

ASPEK YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN SWASTA

Oleh : Abdul Bari Azed

Diantara beberapa kasus Perubahan yang dinilai amat penting bahkan yang terpenting bagi buruh adalah soal Pemutusan Hubungan Kerja. Bagi seorang Pengusaha/Majikan tidak boleh sewenang-wenang mengambil keputusan Mem - PHK - kan Buruhnya tanpa sebab. Oleh karena hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 1964 yang merupakan pedoman bagi Pengusaha dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

GBHN 1988 tentang Tenaga Kerja antara lain Telah merumuskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.

Selanjutnya ditegaskan bahwa pimpinan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha perlu terus diarahkan pada terciptanya kerja sama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, di mana masing-masing pihak saling mengerti peranan serta hak, dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan kegiatan usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Kegiatan perusahaan pada hakekatnya merupakan upaya bersama antara pengusaha dan pekerja serta diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun untuk kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memberi imbalan yang layak sesuai dengan sumbangan jasa yang diberikan serta pertimbangan kemanusiaan. Selain itu perusahaan wajib memperhatikan peningkatan kemampuan perusahaan.

Sejalan dengan itu perlu terus didorong pertumbuhan dan perkembangan Serikat Pekerja, Serikat Pekerja mewakili para pekerja pengusaha memperhatikan nasib dan meningkatkan kualitas pekerja serta mengusahakan agar pekerja memiliki kesadaran dalam turut bertanggung jawab atas kelangsungan hidup dan kemajuan per-

sahaan. Pemerintah mengusahakan tercipta dan tetap terbina suasana hubungan yang serasi antara pengusaha dan pekerja, yang lebih mendorong tercapainya kelancaran, efisiensi, produktivitas serta kelangsungan hidup perusahaan dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya ditegaskan pula, bahwa upaya perlindungan tenaga kerja terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk upah, gaji dan jaminan sosial, kondisi kerja termasuk kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan para pekerja secara menyeluruh. Khususnya bagi tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan sifat, kodrat dan martabatnya.¹

Namun demikian gambaran mengenai ketenagakerjaan atau perburuhan di Indonesia dewasa ini cukup memprihatinkan. Yaitu adanya ketimpangan antara jumlah angkatan kerja dengan lapangan kerja yang tersedia, jumlah penduduk yang tidak seimbang, antara pulau luar Jawa dengan Pulau Jawa, serta soal urbanisasi, akibat proses industrialisasi, tenaga kerja di desa menyerbu ke kota sehingga tidak seimbang antara tenaga kerja di desa dengan di kota. Seperti semut mengejar gula, semakin deras, di tambah dengan sistim upah atau gaji yang menarik di kota.

Jumlah angkatan kerja terus melonjak, menurut survey Angkatan Kerja Nasional 1986 (Sakernas) selama Pelita IV adalah 12 juta. Semula jumlahnya diperkirakan 9,3 juta orang tetapi perhitungannya menghasilkan angka 12,41 juta orang. Mereka ini semua tidak bersekolah lagi dan mencari pekerjaan, dan sebagian bisa bekerja dan sisanya masih menganggur.

Akibat lajunya pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama sejak pelaksanaan pelita demi pelita, telah menghasilkan banyak pabrik dan perusahaan yang tentunya membutuhkan buruh atau pekerja untuk menjalankan roda usahanya. Selain itu timbul persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya yang semakin dikejar sehingga pengusaha cenderung untuk menekan biaya produksi. Biaya produksi yang paling mudah ditekan adalah upah buruh, karena itu wajarlah apabila jumlah perselisihan perburuhan yang muncul pun makin banyak, yang kesemuanya bermuara menjadi pemutusan hubungan kerja, atau dikenal dengan PHK.

Banyak kasus PHK yang terjadi dan sebagian dapat kita baca melalui surat kabar surat kabar. Secara yuridis pengusaha itu harus meminta izin terlebih dahulu kepada P4P atau P4D. Sayangnya Lembaga Peradilan Perburuhan ini hanya mengurus soal PHK-nya saja tidak meneliti sebab-sebab timbulnya keresahan kaum buruh.

Dalam papar yang sederhana ini, penulis hanya membatasi pada masalah yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta, sesuai dengan ketentuan Undang-undang nomor 12 Tahun 1964.
2. Eksekusi keputusan P4D dan atau P4P.

Seperti yang penulis ungkapkan pada uraian terdahulu, bahwa secara yuridis

1 Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor II/MPR/1988 tentang Garis Garis Besar Haluan Negara.

pengusaha harus meminta izin terlebih dahulu kepada P4D atau P4P untuk melakukan PHK. Tetapi kenyataannya adalah sangat disayangkan, bahwa Lembaga P4D dan atau P4P di dalam pengurusan soal PHK tidak banyak menolong kaum buruh. Karena keputusan P4D dan P4P itu sukar dilaksanakan tanpa persetujuan pengusaha. Apabila pengusaha tidak setuju dengan keputusan tersebut, maka pihak buruh terpaksa harus mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Negeri, dan Keputusan ini akan dilaksanakan sama dengan prosedur dalam perkara perdata.

