BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Perusahaan

Menurut Molengraff, "perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan".

Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 Pasal 1 huruf (b) tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), defenisi perusahaan adalah sebagai berikut:

"Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, didirikan dan bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba".

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal:

1. Bentuk usaha yang berupa organisasi atau badan usaha (company).

2. Jenis usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan dan atau laba (business) (Abdulkadir, 1991).

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, milik swasta maupun milik negara. (Kansil, 1997).
Perusahaan adalah:

1. Setiap bentuk usaha milik swasta yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung dari subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik (Soepomo, 2001).

2.1.1. Unsur-Unsur Pengertian Perusahaan

Berdasarkan rumusan yang dikemukakan oleh Molengraff dan Undang-Undang No. 3 tahun 1982 maka dapat diidentifikasi unsur-unsur yang terdapat dalam pengertian perusahaan.

Unsur-unsur tersebut dibahas satu demi satu dalam uraian berikut ini.

1. Badan usaha

Badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang ekonomi itu mempunyai bentuk tertentu, seperti perusahaan dagang, firma, persekutuan komanditer, perseroan terbatas, perusahaan umum, koperasi. Hal ini dapat diketahui melalui akta pendirian perusahaan.

2. Kegiatan dalam bidang ekonomi

Objek kegiatan dalam bidang ekonomi ialah harta kekayaan, tujuannya ialah memperoleh keuntungan dan atau laba.
Kegiatan dalam bidang ekonomi meliputi perdagangan, pelayanan, dan industri yang dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perdagangan meliputi jual beli barang bergerak dan tidak bergerak, misalnya ekspor-impor, bursa efek, restoran, toko swalayan, perumnas, valuta asing.

b. Pelayanan meliputi penyediaan jasa, misalnya biro perjalanan, biro konsultan, salon kecantikan, kursus ketampilan menjahit, busana, perbankan, pengangkutan, perbengkelan.

c. Industri meliputi mencari dan mengolah, serta mengadakan sumber daya dan kekayaan, misalnya eksporasi dan pengeboran minyak, penangkapan ikan, usaha pertanian/perkayuan, makanan dalam kaleng, barang kerajinan, obat-obatan, kenderaan bermotor, rekaman dan perfilman, percetakan dan penerbitan.

3. Terus-menerus

Kegiatan dalam bidang ekonomi itu dilakukan secara terus-menerus, artinya tidak terputus-putus, tidak secara insidental, tidak sebagai sambilan, bersifat tetap untuk jangka waktu lama.

4. Terang-terangan

Terang-terangan artinya diketahui oleh umum dan ditujukan kepada umum, tidak selundup-selundupan, diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang, dan bebas berhubungan dengan pihak lain.

5. Keuntungan dan atau laba

Setiap kegiatan menjalankan perusahaan tentu berdasarkan sejumlah modal. Dengan modal perusahaan itu keuntungan dan atau laba dapat diperoleh. Ini adalah tujuan utama setiap perusahaan.
6. Pembukuan

Keuntungan dan atau laba yang diperoleh hanya dapat diketahui dari pembukuan.
Pembukuan juga menjadi dasar perhitungan pajak yang wajib dibayar kepada pemerintah.

Berdasarkan unsur-unsur yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan defenis perusahaan dari segi hukum, yaitu “setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang ekonomi secara terus-menerus dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba yang dibuktikan dengan pembukuan” (Abdulkadir, 1991).

2.1.2. Jenis-Jenis Perusahaan

Dilihat dari jumlah pemilik, perusahaan diklasifikasikan menjadi perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan. Perusahaan perseorangan dimiliki oleh seorang pengusaha saja. Perusahaan persekutuan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha yang bekerjasama dalam satu persekutuan (maatschap, partnership). Dilihat dari status pemilik, perusahaan diklasifikasikan menjadi perusahaan swasta dan perusahaan negara dimiliki oleh negara yang lazim disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Dilihat dari bentuk hukum, perusahaan diklasifikasikan menjadi perusahaan badan hukum dan perusahaan bukan badan hukum. Perusahaan badan hukum selalu berupa persekutuan, sedangkan perusahaan bukan badan hukum dapat berupa perusahaan perseorangan dan perusahaan persekutuan.
1. Perusahaan perseorangan

Perusahaan perseorangan ialah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh pengusaha perseorangan yang bukan badan hukum, dapat berbentuk perusahaan dagang, perusahaan jasa, perusahaan industri.

