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu :

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Perkerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
3. Pekerja menjalankan ibadah agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu Pabrik kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Pabrik, atau perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau mengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pabrik, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Pekerja yang mengadakan Pabrik kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu menyembuhkannya belum dapat dipastikan.

Disamping itu oleh keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000 sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-undang nomor 12 tahun 1964 hal-hal yang dilarang dikenakan pemutusan hubungan kerja diperluas ruang lingkupnya seperti yang diatur dalam Pasal 2 ayat (4) yaitu:

- 1) Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter 12 bulan terus menerus.
- 2) Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja menjalankan ibadah diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah.
- 4) Karena alasan pekerja menikah, hamil melahirkan atau gugur kandungan.
- 5) Karena pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan Pabrik atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.
- 6) Pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu Pabrik kecuali telah diatur peraturan Pabrik kesepakatan bersama.

Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat (3) suatu keputusan Menteri Tenaga Kerja tersebut juga disebutkan, bahwa permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

1. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama.
2. Pengaduan pekerja kepada pihak berwajib mengenai tingkah laku

pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara.

3. Paham, agama, aliran suku, golongan, atau jenis kelamin.

Namun demikian dalam hal-hal tertentu pengusaha tidak perlu meminta ijin ke instansi pemerintah terlebih dahulu bila melakukan pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan tidak memerlukan ijin terlebih dahulu (Pasal 4 UU. No.12/1964). Oleh keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000. Pasal tersebut diperluas menjadi :

- 1) Pekerja masa percobaan.
- 2) Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
- 3) Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan Pabrik atau kesepakatan kerja bersama.
- 4) Berlaluanya perjanjian kerja waktu tertentu.
- 5) Pekerja meninggal dunia Pasal 2 ayat (2).

Ditentukan dalam peraturan perundang-undangan bahwa sebelum mengajukan permohonan ijin melakukan pemutusan hubungan kerja, antara pekerja dan pengusaha harus mengadakan perundingan terlebih dahulu mengenai hal tersebut. Bila dalam perundingan tersebut telah dicapai kata sepakat, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis. Surat persetujuan bersama tersebut kemudian diajukan ke Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat disertai bukti-bukti yang ada. Pada prinsipnya panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat disamping mengacu pada Undang-udnag nomor 22 tahun 2003 tentang Penyelesaian perselisihan perburuhan juga harus memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan pekerja dan pengusaha. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 7 UU. Nomor 12 tahun 1964. maksud

dan pembuatan Undang-undang berkaitan dengan masalah tersebut adalah ingin melindungi semua pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Kalau pemutusan Hubungan Kerja memang harus terjadi jangan sampai hal tersebut membawa dampak negatif yang sering menanggung resiko yang lebih berat akibat proses pemutusan hubungan kerja adalah pekerja. Oleh sebab itu nasib pekerja pasca pemutusan hubungan kerja harus benar-benar mendapat perhatian yang serius, dengan mempertimbangkan hal-hal seperti misalnya peluang memperoleh pekerjaan lagi, kondisi ekonomi pekerja, beban tanggung jawab ekonomi butuh terhadap keluarganya, dan lain sebagainya.

Dengan pokok pikiran tersebut diatas, maka dalam hal panitia penyelesaian perselisihan perburuhan memberikan ijin dilakukan pemutusan hubungan kerja, dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha kepada pekerja untuk memberi pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian. Mengenai besarnya uang pesangon lebih lanjut diatur dalam surat Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000.

Bentuk pemutusan hubungan kerja yang lain, adalah pemutusan hubungan kerja karena meninggalnya pekerja dan pemutusan hubungan kerja atas permintaan itu sendiri. Kedua bentuk pemutusan hubungan kerja tersebut tidak memerlukan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan seperti dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor KEP-150/MEN/2000. Jika pekerja meninggal dunia maka dengan sendirinya berakhirilah hubungan kerja. Kewajiban-kewajiban yang dulu harus dipenuhi oleh pekerja, semanjak ia meninggal beralih ke ahli warisnya. Ahli warisnya berkewajiban mengindahkan segala kewajiban pewarisnya, tidak terkecuali ahli waris juga berhak menerima segala hak-hak si pewaris (pekerja) sesudah berakhirnya hubungan kerja tersebut. Mengenai soal upah, pengusaha hanya wajib membayar hingga dan meninggalnya,

bila ia digaji secara harian. Bila ia digaji secara bulanan, ia berhak menerima upah sampai akhir bulan kalender.