Mulai dari mengajukan permohonan eksekusi kepada Ketua Pengadilan, teguran/anmaning beberapa kali, sampai dengan pelaksanaan eksekusi. Untuk menem-puh prosedur acara perdata ini, dibutuhkan modal uang yang sangat besar yang hampir tidak mungkin dapat disediakan oleh buruh kecil yang sedang di PHK.

Eksekusi tersebut di atas hanya dapat dilakukan terhadap keputusan yang menyangkut soal pembayaran (pesangon, upah dan sebagainya). Akan tetapi terhadap keputusan yang mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali buruh yang sudah di PHK jauh lebih sulit lagi. Dan boleh dikatakan hampir tidak mungkin dilaksanakan.

Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Hubungan Kerja

Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak-hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana Pihak pertama, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan majikan.

Adapun mengenai jenisnya hubungan kerja, dalam KUH Perdata adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan pihak seorang lainnya. Biasanya diajukan sebagai contoh hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya, seorang pengacara dengan seorang kliennya, seorang notaris dengan seorang kliennya dan lain-lainnya. Hubungan semacam ini yang terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu bukanlah hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan, tidak ada wewenang memberi petunjuk terutama berkenaan dengan cara melakukan pekerjaan, sedangkan wewenang itu ada pada hubungan kerja.
- b. Hubungan antara seorang pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian pemboro-

ngan pekerjaan di mana pihak kesatu pemborong pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan harga tertentu bagi pihak lainnya yang memborongkan pekerjaan, mengikatkan diri untuk memberikan pekerjaan pemborongan itu dengan membayar harganya kepada pihak kesatu. Hubungan ini bukan pula hubungan kerja, karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin dan pihak yang memborongkan. Namun demikian perjanjian pemborongan pekerjaan ini diatur dalam KUH Perdata Buku III Bab III Titel 7 A pada 1604 sampai 1617.

Adapun perbedaan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan salah satu atau beberapa pekerjaan tertentu, ialah bahwa pada perjanjian yang pertama tersebut tujuannya adalah untuk selesainya pekerjaan yang bersangkutan, aturan mengenai pihak perjanjian tetap berlaku. Jika terdapat pertentangan di antara aturan-aturan itu, maka yang berlaku adalah aturan mengenai perjanjian kerja. Dasar pemikiran di sini adalah memberi perlindungan kepada pihak yang lebih lemah ekonominya, terhadap pihak yang lebih kuat ekonominya (Pasal 1601 c ayat (1) KUH Perdata).

Pasal 1601 c ayat (2) KUH Perdata menetapkan bahwa jika suatu perjanjian pemborongan pekerjaan diikuti oleh beberapa perjanjian semacam itu, meskipun tiap kali dengan suatu waktu selang, atau jika pada waktu dibuatnya perjanjian pemborongan pekerjaan terang maksud ke dua belah pihak adalah untuk membuat beberapa perjanjian lagi yang semacam, sedemikian rupa sehingga perjanjian-perjanjian pemborongan pekerjaan itu semuanya dapat dianggap sebagai suatu perjanjian kerja, maka yang berlaku adalah aturan-aturan mengenai perjanjian kerja terhadap tiap perjanjian pemborongan-pemborongan tersebut. Contoh di luar KUH Perdata itu sendiri sering kita temui tentang pemborongan pekerjaan :

- a. Hubungan seorang yang membantu mengerjakan sawah atau ladang dengan pembayaran tertentu dan pemilik sawah atau ladang yang dibantu itu. Walaupun hakikat hubungan ini adalah terang hubungan kerja biasa, namun tidak pernah menuruti perintah/peraturan perburuan yang ada, tetapi selalu diserahkan sepenuhnya kepada kebijaksanaan kedua belah pihak yang berarti ditetapkan sepihak oleh pihak yang kuat yaitu pemilik sawah atau ladang, atau diserahkan kepada aturan kebijaksanaan setempat yang sangat mungkin masih berbau feodal.
- b. Hubungan seorang penggarap sawah atau ladang orang lain dan pemiliknya. Sebagaimana balas jasa penggarap mendapat sebagian dari hasil sawah atau ladang yang digarapnya. Hubungan ini tidak disebut hubungan kerja, tetapi hubungan penggarapan tanah atau hubungan bagi hasil yang diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 1960. Menurut undang-undang tersebut perjanjian bagi hasil adalah suatu perjanjian dengan nama apapun juga, yang diadakan antara pemilik yaitu orang atau badan hukum yang berdasarkan suatu hak menguasai suatu tanah pada satu pihak dan seorang atau badan hukum pada pihak lain yang dalam undang-undang ini disebut penggarap. Berdasarkan perjanjian mana penggarap diperkenankan oleh pemilik tersebut untuk menyelenggarakan usaha pertanian di atas tanah pemilik tersebut untuk menye-

lenggarakan usaha pertanian di atas tanahnya itu, dengan cara bagi hasil antara kedua belah pihak. Adapun hubungan kerja itu pada dasarnya meliputi :