2. Perusahaan persekutuan bukan badan hukum

Adalah perusahaan swasta yang didirikan dan dimiliki oleh beberapa orang pengusaha secara kerjasama. Bentuknya ialah firma, persekutuan komanditer.

3. Perusahaan persekutuan badan hukum

Perusahaan ini dapat didirikan dan dimiliki oleh pengusaha swasta dan dapat pula oleh negara. Perusahaan swasta ini ada yang mengutamakan kepentingan individu pengusahanya, bentuknya ialah Perseroan Terbatas (PT), ada pula yang mengutamakan kepentingan bersama para anggotanya bentuknya ialah Koperasi. Perusahaan negara (BUMN) mengutamakan kepentingan umum atau kepentingan negara, bentuknya ialah Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Perseroan (P.T. Persero), Perusahaan Jawatan (Perjan) (Abdulkadir, 1991).

2.2. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab (Husni, 2000).

Pemutusan hubungan kerja berarti, suatu keadaan dimana si buruh berhenti bekerja dari majikannya, baik karena berakhir demi hukum diputus oleh buruh, diputus oleh majikan, atau diputus oleh pengadilan (Print, 1994).

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panita Pusat.
Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (Soepomo, 2001).

Pemutusan hubungan kerja adalah terputusnya hubungan kerja antara buruh dan majikan sebagaimana yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 butir (25) berbunyi “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Defenisi tersebut lebih lengkap bila dibandingkan dengan defenisi yang terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-150/MEN/2000 yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah dan Panitia Pusat”.

Berdasarkan pengertian pemutusan hubungan kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. **Pengakhiran hubungan kerja**

   Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah (Husni, 2003).
“Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah” (Soepomo, 2001).

Ketentuan atau isi dalam perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama (Husni, 2003).

Selain perjanjian kerja, dikenal pula dengan perjanjian perburuhan. “Perjanjian perburuhan adalah peraturan induk bagi perjanjian kerja antara seorang anggota serikat buruh pada satu pihak dan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain, baik yang sudah maupun yang belum diselenggarakan” (Djumialdji dan Soejono, 1987).

Di pihak lain dikenal pula peraturan majikan. Peraturan majikan dibuat oleh majikan secara sepibahkan. Dalam hal ini majikan dapat saja memasukkan kewajiban buruh semaksimal mungkin dan hak yang seminimal mungkin dan mencantumkan hak semaksimal mungkin dan kewajiban seminimal mungkin, hanya saja menurut Iman Soepomo dalam peraturan majikan tidak melanggar undang-undang tentang ketertiban umum, melanggar tata susila, melanggar ketentuan perundang-undangan yang bersifat memaksa atau aturan yang tidak boleh dikesampingkan dengan peraturan majikan, dan asal peraturan majikan itu memenuhi syarat yang harus dipenuhi majikan yang pada intinya peraturan majikan tersebut mendapat persetujuan buruh dan tidak memberatkan buruh (Soepomo, 2001).

Hubungan perburuhan ini akan berakhir karena sebab-sebab tertentu karena itu berakhirnya hubungan kerja, harus mengacu pada perjanjian kerja maupun
perjanjian perburuhan dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Husni, 2003).

2. Sebab yang jelas

Sebab-sebab yang jelas ini berkaitan dengan alasan diadakannya pemutusan hubungan kerja. Alasan membenarkan pemberhentian hubungan kerja dapat digolongkan dalam tiga golongan yaitu:

a. Alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi buruh.

b. Alasan-alasan yang berhubungan dengan tingkah laku buruh.

c. Alasan-alasan yang berkenaan dengan jalannya perusahaan, artinya demi kelangsungan jalannya perusahaan.

Pemberhentian dianggap tidak layak apabila:

a. Tidak menyebutkan alasannya.

b. Alasannya dicari-cari atau alasan yang palsu.

c. Bertentangan dengan undang-undang atau kebiasaan (Husni, 2000).

