

SKRIPSI

KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITANDATANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING



Oleh:

A R W I N N Y

B111 06 089

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS HUKUM
BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
MAKASSAR
2010**

SKRIPSI

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG
DITANDATANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING**

Oleh:

A R W I N N Y

B111 06 089

Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam rangka Penyelesaian Studi Sarjana
dalam Bagian Hukum Administrasi Negara
Program Studi Ilmu Hukum

Pada

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

MEI 2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Arwinny

Nomor Pokok : B111 06 089

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Judul skripsi : Kajian Yuridis Terhadap Surat Keputusan
Pemutusan Hubungan Kerja yang Ditandatangani
Oleh Tenaga Kerja Asing.

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

Makassar, 4 Mei 2010

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.
NIP. 195606071985031001



Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 198306052006042003

**PENGESAHAN SKRIPSI
(SKRIPSI)**

**KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITANDATANGANI
OLEH TENAGA KERJA ASING**

Disusun dan diajukan oleh :

A R W I N N Y

NIM B 111 06 089


Telah dipertahankan di hadapan panitia ujian skripsi yang dibentuk
dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana
Bagian Hukum Administrasi Negara Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Pada Hari Selasa, 18 Mei 2010
Dan Dinyatakan Lulus

PANITIA UJIAN


Ketua,


Dr. Anshori Ilyas, S.H., M.H.
NIP. 195606071985031001

Sekretaris


Ariani Arifin, S.H., M.H.
NIP. 198306052006042003

**A.n.Dekan
Pembantu Dekan I,**


Prof. Dr. Muh. Guntur, S.H., M.H.
NIP. 196501081990021001

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : **ARWINNY**
Nomor Induk : **B111 06 089**
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**
Judul Skripsi : **Kajian Yuridis terhadap Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang Ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing**

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Mei 2010

D e k a n,



Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.S.
NIP. 195404201981031003

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arwinny
Nomor Pokok : B 111 06 089
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITANDATANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING** adalah bukan merupakan hasil karya tulis orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi akademik.

Makassar, 4 Mei 2010

Yang Menyatakan,

Arwinny

ABSTRAK

ARWINNY, B111 06 089, Judul Skripsi **“Kajian Yuridis Terhadap Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang Ditandatangani Oleh Tenaga Kerja Asing”** (dibimbing oleh Dr.Anshori Ilyas,S.H.,M.H. selaku Pembimbing I dan Ariani Arifin,S.H.,M.H. selaku Pembimbing II).

Tujuan penelitian adalah *pertama*, untuk mengetahui keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing, *kedua* untuk mengetahui prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu Penelitian Lapangan (*field research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian Lapangan dilaksanakan pada PT Eastern Pearl Flour Mills serta Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Makassar dengan mengambil data primer yang diperoleh langsung berupa data SK Pemutusan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan serta data yang berkaitan dengan pembahasan dalam skripsi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan yakni berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, artikel-artikel yang ada di media elektronik maupun media massa yang penulis gunakan sebagai penunjang penulisan skripsi.

Hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa Surat Keputusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing tidak sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills tidak sesuai dengan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja serta adanya penandatanganan oleh Tenaga Kerja Asing selaku Direksi PT Eastern Pearl Flour Mills, dimana merupakan wewenang bagian personalia perusahaan dalam hal memutuskan dan menandatangani dokumen SK Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, Prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK tidak sesuai dengan ketentuan tentang PHK yang ada dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi pada PT Eastern Pearl Flour Mills tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial.

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum wr.wb.