Pemutusan hubungan kerja karena permintaan pekerja sendiri, sepanjang perjanjian kerjanya tersebut untuk waktu yang tidak tertentu (lama berlakunya tidak ditetapkan terlebih dahulu), pekerja harus mengindahkan tentang waktu atau tempo pengakhiran hubungan kerja itu adalah satu bulan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja ini, maka pengusaha tidak mewajibkan untuk membayar uang pesangon atau ganti rugi yang lain.

2. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Tugas dan Fungsinya.

Konflik antara pekerja dan pengusaha tidak hanya terbatas pada aspek pemutusan hubungan kerja saja. Banyak aspek-aspek lain yang mampu menyulut konflik diantara mereka, yang secara garis besarnya adalah bersumber pada perbenturan kepentingan antara pekerja dan pengusaha. Untuk mengatasi hal tersebut Pemerintah membentuk Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang berfungsi untuk menjembatani aspirasi pekerja maupun pengusaha bila ada perselisihan perburuhan. Pembentukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang oleh Pasal 73 Undang-undang nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan masih dinyatakan berlaku sampai sekarang.

Tugas utama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ini adalah menyelesaikan segala bentuk perselisihan perburuhan dengan selalu bertumpu pada aturan hukum, keadilan, perjanjian-perjanjian yang ada, kebisaaan, dan kepentingan negara.

Dalam konteks ini yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan menurut pasal 1 huruf (c) Undang-undang nomor 22 tahun 2003 ialah pertentangan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha, dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya

persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dari/atau pengadaan perburuhan. Sedang menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-undang nomor 25 tahun 1997, istilah yang dipakai adalah perselisihan industrial yaitu perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha/dengan pekerja atau serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan syarat-syarat kerja, dan/atau kondisi kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 55 ayat 2 Undang-undang tersebut dijelaskan bahwa perselisihan industrial sebagai yang dimaksud pada ayat 1, meliputi perselisihan :

- 1) Pelaksanaan syarat-syarat kerja Pabrik ;
- 2) Pelaksanaan norma kerja di Pabrik ;
- 3) Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja ;
- 4) Kondisi kerja di Pabrik ;

Bila terjadi suatu perselisihan perburuhan, pekerja dan pengusaha secara bersama-sama berusaha sedapat mungkin mencari solusi yang terbaik secara damai lewat jalan musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam hal ini dituntut masing-masing pihak untuk saling menyadari hak dan kewajiban masing-masing. Kesadaran akan adanya rasa saling membutuhkan, saling menghormati, dan saling menyadari sebagai warga negara secara hukum mempunyai kedudukan yang sama. Dengan bersumber pada kesadaran tersebut, diharap setiap ada perselisihan perburuhan mampu diselesaikan secara bijaksana dan dapat diterima oleh masing-masing pihak dengan hati yang lapang tanpa menimbulkan gejolak yang berarti diantara mereka. Bilamana suatu perselisihan perburuhan bisa diselesaikan lewat jalan perundingan tersebut dapat dituangkan dalam bentuk persetujuan bersama, yang tentu saja persetujuan bersama tersebut secara hukum mempunyai kekuatan mengikat semua pihak yang berselisih. Hal ini sesuai dengan Pasal 151 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003

Adakalanya suatu perundingan menemui jalan buntu, dimana masing-masing pihak saling mempertahankan tuntutannya, sementara pihak yang lain merasa keberatan dengan tuntutan tersebut. Kalau situasi semacam ini yang terjadi maka pihak yang berselisih atas kemauan bersama atau salah satu dari mereka dapat menyerahkan perselisihan itu untuk diselesaikan secara arbitrase oleh Juru Dewan Pemisah (Pasal 151 Undang-undang nomor 13 tahun 2003), Penyerahan kasus perselisihan perburuhan dengan melalui juru pemisah harus dinyatakan dalam surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan juru pemisah yang telah disepakati bersama, menurut Pasal 152 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 surat perjanjian tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan :

1. Nama dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih ;
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan ;
3. Nama dan alamat arbitrase anggota sidang arbitrase yang ditunjuk ;
4. Pernyataan pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjadi keputusan arbitrase ;
5. Pernyataan penyerahan sepenuhnya kepada arbitrase untuk menentukan proses atau tata cara kerja arbitrase dalam penyelesaian tugasnya.
6. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan pihak yang berselisih

Menurut Pasal 19 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, dalam surat perjanjian tersebut diterangkan :

- 1) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru atau dewan pemisah untuk diselesaikan ;

- 2) Nama-nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan pengusaha serta tempat kedudukan mereka ;
- 3) Siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya ;
- 4) Bahwa kedua belah pihak akan tunduk keputusan yang diambil oleh juru pemisah/dewan pemisah, setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum;
- 5) Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisahan.

Bila suatu perselisihan perburuhan bisa diselesaikan melalui arbitrase, maka keputusan arbitrase tersebut diserahkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk disahkan. Surat keputusan yang telah diserahkan tersebut mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mengikat semua pihak yang berselisih dan merupakan keputusan akhir yang bersifat tetap. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya dapat menolak pengesahan, jikalau putusan tadi melampaui kekuasaan juru/dewan pemisah atau yang bertentangan dengan undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan (Pasal 62 UU. No. 25 tahun 1997 jo. Pasal 19 ayat (3) dan (4) dan ayat (5) UU. No. 22 tahun 2003).

Cara penyelesaian perselisihan buruh melalui arbitrase ini dibuat, dengan maksud agar para pihak yang berselisih bisa dengan bebas dan leluasa menentukan sendiri siapa-siapa yang ditunjuk sebagai pihak yang mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan, dan macam penyelesaian yang seperti apa yang dikehendaki oleh para pihak yang berselisih. Dengan demikian diharapkan pada akhirnya para pekerja dan pengusaha bila mengalami perselisihan perburuhan mampu menyelesaikannya sesuai dengan cara Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah memberikan perantaraan segera setelah ia menerima berkas perkara perselisihan dan pegawai perantara, dengan jalan

mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih, dan panitia daerah bertugas memimpin perundingan tersebut. Pada prinsipnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disini harus mempergunakan segala daya upaya agar perselisihan perburuhan dapat diselesaikan melalui perundingan damai. Bila dalam perundingan tersebut telah tercapai kesepakatan bersama yang mempunyai kekuatan hukum mengingat semua pihak, yang berselisih sebagai perjanjian perburuhan. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah berhak memberikan putusan yang berupa anjuran agar salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat (Pasal 107 ayat (2) huruf (a) UU. No. 13 tahun 2003)

Syarat-syarat yang demikian itu dalam undang-undang masih dicantumkan, mengingat dalam kenyataan masih timbul keragu-raguan tentang sikap apa yang harus diambil, bila pihak lain menolak untuk melaksanakan putusan kapan putusan itu mulai dan dapat dilaksanakan. Terhadap pihak yang lalai dapat dijatuhi sanksi pidana, dengan Pasal 26 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yaitu dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya 5 (lima) bulan atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 200.000.000,- selain sanksi pidana, dapat juga dijatuhkan sanksi perdata yaitu meminta kepada Pengadilan Negeri supaya putusan tersebut dinyatakan dapat dijalankan.

Terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang bersifat mengikat dalam 14 (empat belas) hari setelah putusan itu diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulang pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dan ditangani Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk diselesaikan. Bila perselisihan perburuhan

itu menurut pendapat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan mana diberitahukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah serta pihak-pihak yang berselisih. Tentang tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan pada tingkat daerah.