Alasan-alasan tersebut harus dinyatakan secara jelas sehingga dapat menghilangkan kesewenang-wenangan dari pihak pengusaha/majikan atas pekerja/buruh. Hal ini juga berkaitan dengan hak-hak buruh yang timbul atas pemutusan hubungan kerja tersebut seperti hak atas pesangon, ganti kerugian, dan uang penghargaan. Sebagaimana Pasal 18 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 “Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah

Universitas Sumatera Utara
memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian (Kepmennaker RI Nomor Kep-150/Men/2000).

Dalam hukum perburuhan dikenal sebuah asas bahwa seorang buruh yang diberhentikan berhak untuk menentang pemberhentian atas dasar bahwa pemberhentian itu tidak beralasan (Soepomo, 2001). Oleh karena itu pemberhentian buruh harus didasarkan atas alasan yang membenarkan pemberhentian itu.

3. Berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha/majikan


Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu maka dengan berakhirnya perjanjian kerja maka berakhir pula hubungan kerja kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu, tidak setiap berakhirnya hubungan kerja mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban baru bagi pengusaha dan buruh.

4. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Panitia Pusat

Pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja dilarang seperti yang dikatakan oleh Iman Soepomo bahwa jika setiap orang berhak atas pekerjaan, maka setelah

Sebelum keputusan untuk melakukan pematangan hubungan kerja dilakukan maka dalam Kep-150/Men/2000 Pasal 6 disebutkan bahwa pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pematangan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan (Kepmennaker RI No. Kep-150/Men/2000).

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah di kenal 2 (dua) istilah yaitu : pertama, kepanitiaan (panitia), kedua, kepaniteraan (panitera). Kepanitiaan (panitia) adalah suatu lembaga yang anggota-anggotanya terdiri dari TRIPARTIT yaitu kalangan pekerja, pengusaha dan pemerintah. Sedangkan kepaniteraan (panitera) maksudnya adalah suatu unit teknis/pelaksana teknis yang mengurus masalah perselisihan hubungan industrial (perselisihan perburuhan) dan pematangan hubungan kerja.
Peranan P4-D adalah:

1. Sebagai pendamai dan pembentuk hukum yaitu:
   a. Memiliki kewenangan dalam memberikan perantaraan/berunding.
   b. Memutuskan perkara secara mengikat dan harus ditaati oleh para pihak.

2. Sebagai lembaga legalisasi, yaitu:
   a. Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh izin dari P4-D.
   b. Setiap pemutusan hubungan kerja tanpa izin dari P4-D batal demi hukum.

3. Sebagai lembaga peradilan, yaitu:
   a. Memperoses dan memutuskan perkara/kasus ketenagakerjaan berdasarkan hukum, perjanjian, kebiasaan, dan kepentingan/ketertiban umum atau negara.
   b. Berwenang menetapkan berat ringannya kesalahan para pihak.

4. Sebagai lembaga stabilisator, yaitu:
   a. Berwenang dan berkewajiban untuk mengendalikan setiap kemungkinan adanya tindakan mogok atau lock out pada perusahaan.
   b. Campur tangan pemerintah melalui P4-D dalam bentuk izin atau legalisasi pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan pengawasan preventive untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup pekerja (Sendjun, 1988).
Peranan Panitera adalah:

1. Sebagai motivator atau dinamisator
   a. Menyajikan kasus/perkara secara detail atau terperinci mengenai pokok persoalan, latar belakang persoalan, data yang relevan, dukungan peraturan perundang-undangan.
   b. Memberi jawaban/penjelasan yang diminta oleh anggota.

2. Sebagai penemu/pembentuk hukum yakni:
   a. Menyusun hasil/konklusi sidang dari suatu formula yang mengandung suatu pokok persoalan, urgensi, argumentasi.
   b. Merumuskan formula dalam bentuk penetapan atau putusan yang harus memenuhi syarat formal (Pasal 0 dan 14 UU No. 22 tahun 1957).
   c. Putusan tersebut sah setelah ditandatangani oleh panitera yang kemudian berlaku sebagai hukum bagi para pihak.