- a. Pembuatan perjanjian kerja karena merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
- b. Kewajiban buruh melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan majikan, yang sekaligus merupakan hak majikan atas pekerjaan dari buruh.
- c. Kewajiban majikan membayar upah kepada buruh sekaligus merupakan hak buruh atau upah.
- d. Berakhirnya hubungan kerja dan
- e. Caranya perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya²

2. Pemutusan Hubungan Kerja.

Bagi kaum buruh putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman kaum buruh seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Tetapi pengalaman sehari-hari membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya.

Pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, sudah ada undang-undangnya yaitu undang-undang no 12 tahun 1964 tentang Pemutusan hubungan Kerja di perusahaan swasta, yang mulai berlaku sejak tanggal 23 September 1964.

Pokok-pokok pemikiran yang diwujudkan dalam undang-undang ini dalam garis besarnya adalah sebagai berikut :³

1. Pokok pangkal yang harus dipegang teguh dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja ialah sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala upaya, bahkan dalam beberapa kali dilarang.
2. Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih seringkali dapat diterima oleh yang bersangkutan daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah. Maka dalam isi undang-undang ini menempuh jalan perundingan ini merupakan kewajiban, setelah upaya tersebut pada butir 1 tidak memberikan hasil.
3. Bila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua pihak, barulah pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh pengusaha. Bentuk campur tangan ini adalah pengawasan prefentif, yaitu untuk tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari Instansi Pemerintah.
4. Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja

2. Halili Toha, SH dan Pramono, **Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh** (Jakarta : PT Bina Aksara, 1987) halaman 9-12.

3. Prof. Imam Supomo, **Hukum Perburuhan Hubungan Kerja** (Jakarta : P.P.A.K.R.I, 1968), hal 149 dst.

maka sudah sepatutnya bila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

5. Dalam undang-undang ini diadakan ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, meminta banding terhadap penolakan permohonan izin dan seterusnya.
6. Di samping itu perlu dijelaskan bahwa bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat tindakan dari pemerintah, maka pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban kaum buruh itu dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek lain.
7. Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah, mendapat perhatian pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh-buruh ke perusahaan/proyek lain.

Pemutusan Hubungan kerja itu dapat dibagi dalam 4 golongan sebagai berikut:⁴

1. Hubungan kerja yang putus demi hukum ;
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh
3. Hubungan kerja yang diputuskan oleh majikan.
4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, terutama berdasarkan oleh alasan-alasan penting.

ad. 1. Hubungan Kerja yang putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum berarti putus dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya suatu tindakan dari salah satu pihak, buruh atau majikan, yang ditujukan untuk itu. Di dalam pasal 1603e KUH Perdata, menetapkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika waktunya sudah habis. Hubungan kerja yang berakhir jika waktunya habis adalah hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu. Hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, ialah jika berakhirnya tergantung dari suatu kejadian yang tidak semata-mata tergantung dari kehendak salah satu pihak. Seorang buruh yang diterima untuk suatu pekerjaan tertentu, bekerja untuk waktu tertentu yaitu sampai selesainya pekerjaan tersebut. Juga buruh yang diterima sebagai pengganti dari orang lain selama sakitnya berlangsung, untuk bekerja pada waktu tertentu. Waktu tertentu terdapat pula pada hubungan kerja untuk selama peperangan sampai buruh kawin, selama majikan mempunyai ijin untuk menjalankan usahanya.

ad. 2. Hubungan Kerja yang Diputuskan oleh Pihak Buruh

Buruh berwenang sepenuhnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan persetujuan pihak majikan, tiap saat ia menghendakinya, cara pemutusan ini tidak diatur dalam KUH Perdata. Dalam hal ini kedua belah pihak adalah bebas. Buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

4. Halili Toha, S.H dan Hari Pramono, Ibid, hal 61.

Jika diperjanjikan masa percobaan selama waktu itu berlangsung, buruh berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran (pasal 1603i KUH Perdata ps 13 Onstslag). Mengenai masa percobaan ini KUH Perdata menetapkan bahwa masa percobaan ini tidak boleh ditetapkan tidak sama bagi kedua belah pihak atau lebih lama dari tiga bulan dan bahwa tiap janji yang diadakan maka percobaan baru yang mengadakan masa percobaan baru antara pihak-pihak yang sama adalah batal.