B. Hubungan Antara Perjanjian Kerja Dengan Pemutusan Hubungan Kerja Di Pt. Cantia Karya Breeding Farm – Japfa Comfeed

Pasal 10 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003, menjelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Jadi pokok pengkal lahirnya hubungan kerja adalah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Berakhirnya suatu perjanjian kerja secara otomatis mengakhiri hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja, karena berakhirnya suatu perjanjian kerja oleh peraturan perundang-undangan memang diperbolehkan dan hal ini jarang sekali menimbulkan konflik antara pekerja dan pengusaha.

Pada prinsipnya suatu perjanjian kerja tidak dapat diubah atau ditarik kembali, kecuali atas dasar persetujuan kedua belah pihak. Bila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak yang lainnya Pasal (153 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003).

Dalam kenyataan pemutusan hubungan kerja sering dilakukan oleh pengusaha tanpa mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal ini yang sering menimbulkan konflik diantara pekerja dan pengusaha. Memang ada pemutusan maupun karena ia dengan sukarela mengundurkan diri. Namun bila hal ini yang terjadi jarang sekali menimbulkan konflik.

Pemutusan hubungan kerja sebatas hal itu dicantumkan dalam isi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, hal tersebut bisa diterima oleh masing-masing pihak. Yang sering menimbulkan masalah adalah, bahwa pemutusan hubungan kerja :

- 1) Tidak dicantumkannya sebab-sebab dilakukannya pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian ;
- 2) Adanya penafsiran yang berbeda antara pekerja dan pengusaha tentang isi perjanjian ;
- 3) Pemutusan hubungan kerja dilakukan tidak sesuai dengan isi perjanjian kerja.

Suatu pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dengan berakhirnya perjanjian kerja. Namun bila dikehendaki oleh masing-masing pihak perjanjian kerja yang telah berakhir dapat diperbarui kembali. Bila pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan yang tidak dicantumkan dalam isi perjanjian kerja, hal itu tentu saja tidak akan diterima oleh pekerja. Bisaanya dalam hal ini pengusaha mempunyai alasan bahwa Pabrik mengalami kerugian sehingga sudah tidak mampu lagi membayar upah karyawan. Alasan ini misalnya demi untuk mempertahankan eksistensi Pabrik, sehingga Pabrik terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa pekerja. Kalau situasi dan kondisi semacam itu terjadi memang merupakan pilihan terbaik bagi semua pihak, baik pekerja maupun pemerintah. Pekerja tentu saja merasa keberatan bila ia dikenakan pemutusan hubungan kerja. Sementara pengusaha beranggapan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah merupakan satu-satunya jalan yang harus ditempuh demi menyelamatkan Pabrik dari kebangkrutan. Pemerintah dalam hal ini dituntut untuk mampu mencari solusi terbaik bagi semua pihak dengan berpegang teguh pada prinsip bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus terjadi, pemerintah harus mampu mengajak semua pihak agar melakukan perundingan berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan.

Agar suatu pemutusan hubungan kerja bisa dilaksanakan tanpa menimbulkan masalah, sebaiknya di dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha dicantumkan juga alasan-alasan yang bisa digunakan pengusaha dalam hal akan melakukan pemutusan hubungan kerja.

Dalam perjanjian kerja, salah dalam menafsirkan tentang apa yang terkandung dalam isi perjanjian kerja sering terjadi di kalangan pekerja. Hal ini disebabkan oleh antara lain rendahnya tingkat pendidikan pekerja, sehingga sulit baginya untuk mampu memahami isi dari suatu perjanjian kerja. Sebab lain adalah tidak diterangkannya secara jelas oleh pengusaha kepada pekerja tentang apa yang dimaksud dalam isi perjanjian kerja. Akhirnya adalah si pekerja melaksanakan suatu kewajiban yang menurutnya sesuai dengan perjanjian kerja. Sementara si pengusaha beranggapan bahwa dalam melaksanakan kewajiban menyimpang dari isi perjanjian kerja yang dibuatnya. Dalam kenyataan seringkali terjadi sehingga menimbulkan perdebatan antara pekerja dan pengusaha yang sulit sekali dicarikan titik temunya. Pemerintah sekali lagi dituntut untuk mampu menyelesaikan polemik antara pekerja dan pengusaha mengenai isi perjanjian kerja tanpa harus memihak pada salah satu pihak yang berselisih. Campur tangan pemerintah juga diharapkan membawa solusi yang mampu memuaskan semua pihak.