3. Sebagai stabilisator, yakni:
   a. Menjaga agar putusan memenuhi svarat khususnya terhadap pertimbangan yang menjadi dasar putusan.
   b. Pertimbangan adalah berdasarkan hukum, perjanjian, kebiasaan, keadilan, kepentingan/ketertiban umum dan negara.
   c. Putusan harus aman dan tidak mengandung suatu kekurangan atau cacat untuk menghindari timbulnya ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan.
Tugas-tugas panitera adalah:

1. Sebelum sidang, memuat risalah/resume berkas perkara dan menetapkan hari sidang serta memanggil para pihak apabila diperlukan.

2. Pada waktu sidang, memberikan penjelasan kepada para anggota mengenai duduk persoalan dan mencatat semua keterangan dari para pihak (pekerja dan pengusaha) dan mencatat apa yang dilontarkan oleh para anggota selanjutnya memuat berita acara.

3. Sesudah sidang, memuat rancangan putusan kemudian menandatangainnya dan mengirimkan putusan itu kepada para pihak (Senjund, 1988).

Kepaniteraan P4-D Propinsi Sumatera Utara merupakan bagian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Utara yang bertujuan, berkewajiban dan berwenang menyelesaikan perselisihan perburuh dan pemutusan hubungan kerja perorangan pada perusahaan-perusahaan di Propinsi Sumatera Utara berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebagai unsur pelaksana pemerintah propinsi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah dengan tugas membantu gubernur dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi serta melaksanakan tugas pembantuan dan dekonsentrasi di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi-fungsi:

a. Menyusun konsep standar kebijakan gubernur tentang ketentuan teknis pelayanan minimal, perizinan, pelaksanaan dan pengendalian ketenagakerjaan dan ketransmigrasi.

b. Melaksanakan pembangunan, pembinaan dan pengendalian teknis serta pemeliharaan sarana dan prasarana ketenagakerjaan dan ketransmigrasi, sesuai standar.

c. Menyusun rencana pembangunan jangka pendek, menengah dan panjang ketenagakerjaan dan ketransmigrasi sesuai standar.

d. Melaksanakan koordinasi kemitraan dengan pihak terkait sesuai standar.

e. Memberikan pelayanan ketenagakerjaan dan ketransmigrasi secara maksimal sesuai standar.

f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai bidang tugas.

g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas kepada gubernur melalui sekretaris daerah sesuai standar.

h. Memberikan masukan kepada gubernur sesuai bidang tugasnya.

2.2.1. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Saat ini undang-undang yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja adalah UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Untuk melaksanakan UU No.12 tahun 1964 tersebut maka diberlakukan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon,

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan sebagai Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan di Indonesia diatur pula tentang pemutusan hubungan kerja. Pada pokoknya, mengenai pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam undang-undang tersebut tidak jauh berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dalam hal terjadi perselisihan dalam pemutusan hubungan kerja berlaku Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Untuk selanjutnya, masalah pemutusan hubungan kerja berlaku akan diatur dalam satu undang-undang yaitu Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang akan berlaku pada tahun 2006.

Dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Bab VIII Ketentuan Penutup Pasal 125 disebutkan bahwa dengan berlakunya undang-undang ini maka Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Dalam penyelesaian sebuah perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 pertama kali melalui lembaga bipartit yaitu penyelesaian perselisihan antara buruh dan majikan melalui musyawarah mufakat antara majikan dan buruh. Apabila perundingan bipartit ini gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan peselisihan ini kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Kemudian, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihananya maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Apabila kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara apabila tercapai kesepakatan maka Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator dikantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Apabila tercapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang disaksikan oleh mediator dan disampaikan oleh mediator serta di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.


Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 dikenal satu lembaga yang baru kali ini ada di Indonesia yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang menjadi muara semua penyelesaian perselisihan perburuhan. Berbeda dengan Undang-Undang
Nomor 22 tahun 1957 yang mengenal Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah ataupun Pusat.