Undang-undang nomor 12 tahun 1964 menyatakan bahwa masa percobaan itu harus diberitahukan lebih dahulu kepada calon guru yang bersangkutan (pasal 4), untuk pemberhentian dalam masa percobaan itu tanpa izin.

Pendek kata, guru berhak memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu untuk kerja tak tertentu dengan pernyataan pengakhiran dan dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran (pasal 1603g KUH Perdata) PS. 6 Ontslag), bahkan berhak pula sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerja untuk waktu tertentu.

ad. 3 Hubungan Kerja yang Diputuskan oleh Majikan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak majikan ini ialah pemutusan yang maksudnya diatur dalam undang-undang no 12 tahun 1964 yang maksudnya diatur dalam undang-undang ini untuk lebih menjamin ketentraman dan kepastian bagi kaum buruh. Pokok pangkalnya pertama supaya sedapat-dapatnya dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja. Langkah pertama, adalah majikan harus merundingkannya dengan buruh yang bersangkutan atau dengan organisasi buruh bila buruh itu menjadi anggota suatu organisasi; pemberhentian yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang bersangkutan seringkali lebih dapat diterima oleh mereka daripada penyelesaian yang dipaksakan oleh pihak lain; barulah kemudian jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, pemerintah tampil ke muka dan campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang hendak dilakukan oleh majikan. Campur tangan ini berupa pemberian ijin.

Pasal 1 ayat (1) UU No. 12 tahun 1964 mengharuskan majikan supaya mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Usaha ini meliputi mencari pekerjaan lain atau pekerjaan di bagian-bagian lain dalam perusahaannya ataupun di luar perusahaannya sendiri. Jika setelah segala usaha itu dilakukan, pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, majikan harus merundingkan maksudnya dengan organisasi yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri, jika buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh (pasal 2).

Jika perundingan itu tidak menghasilkan persesuaian paham artinya organisasi buruh atau buruh yang bersangkutan tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja itu, majikan hanya dapat memutuskan hubungan kerja itu, setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (pasal 3).

Dari ketentuan ini dapat ditarik kesimpulan, bahwa jika terdapat persetujuan dari organisasi buruh atau buruh itu sendiri, pemutusan hubungan kerja tidak memerlukan izin dari panitia tersebut. Namun demikian instruksi Menteri Perburuhan no. 9/Inst/1964 tertanggal 29 September 1964 ad 4 menetapkan bahwa hubungan kerja yang diputuskan dengan persetujuan buruh tetap memerlukan izin. Instruksi ini yang

ditujukan antara lain kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan itu dengan sendirinya dalam hal tersebut tadi, tidak mengikat majikan.

Dalam hal majikan dilarang memutuskan hubungan kerja yaitu :

1. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena kehendak sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus-menerus :
2. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan dengan undang-undang atau pemerintah atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan oleh agamanya, dan yang disetujui oleh pemerintah (pasal 1 ayat 2).

Instruksi No 9/Inst/1964 menambahkan bahwa tidak diberi izin.... yang berarti : dilarang bila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas :

1. Hal yang berhubungan dengan keanggotaan suatu serikat buruh atau karena kegiatan dalam gerakan buruh di luar jam kerja atau dengan majikan suatu jam kerja ;
2. Pengaduan buruh pada yang berwajib mengenai tingkah laku majikan karena terbukti melanggar peraturan negara.
3. Paham, agama, aliran suku, daerah golongan atau kelamin (Inst ad 7).

Memang benar bahwa penolakan izin dari Panitia Daerah dapat dimintakan banding kepada Panitia Pusat, tetapi karena instruksi itu mengikatkan Panitia pula maka permintaan izin itu akan ditolak oleh Panitia Pusat dengan alasan yang sama.

ad. 4. Hubungan Kerja yang Diputuskan oleh Pengadilan terutama Berdasarkan Alasan-alasan Penting.

Pemutusan hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah pemutusan oleh Pengadilan Perdana biasa atas permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan-alasan penting. Tidak termasuk pemutusan ini adalah pemutusan oleh pengadilan seperti misalnya yang termaksud pada pasal 1603 m KUH Perdata jika wali dari seorang belum dewasa berpendapat bahwa perjanjian kerja yang diadakan oleh si belum dewasa akan atau telah mempunyai akibat yang merugikan bagi si belum dewasa ataupun bahwa syarat-syarat yang tergantung dalam surat kuasa tidak dipenuhi dapat memajukan permintaan kepada Pengadilan di tempat kediaman si sebelum dewasa yang sebenarnya agar perjanjian kerja itu dinyatakan putus. Menurut pasal 1603 v KUH Perdata, dan pasal 20 Ontslagrecht tiap pihak setiap waktu juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Pasal 420 KUHD mengatakan bahwa tiap pihak suatu waktu, juga sebelum hubungan kerja di mulai, berdasarkan alasan penting, berhak menghubungi pengadilan di tempat pihak yang bersangkutan berdiam atau dimana kapal itu berada atau di luar Indonesia menghubungi perwakilan, yang pertama dapat dicapai, dengan permintaan untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Buruh hanya dapat mengajukan permintaan bila hal ini dapat dilakukan dengan tidak menghambat kapal secara wajar.