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Skripsi yang berjudul “**Kajian Yuridis Terhadap Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang Ditandatangani Oleh Tenaga Kerja Asing**” disusun untuk memenuhi serta melengkapi syarat perolehan gelar Sarjana Hukum (S1) Program Studi Ilmu Hukum Bagian Hukum Administrasi Negara (HAN) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan maupun dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya terutama kepada kedua orang tuaku Ayahanda **M.Alimin S,Sos.** dan Ibunda **Hj. Musliah Alimin S,Sos.** yang selama ini selalu memberikan dukungan kepada penulis selama mengikuti pendidikan. Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Syamsul Bachri, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta para Pembantu Dekan.
2. Bapak Dr.Ansohri Ilyas, S.H., M.H. dan Ibu Ariani Arifin, S.H.,M.H. selaku Pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr.Ahmad Ruslan, S.H., M.H., Ruslan Hambali, S.H.,M.H., dan Romi Librayanto, S.H., M.H. selaku dosen penguji, terima kasih atas perhatian serta saran-saran yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, Bapak Drs.H.Muchtar Kasim beserta seluruh staf pegawai kantor DISNAKER Kota Makassar atas bantuan dan perhatiannya selama penulis melakukan penelitian pada instansi yang bersangkutan.
5. Ketua Pengadilan Negeri Makassar beserta jajarannya atas bantuan dan perhatiannya selama penulis melakukan penelitian.
6. Ibu Hj. Hamisa, S.H. selaku Plh.Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial dan Amiruddin Mahmud,S.H. yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian di Panitera Muda PHI.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan serta arahan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Unhas.
8. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin atas bantuannya selama penulis kuliah di Fakultas Hukum.
9. Terima Kasih kepada keluarga besarku, terutama buat nenekku tercinta dan adik-adikku Ardyan dan Ardany.
9. Sahabat sejawatku anak kurcacy yang selalu ada dalam suka dan duka Agnesia P, Diptarina, Indi Aisyah, Putri Chandra A, A.Wiwik P.

10. Angkatan Eksaminasi 06 stefy, yuli, ani, nia, mulia, ina, rusli, erik, dan teman-teman lain yang tidak sempat disebutkan namanya.
11. Teman-teman Peserta KKN Profesi Hukum Angkatan III FH UH Lokasi Polresta Makassar Timur Ical, Ammar, K'sandey, K'Nata, K'Adri, K'Akbar, Herman, Mamat, Ita, Dian, Dicky, Yandi, Anto, Awal, Vivy, Ipa, Uya, Riry, Ugi.
12. Seluruh Teman - teman Anggota UKM Karate-Do Gojukai Indonesia Unit Fakultas Hukum Unhas.
13. Seluruh Teman - teman Anggota ALSA LC-UNHAS.
14. Teman - teman Mahasiswa Bagian Hukum Administrasi negara, Holand, Ulfa, Putra, Nasir, Amel, Ayu, Adenk, Marwan, Dayat, Andi Aswar terima kasih atas semua perhatian, bantuan, dukungan yang telah diberikan selama ini kepada penulis semoga Allah Swt. membalasnya.Amin
14. Ucapan terima kasihku kepada semua pihak yang mungkin tidak disebutkan namanya atas segala do'anya, bantuannya, dukungannya kepada penulis. Semoga mendapat balasan dari Allah Swt.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan wawasan pengetahuan bagi pembaca.

Makassar, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN..... | iv |
| ABSTRAK..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| D. Keaslian Penelitian..... | 7 |
| E. Metode Penelitian..... | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA | |
| (Keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing)..... | 12 |
| A. Gambaran Umum PT Eastern Pearl Flour Mills..... | 12 |
| 1. Sejarah singkat dan Kedudukan perusahaan..... | 12 |

| | |
|---|----|
| 2. Visi dan Misi Perusahaan..... | 15 |
| 3. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 15 |
| B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Asing..... | 17 |
| 1. Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA)..... | 17 |
| 2. Ketentuan Tenaga Kerja Asing..... | 17 |
| 3. Tenaga Kerja Asing sebagai Direksi..... | 24 |
| C. Keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing..... | 26 |