Pada prinsipnya dalam Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif sementara perselisihan hubungan perburuhan secara perorangan tidak terakomodir. Untuk itulah maka dibentuk Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjadi acuan dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (Pangeribuan, 2004).

Hal ini dimungkinkan sesuai dengan defenisi Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-Undang Nomor 2004 yang mencakup juga kepada perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Mengingat akan dihapuskannya Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka masalah

2.2.2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi dalam empat golongan yaitu: pertama, hubungan kerja yang diputus oleh pengusaha/majikan, kedua, hubungan kerja putus demi hukum, ketiga, hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh, keempat, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan.

1. Hubungan kerja yang diputus oleh pengusaha/majikan

Seorang majikan yang akan mengakhiri (memutuskan) hubungan kerja dengan buruhnya terikat oleh Undang-Undang No.12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta. Keterikatan majikan terhadap undang-undang ini salah satu bertujuan agar buruh tidak kehilangan pekerjaan. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam penjelasan undang-undang tersebut.

Garis besar pokok-pokok pikiran yang diwujudkan dalam undang-undang ini adalah sebagai berikut:

1. Majikan yang oleh Undang-Undang No.12 Tahun 1964 disebut pengusaha harus mengusahakan agar jangan sampai pemutusan hubungan kerja terjadi. Hal
terpenting dan harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja adalah pengerahan segala daya upaya agar pemutusan hubungan kerja jangan terjadi, bahkan dalam beberapa hal dilarang. Seorang majikan harus sudah menampakkan usahanya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Setelah semua upaya dikerahkan untuk meniadakan pemutusan hubungan kerja dilaksanakan tetapi tidak mendatangkan hasil, majikan harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan serikat buruh atau dengan buruhnya sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota di salah satu organisasi buruh. Undang-undang memandang bahwa hasil perundingan antara pihak-pihak yang berselisih sering lebih baik dari pada penyelesaian yang dipaksakan oleh pemerintah.


Universitas Sumatera Utara
Mengenai izin ini pasal 3 ayat 1 menentukan sebagai berikut:

a. Untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan pengusaha harus memperoleh izin dari Panitia Daerah sebagaimana dimaksud UU No. 22 Tahun 1957 pasal 5.
b. Untuk pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, pengusaha harus memperoleh izin dari Panitia Pusat sebagaimana dimaksud dalam UU No. 22 Tahun 1957 pasal 12.

Pemutusan hubungan kerja besar-besaran dianggap terjadi jika dalam suatu perusahaan selama satu bulan pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan 10 orang atau lebih, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (UU 22 Tahun 1957 Pasal 3 ayat 2).

4. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja besar-besaran sebagai akibat tindakan pemerintah, akibat modernisasi, akibat efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh pemerintah, maka pemerintah berusaha meringankan beban buruh dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran buruh ke perusahaan lain atau ke tempat-tempat kerja lainnya (Budiono, 1995).

Undang-Undang No.12 Tahun 1964 Juncto pasal 2 ayat (2) Kepmenaker No. Kep. 150/Men/2000 menegaskan bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat apabila:

a. Pekerja dalam masa percobaan kerja.
b. Pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
d. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.
e. Pekerja meninggal dunia.

Mengenai alasan yang boleh dijadikan dasar pemberian izin pemutusan hubungan kerja, Kepmenaker No. Kep. 150/Men/2000 pasal 18 ayat (1) menegaskan bahwa permohonan izin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena kesalahan berat sebagai berikut:
a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara; atau
c. Mabok, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
e. Menyerang, mengintimidasi atau memipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan; atau
f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau

h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemar nama baik pengusaha dan keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan

i. Hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja atau perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Atas kesalahan berat yang dilakukan pekerja seperti yang disebut diatas maka pengusaha dapat memberikan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh panitia daerah atau panitia pusat. Bagi pekerja yang melakukan kesalahan tersebut tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh/Pekerja

Menurut teori, buruh yang berhak untuk memutuskan hubungan kerja oleh karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak menghendakinya.