Alasan penting adalah di samping alasan mendesak, perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau pihak lainnya atau perubahan dalam masa pekerjaan dilakukan, yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu (pasal 1603v KUH Perdata, pasal 20 ayat 2 Onsilag).

Alasan mendesak itu dapat dipandang antara lain :

- a.. Jika buruh pada waktu mengadakan perjanjian mengelabui majikan dengan memperhatikan surat keterangan palsu atau yang dipalsukan itu kepada majikan dengan sengaja memberi penjelasan palsu mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lalu ;
- b. Jika buruh ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikitpun untuk pekerjaan yang telah dijanjikan ;
- c. Jika buruh, meskipun telah diperingatkan selalu menuruti kesukaannya minum sampai mabok mengisap madat di luar batas atau suka melakukan perbuatan lain untuk melampiaskan hawa nafsunya.
- d. Jika buruh dipersalahkan melakukan pencurian, penggelapan atau kejahatan lain yang mengakibatkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari majikan.
- e. Jika buruh menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman pihak majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya.
- f. Jika buruh membujuk atau mencoba membujuk majikan anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau : Tata susila;
- g. Jika buruh dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan angkara merusak barang milik majikan, atau menempatkan barang milik majikan terancam oleh bahaya besar.
- h. Jika buruh dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan angkara menempatkan dirinya atau orang lain, terancam oleh bahaya besar;
- i. Jika buruh mengumumkan seluk beluk rumah tangga atau perusahaan majikan, yang seharusnya ia rahasiakan;
- j. Jika buruh berkeras kepala menolak memenuhi perintah, yang wajar yang diberikan kepadanya oleh atas nama majikan.
- k. Jika buruh dengan cara lain secara keterlaluan melalaikan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
- l. Jika buruh karena sengaja atau karena angkara menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang diperjanjikan;

Pasal 411 KUHHD menambahkan sebagai alasan mendesak/penting :

- a. Jika nakhoda menganiyai, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan atau membujuk atau berusaha membujuk melakukan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila, seorang penumpang di kapal yang dipimpinnya.
- b. Jika nakhoda menolak memenuhi perintah yang diberikan kepadanya sesuai dengan isi pasal 408;

- c. Jika nakhoda baik untuk sementara maupun untuk selamanya dicabut haknya untuk bekerja di kapal sebagai nakhoda.
- d. Jika nakhoda, di luar pengetahuan pengusaha kapal, membawa barang selundupan ke dalam kapal atau membolehkan penyelundupan itu.
Pada pasal 418 KUHD, disebutkan sebagai alasan mendesak/penting :
 - a. Jika buruh menganiayai, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan atau membujuk, atau berusaha membujuk untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan undang-undang atau tata susila, nakhoda atau seorang penumpang kapal itu.
 - b. Jika sesudah dimulainya hubungan kerja, buruh tidak melaporkan diri di kapal pada waktu yang ditetapkan oleh pengusaha kapal;
 - c. Jika buruh baik untuk sementara maupun untuk selama-lamanya dicabut haknya untuk bekerja di kapal yang telah disanggupinya.
 - g. Jika buruh di luar pengetahuan pengusaha kapal atau nakhoda membawa barang selundupan ke dalam kapal atau menyimpannya di sana;
Pengadilan meluluskan permintaan hanya setelah mendengar atau memanggil secara syah pihak lainnya (pasal 1603v ayat (4) KUH Perdata).

Aspek Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta

1. Tinjauan Umum

Secara yuridis mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha harus meminta izin terlebih dahulu kepada P4D atau P4P.

Undang-undang yang mengatur tentang P.H.K di perusahaan swasta adalah Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964. Langkah pertama, adalah majikan harus merundingkannya dengan buruh yang bersangkutan atau dengan organisasi buruh bila buruh yang bersangkutan menjadi anggota. Barulah kemudian jika jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak, Pemerintah tampil kemuka dan campur tangan dalam soal PHK.

Campur tangan Pemerintah ini berupa pemberian izin. Secara umum mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja adalah sebagai berikut. Bahwa pengusaha diwajibkan mengadakan segala daya upaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (pasal 1 ayat (1) U.U. No. 12/1964). Pemutusan hubungan kerja adalah dilarang :

- a. selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui duabelas bulan terus menerus;
- b. karena buruh memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah, atau karena menjalankan ibadat yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah (pasal 1 ayat (2) U.U. NO. 12/1964).