BAB III TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN

KEDUA

| | |
|--|-----------|
| (Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK)..... | 37 |
|--|-----------|

| | |
|--|----|
| A. Tinjauan Umum Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja..... | 37 |
| 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja..... | 37 |
| 2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja..... | 39 |
| 3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja..... | 42 |
| 4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja..... | 52 |
| B. Prosedur pemutusan hubungan (PHK) di PT Eastern Pearl Flour Mills..... | 59 |

| | |
|---|-----------|
| C. Analisis Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK..... | 68 |
| BAB IV PENUTUP..... | 74 |
| A. Kesimpulan..... | 74 |
| B. Saran..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 77 |
| LAMPIRAN | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur tersendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang yang mengatur mengenai PHK tersebut juga memiliki beberapa kelemahan dan pelaksanaan yang terdapat dilapangan juga masih sangat rendah, hingga infrastruktur penegakan hukum tidak mampu untuk melaksanakan apa yang diatur oleh Undang-Undang.

Tujuan utama hukum perburuhan adalah untuk melindungi kepentingan buruh, tujuan tersebut dilandasi oleh filosofis dasar bahwa buruh selalu merupakan subordinat dari pengusaha. karena itu hukum perburuhan dibentuk untuk menghilangkan ketimpangan tersebut. sehingga ketika Undang-undang tidak mampu menyeimbangkan subordinasi tersebut, maka hal tersebut terjadi karena kegagalan

secara substansi dan kepentingan yang lebih berpihak kepada para pengusaha ketimbang buruh.

Dengan kejadian pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.

Sehubungan dengan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak sesuai dengan ketentuan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan penyempurnaan dari peraturan dan undang-undang sebelumnya, baik dari segi konsep maupun secara jelas dan terperinci tentang kategori-kategori serta masalah-masalah

ketenagakerjaan yang menyebabkan perselisihan dan bagaimana bentuk penyelesaiannya.

Mekanisme atau prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 secara umum adalah dimulai dengan diadakannya perundingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Jika perundingan berhasil, dibuat persetujuan bersama. Namun, jika perundingan tidak berhasil, maka pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Dimana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaan dan pengusaha membayar upah.

Perusahaan biasanya mengatur tentang prosedur pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

Dalam contoh kasus, Perselisihan hubungan industrial ini bermula dari sengketa di Pengadilan Hubungan Industrial antara seorang karyawan PT Eastern Pearl Flour Mills dengan Pengusaha ic. PT.Eastern Pearl Flour Mills karena dikeluarkannya SK mutasi karyawan dari jabatan sekretaris ke jabatan packing operator.

Namun, Pengusaha menyatakan bahwa gugatan penggugat tersebut dianggap cacat yuridis karena mempersoalkan mengenai SK.No.024/EPFM-SK/II/2007/DIR tentang Mutasi Jabatan tanggal 2 Maret 2007. Gugatan tersebut tidak beralasan hukum dan salah alamat karena terhitung sejak tanggal 11 April 2007 karyawan tersebut sudah di PHK berdasarkan SK.No.055/EPFM-SK/IV/2007/DIR.

Akibat hukum yang diterima oleh karyawan tersebut dalam sengketa industri ini adalah dengan diberhentikannya secara sepihak sebagai karyawan tetap PT Eastern Pearl Flour Mills oleh perusahaan. Ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Surat Keputusan No.055/EPFM-SK/IV/2007/DIR tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan tertanggal 11 April 2007.

Dalam Surat Keputusan No.055/EPFM-SK/IV/2007/DIR tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan yang menandatangani adalah Tenaga Kerja Asing cq. Mr.Toni Hauswirth yang menduduki jabatan direksi pada perusahaan tersebut. Sebagaimana kita ketahui, Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan kebijakan di bidang kepersonaliaan yang bersifat final.

Dalam Pasal 46 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu”, maka berdasar dari ketentuan undang-

undang tersebut perlu diteliti keabsahan dari Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh tenaga kerja asing tersebut.

Dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1969 yang mengatur prosedur PHK oleh pengusaha, itupun hanyalah sebatas Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat. Kemudian dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja oleh pekerja/buruh disamping juga adanya prosedur Pemutusan Hubungan Kerja secara umum. Sedangkan prosedur pemutusan hubungan kerja dalam lingkup perusahaan diatur masing - masing dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi kiranya kita perlu mengetahui lebih jauh tentang bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills, dimana perusahaan tersebut telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dan pertimbangan-pertimbangan bahwa keabsahan dari Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menarik untuk dikaji, maka hal ini mendorong penulis untuk mengangkat masalah ini dalam bentuk skripsi dengan judul: **“KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITANDANTANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) ?
2. Bagaimana prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Sebagai bahan rujukan dan referensi bagi para akademisi, dan peminat ilmu Hukum Administrasi Negara khususnya di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan perbandingan serta tambahan pustaka bagi pihak yang berkepentingan.

D. Keaslian Penelitian

Perselisihan Hubungan Industrial antara pengusaha dengan pekerja/buruh semakin hari semakin meningkat. Perselisihan ini biasanya berujung pada pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja oleh pengusaha. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh PT Eastern Pearl Flour Mills serta prosedur pelaksanaan PHK dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK.

Dari hasil penelusuran skripsi yang penulis lakukan pada perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, penulis menemukan ada beberapa skripsi yang membahas mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja tetapi objek penelitian dan substansi dari penulisan skripsi tersebut sangat berbeda dengan apa yang akan dibahas oleh penulis dalam skripsi ini.

Adapun skripsi-skripsi yang penulis temukan dari hasil penelusuran, antara lain:

1. Fitriyani Aji Haq (2006) dengan judul Tinjauan Hukum Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan PT.Inco Soroako. Membahas mengenai prosedur PHK serta penyelesaian perselisihan hubungan Industrial.
2. Sofian Ibnu Hasyim R. (2009) dengan judul Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Suatu Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan No.15/PHI.G.2007/PN.MKS). Membahas mengenai prosedur PHK serta akibat hukum dari PHK.
3. Sudirman Samoal (2007) dengan judul Kedudukan dan Wewenang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja. Membahas mengenai Kedudukan dan Wewenang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Melihat penelitian-penelitian terdahulu seperti yang sudah dikemukakan tampaknya belum ada peneliti yang mencoba mengkaji Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang dikeluarkan oleh Perusahaan, dengan demikian peneliti menjamin keaslian penelitian ini dan dapat dipertanggungjawabkan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan menjadi objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah di Kawasan Industri Kota Makassar. Tepatnya pada PT. Eastern Pearl Flour Mills yang berkedudukan di Kota Makassar. Sebab perusahaan tersebut yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawannya sebagaimana dalam putusan No.25/PHI.G/2007/PN.MKS.

Selain itu, penulis juga melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan Pengadilan Hubungan Industrial Kota Makassar yang merupakan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Penelitian di lapangan (*field research*)

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian langsung ke lokasi penelitian yakni PT Eastern Pearl Flour Mills untuk mengambil data-data serta melakukan wawancara (*interview*) dengan pihak - pihak yang terkait dengan masalah yang akan dibahas.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Sasaran penelitian kepustakaan ini terutama untuk mencari landasan teori dari objek kajian dengan cara:

- a. Mempelajari buku-buku yang berhubungan langsung dengan objek dan materi penelitian.
- b. Mempelajari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian sengketa industri.
- c. Mempelajari materi kuliah, seminar-seminar dan tulisan-tulisan para sarjana yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan mengumpulkan dan mengkaji dokumen tentang Surat Pemutusan Hubungan Kerja serta data yang menunjang sesuai bidang dan keterkaitannya dengan objek penelitian.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan yakni dari sumber-sumber buku, peraturan perundang-undangan, dokumen resmi dan artikel-artikel yang ada di media elektronik maupun di media massa yang penulis gunakan sebagai referensi penunjang penulisan skripsi.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Sebelum menganalisis data tersebut, terlebih dahulu diadakan pengorganisasian terhadap data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan dan data primer yang diperoleh melalui wawancara. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN PERTAMA

(Keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing)

A. Gambaran Umum PT Eastern Pearl Flour Mills

1. Sejarah singkat dan Kedudukan perusahaan

PT Eastern Pearl Flour Mills adalah salah satu perusahaan berbadan hukum dengan Penanaman Modal Asing (PMA) yang berbentuk Perseroan Terbatas. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri penghasil tepung terigu.

Didirikan pada bulan Maret 1982 dengan nama PT BERDIKARI SARI UTAMA FLOUR MILLS (BSUFM) di Makassar, Sulawesi Selatan, dan bergerak dalam industri pengolahan biji gandum menjadi tepung terigu. Sebelumnya perusahaan ini bernama PT Prima Indonesia yang didirikan pada tahun 1972 dengan mengambil alih operasi penggilingan terigu yang dikelola oleh suatu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA).

Selama lebih dari 30 tahun, PT. Eastern telah berkembang menjadi salah satu produsen tepung terigu terkemuka di Indonesia dengan produk-produk yang tersebar di seluruh nusantara. Kapasitas penggilingan gandum pabrik-pabrik PT. Eastern kini mencapai 2800 M ton per-hari yang menghasilkan terigu berkualitas dan produk sampingan, seperti tepung industri yang digunakan untuk

lem plywood dan produk pellet yang sebagian besar diekspor ke negara-negara tetangga seperti Vietnam dan Korea.

Pada awal tahun 2002, PT. Eastern melanjutkan bisnis industri terigu ini untuk tetap memenuhi kebutuhan terigu di Indonesia dengan menjadi bagian dari group Interflour. Group ini merupakan penghasil terigu terbesar di Asia Pasifik dengan 7 fasilitas produksi, pembongkaran dan penyimpanan di Asia Tenggara, kantor perwakilan di Amerika Serikat, Denmark, India, dan Cina, serta pusat penelitian tepung terigu internasional di Kuala Lumpur. Seiring dengan strategi perkembangan bisnis perusahaan, di tahun 2005 perusahaan perusahaan tersebut mengubah nama menjadi PT Eastern Pearl Flour Mills. Nama baru ini melambangkan citra perusahaan yang semakin internasional tanpa melupakan asal usulnya di Indonesia Timur. Perubahan nama ini seiring dengan bergabungnya PT Eastern Pearl Flour Mills sebagai salah satu unit usaha dari group Cooperative Bulk Handling (CBH) Australia yang memiliki fasilitas pengelolaan gandum tercanggih didunia.

PT Eastern memiliki dua Serikat Pekerja, yang keduanya bersekretariat di lingkungan perusahaan. Serikat Pekerja tersebut adalah FSP RTMM K-SPSI (Federasi Serikat Pekerja Rokok, Tembakau, Makanan, dan Minuman Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dan NIKEUBA SBSI (Federasi Niaga Informatika Perbankan Serikat Buruh Seluruh Indonesia). Inisiatif pendirian

kedua Serikat Pekerja tersebut datang langsung dari pihak pekerja/buruh. Terkait dengan kegiatan Serikat Pekerja, perusahaan beranggapan tidak menghalangi kegiatan Serikat Pekerja. Secara umum kegiatan dilakukan di luar jam kerja, apabila kegiatan pada jam kerja tidak dapat dihindari, pengurus Serikat Pekerja yang berkepentingan dengan kegiatan tersebut mendapatkan ijin dari perusahaan.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dibuat bersama-sama antara pengusaha dan Serikat Pekerja. Selama pembuatan Perjanjian Kerja Bersama tidak pernah terjadi deadlock. Namun begitu, rapat penyusunan Perjanjian Kerja Bersama biasanya diwarnai perdebatan yang memunculkan tawar-menawar antara kedua belah pihak, hingga pada akhirnya memunculkan kompromi-kompromi.