Seorang buruh yang akan mengakhiri hubungan kerja harus mengemukakan alasan-alasan kepada pihak majikan. Alasan mendesak adalah suatu keadaan sedemikian rupa sehingga mengakibatkan buruh tersebut tidak sanggup untuk meneruskan hubungan kerja (Husni, 2000).
Alasan mendesak dipandang ada dalam hal:

a. Apabila majikan menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam dengan sungguh-sungguh si buruh atau membiarkan perbuatan-perbuatan semacam itu dilakukan oleh salah seorang teman serumah atau bawahannya.

b. Apabila ia membujuk atau mencoba membujuk buruh, sanak-keluarga atau teman serumah buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan atau membiarkan pembujukan atau percobaan membujuk itu dilakukan oleh salah seorang teman serumah atau bawahannya.

c. Apabila ia tidak membayar upah pada waktu yang ditentukan.

d. Apabila telah dijanjikan makan dan perumahan, tetapi tidak menyelenggarakan hal-hal itu sepatasnya.

e. Apabila ia tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada buruh yang upahnya digantungkan pada hasil pekerjaan yang dilakukan.

f. Apabila upah buruh digantungkan pada hasil pekerjaan, majikan tidak memberikan bantuan yang diperjanjikan atau tidak memberikan secukupnya.

g. Apabila ia sangat melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh perjanjian dibebankan kepadanya.

h. Apabila majikan memerintahkan kepada buruh melakukan pekerjaan pada majikan lain, sedangkan hal itu tidak diharuskan oleh perjanjian.

i. Apabila terus berlangsungnya hubungan kerja akan membawa bahaya bagi jiwa buruh, kesehatannya, kesusilaannya atau nama baiknya, sedangkan hal itu tidak nyata pada saat perjanjian kerja di buat (Budiono, 1995).
3. Hubungan kerja yang diputus demi hukum

Selain diputuskan oleh majikan atau buruh, hubungan kerja juga dapat putus/berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya. Hubungan kerja putus demi hukum apabila:

a. Buruh/pekerja dalam masa percobaan.

b. Buruh/pekerja mengundurkan diri tanpa syarat atau memasuki usia pensiun.

c. Buruh/pekerja meninggal dunia.

d. Hubungan kerja tidak terputus dengan meninggalnya majikan, oleh karena dianut suatu prinsip bahwa perpindahkangan suatu perusahaan tidak memutuskan hubungan kerja.

e. Hubungan kerja/perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu dan waktu yang ditentukan itu telah berakhir/lampau, jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan ialah pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting.

Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan pekerjaan dilakukan, sehingga layak segera dalam waktu singkat diputuskan hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pihak majikan tidak memerlukan izin dari P4D atau P4P (Husni, 2000).
2.2.3. Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang No.12 tahun 1964 dan peraturan pelaksananya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 dilakukan dengan beberapa tahapan sebagaimana yang tertuang dalam Kep-150/Men/2000, yaitu:

1. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan (Bipartit) dan Tingkat Pemerantaraan (Tripartit)

Sebelum pemutusan hubungan kerja dilaksanakan maka pengusaha mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 1 ayat (1) UU No. 12 tahun 1964). Hal ini dilakukan mengingat pemutusan hubungan kerja harus dihindari sebisa mungkin. Apabila pemutusan hubungan kerja sudah tidak bisa dihindari maka pemutusan hubungan kerja diperbolehkan oleh hukum tetapi harus menjadi upaya yang terakhir.

Upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja ini dapat ditempuh dengan cara pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan mengadakan perbaikan kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan (Pasal 6 Kep-150/Men/2000).

Upaya pembinaan dilakukan kepada buruh yang melakukan kesalahan ataupun lalai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal efisiensi maka memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan ditempuh sebagai upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja.
Pengusaha dapat menempuh tindakan-tindakan bertahap sebagai berikut:

a. Mengurangi shift.

b. Mengatasí/ mengurangi kerja lembur.

c. Mengurangi jam kerja.

d. Peningkatan usaha, usaha efisiensi dan penghematan lainnya seperti mempercepat pensiun dan lain sebagainya.

e. Meliburkan karyawan secara bergilir atau merumahkan karyawan untuk sementara (Husni, 2003).