Kemudian apabila setelah diadakan upaya bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksud PHK dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruhnya sendiri (pasal 2 U.U. No.

12/1964) bila dalam perusahaan itu tidak ada organisasi buruh. Apabila kemudian perundingan nyata-nyata tidak menghasilkan persesuaian paham, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin dari P4D bagi PHK perorangan, dan dari P4P bagi PHK. 10 orang atau lebih buruh (pasal 3 UU No. 12/1964). Bahwa izin untuk PHK tidak diperlukan, bila dilakukan terhadap buruh dalam masa percobaan (pasal 4).

Mengenai permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasannya yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) bagi pemutusan hubungan kerja terhadap 10 orang buruh atau lebih. P4 Daerah dan P4 Pusat di dalam menyelesaikan permohonan izin pemutusan hubungan kerja harus diproses didalam waktu sesingkat-singkatnya, menurut tata cara yang berlaku untuk penyelesaian perburuhan (pasal 6. UU No. 12/1964).

Di dalam hal mengambil keputusan terhadap permohonan izin PHK, P4 Daerah dan P4 Pusat harus memperhatikan keadaan dan perkembangan lapangan kerja serta kepentingan buruh dan perusahaan (pasal 7 UU No. 12/1964). Dalam hal P4D dan P4P memberikan izin pemutusan hubungan kerja, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lain-lainnya.

Selanjutnya apabila salah satu pihak tidak dapat menerima putusan P4D, maka dalam waktu 14 hari setelah putusan diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan, baik buruh ataupun pengusaha maupun organisasi buruh/organisasi pengusaha yang bersangkutan dapat meminta pemeriksaan tingkat banding kepada P4P melalui P4D (pasal 8 UU No. 12/1964).

Keputusan P4P ini merupakan putusan terakhir dan tidak ada kemungkinan untuk meminta banding lagi pada instansi atasan.

2. Eksekusi Keputusan P4D dan atau P4P.

Wewenang pokok P4D atau P4P di bidang pemutusan hubungan kerja ini adalah berupa penolakan atau memberikan izin PHK yang dimohon oleh pengusaha. Sedangkan mengenai masalah kewenangannya untuk membebaskan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian lainnya itu hanyalah merupakan syarat yang dapat dilekatkan pada pemberian izin PHK sehingga sifatnya aksesoir terhadap kompetensi pokok panitia. Tetapi dalam praktek justru untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat aksesoir itu merupakan perjuangan hidup atau mati si buruh yang dikenakan oleh Pemutusan hubungan kerja. Dalam hal permohonan izin pemutusan hubungan kerja itu dikabulkan dalam keputusan P4D atau P4P yang disertai syarat yang merupakan kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan kepada buruh yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya (vide pasal 7 ayat (2) UU No. 12/1964).

Pengaturan mengenai besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya, diatur dalam Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 tahun 1964. Dalam praktek yang menjadi ruwet dalam penyelesaiannya adalah justru bukan persoalan diberikan izin pemutusan hubungan kerja, melainkan realisasi dari uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya yang dibebankan kepada pengusaha.

Suatu kenyataan di dalam praktek, bahwa eksekusi keputusan P4D dan atau P4P cukup memprihatinkan, dan jarang yang dapat berjalan dengan lancar. Nampaknya buruh itu di dalam keputusan "peradilan" perburuhan hanya menang di atas kertas saja. Tanpa sadar kadang-kadang P4D atau P4P berpihak kepada pihak pengusaha, karena kedudukannya sangat kuat.

Sama halnya dengan eksekusi perkara perdata, maka eksekusi keputusan P4D dan P4P juga selain mahal harganya karena panjar biaya eksekusi selalu/harus dibayar terlebih dahulu oleh pihak pemohon eksekusi dan memakan waktu yang kadang-kadang sangat lama, juga tidak sedikit hambatan-hambatan, baik bersifat prosedural maupun yang non prosedural yang umumnya sulit untuk mengatasi atau memecahkan untuk diluruskan kembali tanpa merugikan pihak-pihak yang bersangkutan.

Pasal 10 ayat (2) dan ayat (3) dan pasal 16 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 22 tahun 1957 mengatur tentang dasar prosedur dan pelaksanaan eksekusi dari putusan P4D dan P4P yang pada pokoknya menentukan :

- a. Jika perlu untuk melaksanakan suatu keputusan Panitia yang sudah bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa keputusan itu akan dijalankan supaya keputusan itu dapat dinyatakan dapat dijalankan;
- b. Sesudah dinyatakan dapat dijalankan oleh Pengadilan Negeri, maka keputusan itu dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan suatu keputusan perkara perdata; jadi kedua pasal tersebut di atas menentukan; bahwa eksekusi keputusan P4D dan atau P4D harus dilakukan dengan upaya paksa lewat bantuan Pengadilan Negeri itu dalam garis besarnya harusnya dilakukan dalam dua tahap yaitu :

1. Tahap penanganan permintaan agar keputusan P4D dan atau P4D dinyatakan dapat dijalankan;
2. Tahap pelaksanaan eksekusi secara riil.