Pengusaha dalam hal akan membuat perjanjian kerja dengan pekerja, sebelumnya ia harus menerangkan secara jelas tentang apa yang dikandung dalam isi perjanjian kerjanya. Pada kenyataannya pengusaha harus menyadari bahwa sebagian besar pekerja masih mempunyai tingkat pendidikan yang rendah, sehingga kemampuan mereka dalam hal memahami isi suatu perjanjian kerja masih sulit.

Perjanjian kerja merupakan landasan bagi pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan hal dan kewajiban. Masing-masing pihak disyaratkan oleh undang-

undang untuk mematuhi isi dari perjanjian kerja yang telah dibuatnya. Karena pada prinsipnya perjanjian kerja adalah merupakan undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 52 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 jo. Pasal 1338 KUHPerduta). Jadi segala bentuk pelaksanaan hak dan kewajiban tidak boleh keluar dari konteks perjanjian kerja, termasuk dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja. Bila suatu hubungan kerja berakhir, hal tersebut memang oleh undang-undang diperbolehkan atau sudah dicantumkannya. Syarat-syarat berakhirnya hubungan kerja di dalam isi perjanjian kerja. Bila suatu pemutusan hubungan kerja dilaksanakan bertentangan dengan isi perjanjian, maka dapat dikatakan perbuatan tersebut juga melanggar undang-undang.

Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sering kali mengabaikan isi dari perjanjian kerja, walaupun didalam perjanjian kerja tersebut sudah dijelaskan alasan-alasan yang dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena pengusaha beranggapan bahwa buruk tidaknya akan bereaksi, mengingat kedudukan pekerja yang lemah dan rendahnya tingkat pendidikan pekerja. Banyak sekali kasus pemutusan hubungan kerja terjadi tanpa menghiraukan isi perjanjian kerja, dimana Si pekerja menerima saja tindakan itu. Kepasrahan pekerja itu disebabkan oleh antara lain faktor psikologis Si pekerja, yaitu suatu perasaan bahwa ia secara sosial ekonomi lebih rendah dari pengusaha sehingga tidak ada gunanya bila ia akan melawan pemutusan tersebut. Faktor lainnya adalah ketidak tahuan pekerja dalam tata cara dalam prosedur bila ia ingin melakukan perlawanan secara hukum terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja yang dialaminya.

Tindakan yang dapat dilakukan oleh pemerintah kegiatan suatu Pabrik jikalau terjadi pemutusan hubungan kerja, apakah sudah dilaksanakan sesuai isi perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan

yang berlaku. Bila ternyata pemutusan hubungan kerja dilakukan bertentangan dengan isi perjanjian kerja maupun dengan undang-undang Pemerintah harus secara tegas mengambil tindakan dengan cara memberikan sanksi hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja selain dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha, dapat dibuat oleh suatu serikat pekerja secara perorangan dengan pengusaha, dapat juga dibuat oleh suatu serikat pekerja dengan majikan atau kumpulan beberapa pengusaha. Di dalam undang-undang nomor 13 tahun 1954 Pasal 1 ayat (1) istilah yang dipakai adalah perjanjian perburuhan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor PER-01/MEN/1985 Tentang Pelaksanaan Tata Cara Pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama disebutkan kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian perburuhan sebagaimana dimaksud dalam undang-undang nomor 21 tahun 1954. kesepakatan kerja bersama juga dalam pasal 48 undang-undang nomor 25 tahun 1997.