Upaya pembinaan sebagaimana disebutkan diatas adalah dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Surat peringatan dapat berupa surat peringatan tertulis pertama, kedua, dan ketiga kecuali dalam hal pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Masa berlaku masing-masing surat peringatan tersebut berlaku selama 6 bulan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pengusaha dapat langsung memberikan peringatan terakhir kepada pekerja/buruh tanpa adanya Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga karena melakukan kesalahan berat sebagaimana disebut diatas, yaitu:

a. Sudah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan untuk kesepakatan kerja bersama.

b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
c. Tidak cakap melakukan pekerjaan yang sebelumnya sudah di coba.

d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir (Pasal 18 Kep-150/Men/2000).


Apabila pemutusan hubungan kerja merupakan jalan terakhir maka setelah diadakan upaya-upaya pencegahan seperti yang disebutkan di atas maka pengusaha wajib terlebih dahulu merundingkan hal keinginan dari pengusaha yang akan mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan cara musyawarah dengan pekerja itu sendiri atau dengan Serikat Pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya. Pekerja yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja harus mendapat kuasa tertulis dari pekerja yang bersangkutan (Pasal 10 ayat (1) Kep-150/Men/2000).

Jangka waktu perundingan sebagaimana dimaksud diatas dilakukan sebanyak 3 (tiga) kali dengan jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak.

Risalah tersebut memuat antara lain:

a. Nama dan alamat pekerja;

b. Nama dan alamat Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
c. Nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;

d. Tanggal dan tempat perundingan;

e. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;

f. Pendirian para pihak;

g. Kesimpulan perundingan; dan

h. Tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan (Pasal 10 ayat 3 dan 4 Kep150/Men/2000).

Apabila dalam perundingan tersebut mencapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.


Pada prinsipnya, apabila telah terjadi kesepakatan (setujuan bersama) antara buruh dan pengusaha, P4D maupun P4P memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan kecuali persetujuan bersama tersebut terbukti tidak sah.

Namun, apabila persetujuan perundingan tidak mencapai kesepakatan penyelesaian maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada P4D untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada P4P untuk pemutusan hubungan kerja massal, maka salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya (Pasal 10 ayat8 Kep-150/Men/2000).
Tahapan-tahapan yang telah disebutkan diatas dikenal dengan tahapan perundingan bipartit, yaitu perundingan untuk menyelesaikan suatu permasalahan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Dengan demikian, musyawarah untuk mufakat yang menjadi ciri Hubungan Industrial Pancasila dapat terwujud. Namun apabila perundingan antara pengusaha dan buruh tidak dapat mengambil suatu keputusan maka diadakan pemerantaraan oleh pegawai perantara yang telah ditentukan oleh undang-undang.


Apabila dalam pemerantaraan tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, pegawai perantara harus membuat anjuran tertulis yang didalamnya memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan manyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut. Jika salah satu pihak atau para pihak tidak memberi tanggapan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari maka dianggap menolak anjuran yang diajukan pegawai pemerantaraan tersebut. Jika salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tersebut maka pegawai perantara harus membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

2. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Panitia Daerah dan Panitia Pusat

Pengusaha yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja harus mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja pereorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal. Permohonan ijin tersebut dibuat diatas kertas bermaterai cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja adalah memuat, antara lain :

a. Nama dan tempat kedudukan perusahaan/pemohon.

b. Nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan.

c. Nama, jabatan, dan alamat pekerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja

d. Umur dan jumlah keluarga dari pekerja.

e. Masa kerja dan tanggal mulai bekerja.

f. Tempat pertama kali pekerja diterima bekerja.

g. Rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma.
h. Upah terakhir yang diterima pekerja
i. Alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci.
j. Bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2
   Undang-Undang No. 12 tahun 1964.
k. Tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan.
l. Tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan dan
   hal-hal lain yang dianggap perlu (Pasal 14 Kep-150/Men/2000).

Dalam Kep-150/Men/2000 Pasal 15 disebutkan bahwa dalam hal pekerja
mangkir dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh
pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan
keterangan tertulis dengan bukti yang sah maka pengusaha dapat melakukan proses
pemutusan hubungan kerja. Namun ketentuan tersebut tidak berlaku bagi pekerja
yang tidak masuk bekerja karena melakukan mogok kerja yang dilakukan sesuai
dengan undang-undang yang berlaku.