Dapat dibayangkan betapa suatu perjalanan yang cukup panjang yang harus dilalui oleh pihak buruh yang telah di PHK.

Dapat pula dimengerti, bahwa bagi buruh yang telah di PHK itu umumnya berpenghasilan rendah makin berlarut-larutnya jalan eksekusi akan merupakan suatu penderitaan yang tidak kunjung berhenti, karena tiap tindakan prosedural yang harus dilakukan yang hampir semuanya harus dilakukan oleh seorang juru sita selalu memerlukan panjar biaya.

Pelaksanaan perintah-perintah ketua Pengadilan Negeri itu yang dilakukan juru sita yang juga memerlukan panjar biaya yang sering tidak kecil jumlahnya yang diperlukan untuk upah juru sita, biaya transportasi ke tempat penyitaan, masih ada biaya-biaya lain yang harus dikeluarkan seperti biaya pengaman, biaya saksi, yang biasanya terdiri dari para pejabat kelurahan atau pamong desa setempat. Tidak jarang pula proses di tingkat ini juga menghalangi hambatan-hambatan fisik sehingga perlu diulang dua atau tiga kali.

Sesudah sita eksekusi dilakukan dan tereksekusi tetap tidak mentaati keputusan

P4D dan P4P, kemudian harus diikuti dengan penjualan lelang dari barang-barang yang telah disita. Lebih-lebih panjar biaya untuk penjualan lelang melalui kantor lelang boleh dikatakan panjar biayanya paling besar, yang selain itu pengumuman di koran-koran juga untuk biaya kantor lelang. Setelah dihitung-hitung dalam kebanyakan kasus jumlah panjar biayar eksekusi itu menjadi jauh melebihi kemampuan buruh yang dimenangkan.⁵

Suatu sengketa hubungan kerja itu merupakan sebagian dari sengketa perdata pada umumnya. Dalam sengketa demikian itu, dimana saja soal biaya ini memang harus dipikul oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri. Dalam Hukum Acara Perdata memang ada kemungkinan seorang penggugat itu diizinkan berproses secara prodeo setelah beberapa persyaratan yang ditentukan dalam undang-undang dipenuhi yang akhirnya seluruhnya harus dipikul oleh lawannya. Negara tidak lagi ikut memikul beban biaya yang demikian itu.

Ketetapan semacam proses beracara prodeo ini tidak ada dalam acara yang berlaku di muka P4D dan P4P, dan tidak pula ditetapkan pada tingkat proses eksekusi yang sudah berada di tangan dan harus dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri.

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah ada undang-undangnya yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaga Negara Nomor 03 Tahun 1964, mulai berlaku tanggal 23 September 1964).
- b. Secara yuridis pemutusan Hubungan Kerja harus memperoleh izin terlebih dahulu dari P4D atau P4P. Pihak pengusaha (majikan) harus merundingkan soal PHK dengan buruh yang bersangkutan atau dengan organisasi buruh, bila buruh yang bersangkutan menjadi anggotanya. Bilamana upaya perundingan tidak berhasil, barulah pemerintah tampil kemuka ikut campur tangan dalam soal PHK. Campur tangan pemerintah ini berupa pemberian izin, dan mengenai aturan selanjutnya, diatur dalam undang-undang nomor 12 tahun 1964 mengenai tata cara PHK.
- c. Dalam praktek dapat kita simpulkan bahwa lembaga P4D dan P4P tidak begitu banyak menolong kaum buruh. Hal mana disebabkan, keputusan P4D atau P4P amat sukar dilaksanakan tanpa persetujuan pengusaha. Apabila pengusaha tidak setuju dengan keputusan tersebut maka pihak buruh harus mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Negeri dan keputusan itu akan dieksekusi sama dengan proses perkara perdata. Walaupun sudah ada surat edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 1980 yang pada pokoknya menyatakan di dalam praktek

5. Indoroharto, SH., *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Makalah pada Seminar Aspek Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 31 Juli 1987.

pelaksanaan keputusan itu memakan waktu sangat lama. Selain itu, untuk melaksanakan keputusan tersebut dibutuhkan modal yang sangat besar yang hampir tidak mungkin dapat disediakan oleh buruh kecil yang sedang di PHK. Eksekusi tersebut di atas dapat dilakukan terhadap keputusan yang menyangkut soal pembayaran untuk uang pesangon, uang jasa, ganti kerugian dan lain sebagainya, akan tetapi keputusan yang mewajibkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali buruh yang sudah di PHK jauh lebih sulit lagi. Boleh dikata hampir tidak mungkin dilaksanakan.