Pada prinsipnya secara yuridis antara perjanjian kerja dengan kesepakatan kerja bersama adalah sama. Kedua-duanya mempunyai kekuatan mengikat secara hukum bagi mereka yang membuatnya. Yang perlu dijelaskan disini adalah bila terjadi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha sementara pengusaha sudah termasuk dalam anggota serikat pekerja yang sudah membuat kesepakatan kerja bersama dengan pengusaha yang sama. Bila hal ini terjadi maka sesuai dengan pasal 50 undang-undang nomor 13 tahun 2003, maka perjanjian kerja itu tidak sah. Selengkapanya Pasal tersebut berbunyi : “Sesuatu aturan dalam perjanjian kerja antara seseorang pekerja dengan seorang pengusaha yang bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang mengikat kedua mereka itu, tidaklah sah di dalam hal itu aturan-aturan perjanjian perburuhan yang berlaku”. Hal ini bisa dimengerti kesepakatan kerja bersama

adalah merupakan induk bagi pekerja dan pengusaha dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Serikat pekerja berkewajiban memberikan isi dan kesepakatan kerja bersama kepada seluruh anggotanya. Hal-hal yang batal demi hukum maupun yang bisa dibatalkan terhadap perjanjian kerja, berlaku juga terhadap kesepakatan kerja bersama. Berkaitan dengan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, bahwa hal itu harus dilakukan sesuai dengan undang-undang atau memang sudah disebutkan dalam isi kesepakatan kerja bersama. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus diberitahukan kepada serikat pekerja. Bila serikat berubah beranggapan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau isi kesepakatan kerja bersama, maka serikat pekerja berkewajiban memperjuangkan nasib pekerja dengan mengadakan perlawanan terhadap putusan itu sesuai prosedur dan tata cara yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Akhirnya, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja maupun kesepakatan kerja bersama adalah merupakan landasan bagi semua pihak dalam mengemban hak dan kewajibannya. Bila masing-masing pihak saling menghormati dan konsekuen dengan iktikad baik menjalankan isi dari perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama yang telah dibuatnya, maka akan terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Kendala-kendala yang timbul dikemudian hari harus diselesaikan dengan perundingan damai, termasuk dalam hal melakukan pemutusan hubungan kerja.

PENUTUP KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada uraian yang telah penulis uraikan pada bab-bab terdahulu dan berdasarkan pembahasan yang ada, maka penulis menarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Pemutusan Hubungan Kerja merupakan upaya terakhir yang harus ditempuh bila perundingan antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja tidak tercapai kesepakatan.
2. Hubungan antara pemutusan hubungan kerja dengan perjanjian kerja sangat erat sekali mengingat lahir dan putusnya suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja berdasarkan suatu perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

B. S A R A N

- a. Agar pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur dan tata cara yang berlaku, hendaknya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja betul-betul mengacu pada undang-undang tentang ketenaga kerjaan pada umumnya dan undang-undang tentang pemutusan hubungan kerja pada khususnya beserta peraturan-peraturan lain yang terikat.
- b. Mengingat pentingnya kedudukan perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja, maka hendaknya dalam membuat perjanjian kerja sesuai dengan syarat-syarat sahny suatu perjanjian kerja yang diatur dalam undang-undang yang mengatur tentang hal itu.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Artoyo, *Tenaga Kerja Pabrik, menurut pengertian dan peranannya*, Balai Pustaka Jakarta 1986.
- A. Qiroin Syamsudin Meliana, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian BersamaPerkembangan*, Liberty, Yogyakarta 1985.
- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumnim, Bandung, 1995
- G.Kartasaputra, Rience G.Widianingsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, armico, Bandung, 1982.
- Haul Tiha, Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Pengusaha dan Pekerja*, Bima Aksara, Jakarta, 1982
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jembatan, 1992
- Andri, Muhammad. "Reconstruction Of The Provisions Outsourcing." *The 4th International and Call for Paper 1.1* (2018).
- Keputusan :
Noor Bambang Soeradjo, *Penyelesaian Perselisihan industrial pemutusan hubungan kerja Industrial* , IKIP Malang, 1992
- Peraturan Menteri Tenaga Perja
R. Soebekti Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perda*, PT Pranadya Paramita, Jakarta, 1995
- R. Indiarso, Pengusaha Saptena, *Hukum Perburuhan, perlindungan hukum Bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Undang-undang Dasar 1945
Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tegan Ketenaga kerjaan