Apabila pengusaha melakukan skorsing terhadap buruh maka sebelum ijin
pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat maka
pengusaha wajib membayar upah paling sedikit sebesar 75% (tujuh lima persen) dari
upah yang diterima pekerja. Pemberian upah tersebut dilakukan paling lama 6
(enam) bulan. Apabila dalam jangka waktu tersebut belum ada keputusan dari Panitia
Daerah atau Panitia Pusat maka pengusaha masih tetap memenuhi segala
ekewajibannya. Dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena
dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing maka pengusaha
wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100 %.
Apabila pekerja tidak dapat memenuhi pekerjaannya disebabkan atas kemauan sendiri maka pengusaha tidak wajib memberikan upah selama dalam proses ijin Pemutusan Hubungan Kerja (Kep-150/Men/2000 Pasal 17).

Pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan. Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha maka permohonan ijin dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit 60 (enam puluh) hari takwim.

Apabila pekerja ditahan bukan karena pengaduan pengusaha maka pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Untuk 1 orang tanggungan : 25 % dari upah
b. Untuk 2 orang tanggungan : 35 % dari upah
c. Untuk 3 orang tanggungan : 45 % dari upah
d. Untuk 4 orang tanggungan atau lebih : 50 % dari upah

Bantuan tersebut diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pekerja ditahan pihak yang berwajib.

Bagi pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75 % (tujuh puluh lima perseratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib. Namun apabila pekerja yang ditahan karena pengaduan pengusaha tersebut tidak terbukti maka pengusaha
wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan (Kep-150/Men/2000 Pasal 19 ayat 4,5 dan 6).

Sebagaimana telah disebutkan diatas maka pekerja/buruh dapat juga mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat. Bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan pemutusan kerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana seharusnya.

2.2.4. Hak-Hak Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja

Jika P4D dan P4P memberikan ijin pemutusan hubungan kerja, maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon, uang jasa, dan uang ganti kerugian.

Ketentuan mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja, dan uang ganti kerugian diatur dalam Kepmenaker No. 150 Tahun 2000.

Adapun besarnya uang pesangon, uang jasa/penghargaan masa kerja dan ganti kerugian adalah:

a. **Uang Pesangon**

Uang pesangon adalah pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja (Husni, 2003).
Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 Pasal 22 besarnya uang pesangon sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun................................. ...1 bulan upah
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun ...... 2 bulan upah
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun........3 bulan upah
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun........4 bulan upah
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun........ 5 bulan upah
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun........6 bulan upah
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun........7 bulan upah

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja atau uang jasa adalah uang penghargaan pengusaha kepada pekerja yang besarnya dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

Besarnya uang penghargaan masa kerja/ uang jasa sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..............2 bulan upah
2. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun.............. 3 bulan upah
3. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun........... 4 bulan upah
4. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun ......... 5 bulan upah
5. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun........6 bulan upah
6. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun ........7 bulan upah
7. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun........8 bulan upah
c. Uang Ganti Rugi

Ganti kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti dari hak-hak yang belum diambil seperti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja (Husni, 2003). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 tahun 2000 pasal 24 disebutkan bahwa ganti rugi meliputi:

1. Istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. Ganti kerugian atau istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
3. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
4. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja/jasa, apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa.
5. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh panitia daerah atau panitia pusat.

Hak-hak pekerja atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud di atas didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:
1. Jika pemutusan hubungan kerja terjadi karena pekerja mengundurkan diri secara sepihak atas kemauan sendiri, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian.

2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan terjadi bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai ketentuan pasal 23, dan ganti kerugian sesuai pasal 24.

3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus-menerus disertai bukti laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja/jasa, dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan dalam Kep-150/Men/2000 pasal 22, 23 dan 24 kecuali kedua belah pihak menentukan lain.

4. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat efisiensi, maka pekerja berhak mendapat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai dengan ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja/jasa sesuai dengan pasal 23, dan ganti kerugian berdasarkan ketentuan pasal 24.