- d. Penyelesaian perselisihan perburuhan di Indonesia dikembangkan dengan konsep hubungan perburuhan Pancasila, atau yang terakhir ini disebut dengan "Hubungan Industri Pancasila", suatu paham atau konsep di mana pengusaha hendaknya menyadari bahwa tanpa buruh mereka akan lumpuh, akan tetapi buruhpun hendaknya menyadari bahwa tanpa perusahaan mereka tidak akan mempunyai pekerjaan.

Paham ini menghendaki agar kedua belah pihak bisa melaksanakan tugas dan haknya berdasarkan kesadaran akan saling ketergantungan. Setiap perselisihan atau sengketa hendaknya diselesaikan secara kekeluargaan. Paham tersebut juga menganut azas: "Tripartism", dimana pihak ketiga yaitu pemerintah bisa diminta membantu atau berhak ikut campur dalam menyelesaikan sengketa atau perselisihan ini, nampaknya hanya bisa dilaksanakan dengan syarat ketiga pihak memiliki posisi runding yang kurang lebih sama. Dalam kenyataan, buruh mengenai posisi runding yang sangat lemah dan pemerintah sadar atau tidak sering berpihak pada pengusaha, sehingga konsep hubungan industrial Pancasila ini sampai saat ini masih berada dalam khayalan.

2. S a r a n

- a. Hendaknya buruh diberi posisi runding yang sama antara unsur-unsur dalam 'Tripartiet', sehingga mereka bertiga memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam setiap perundingan;
- b. P4D atau P4P sebagai bentuk lembaga Tripartiet dapat dilihat dari ketentuan undang-undang nomor 22/1957 pasal 5 ayat (2) dimana ditentukan Panitia terdiri dari unsur pemerintah 5 orang, kalangan buruh 5 orang, kalangan majikan 5 orang untuk P4D dan demikian P4P (vide pasal 12 UU No. 22 /1957). Kemudian di dalam Peraturan Pemerintah tentang pengangkatan dan pemberhentian Ketua dan anggota P4D dan P4P (PP no. 51 dan No. 52 tahun 1957). Jelas menetapkan bahwa wakil kalangan buruh dan majikan dapat diberhentikan bila tidak mewakili kalangannya lagi, demikian juga di dalam mekanisme pengambilan keputusan menunjukkan lebih jelas lagi identitas 'Lembaga Tripartite' apabila dilihat dari dasar pertimbangan mengambil keputusan, maka disarankan agar ketua/anggota P4D dan P4P merupakan hakim yang menjunjung tinggi keadilan dan kehormatan negara. Oleh karena itu disarankan sejak mereka diangkat dan disumpah, harus melepaskan kepentingan/ikatan dengan kepentingan induk organisasinya. Kesan yang nampak sekarang ini, terjadi konflik status hukum bagi anggota P4D atau P4P. apakah mereka itu "Hakim" atau "Organ organisasi" yang mempunyai kewajiban menjalankan garis kebijaksanaan organisasinya.

- c. Lembaga P4D dan P4P kehadirannya sebagai upaya untuk menciptakan ketenagakerjaan dan usaha di lingkungan perusahaan, selama ini sarasannya cukup berhasil, walaupun belum memuaskan. Dan ada kalanya menjadi sumber keresahan. Untuk itu disarankan agar tata cara pengambilan keputusan lembaga itu yang lebih jelas dan menjurus seperti, Hukum Acara Perdata perlu pula pengaturan yang lebih jelas lagi tentang dasar-dasar pertimbangan yang boleh diambil oleh P4D dan P4P serta memberikan tanggungjawab dan kewenangan yang lebih besar dalam pengawasan keputusannya.
- d. Perlu pula kita pikirkan kembali pola penyelesaian perselisihan perburuhan yang selama ini ditempuh. Setiap kasus biasanya diselesaikan sendiri-sendiri secara fragmentaris. Pihak buruh amat sulit untuk dibela dalam pola penyelesaian seperti ini karena mereka tidak punya daya yang efektif baik ekonomis maupun politis untuk memaksakan kewajibannya. Oleh karena itulah sudah saatnya kita membicarakan soal organisasi buruh yang kuat dan tumbuh dari bawah sekarang. Dengan tumbuhnya organisasi buruh semacam ini diharapkan akan terjadi sedikit demi sedikit peningkatan taraf dan martabat hidup kaum buruh secara mendasar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor : 11/MPR/1989 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.

Halili Toha, SH. dan Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, Jakarta : PT. Bina Aksara. L 56

Prof. Iman Soepmomo, SH, Hukum perburuhan Hubungan Kerja, Jakarta, P.P.A.K.R.I, 1988

Indoroharto, SH., Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Makalah pada Seminar Aspek Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 31 Juli 1987.