Dibawah kepemimpinan direktur utama Toni Hauswirth, PT Eastern Pearl Flour Mills siap mewujudkan misi perusahaan. Dibawah pengarahan Interflour dan Group CBH, PT Eastern Pearl Flour Mills yakin melangkah menuju visi perusahaan menjadi pabrik tepung terigu kelas dunia. PT Eastern Pearl Flour Mills telah berpengalaman lebih dari 30 tahun dibidang industri terigu dan saat ini telah mengoperasikan dua pabrik penggilingan gandum dengan mempekerjakan lebih dari 500 karyawan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Visi PT Eastern Pearl Flour Mills adalah menjadi perusahaan penghasil tepung terigu kelas dunia yang memberikan mutu yang konsisten untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

2. Misi

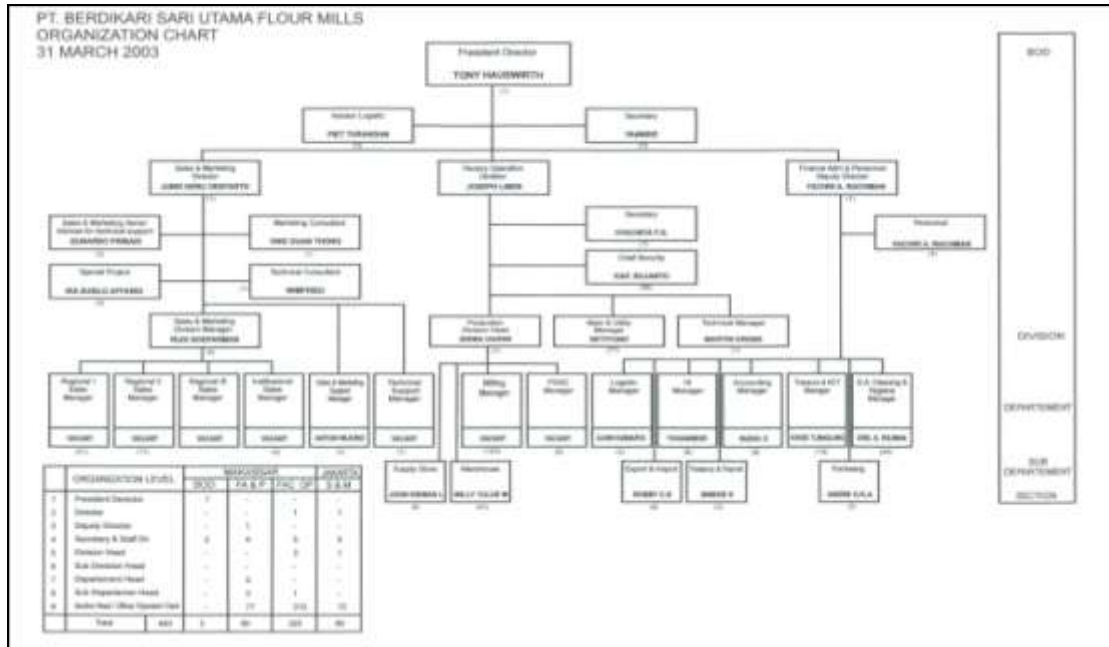
Misi PT Eastern Pearl Flour Mills adalah berkomitmen penuh terhadap produk yang berkualitas dan pelayanan memuaskan melalui penerapan sistem pengendalian manajemen yang baik.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan hal yang penting dalam perusahaan karena terdapat hubungan wewenang dan pertanggungjawaban dari pimpinan sampai masing-masing bagian. Dengan demikian dapat mempermudah pelaksanaan tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar Struktur Organisasi PT Eastern Pearl Flour Mills.

Gambar 1

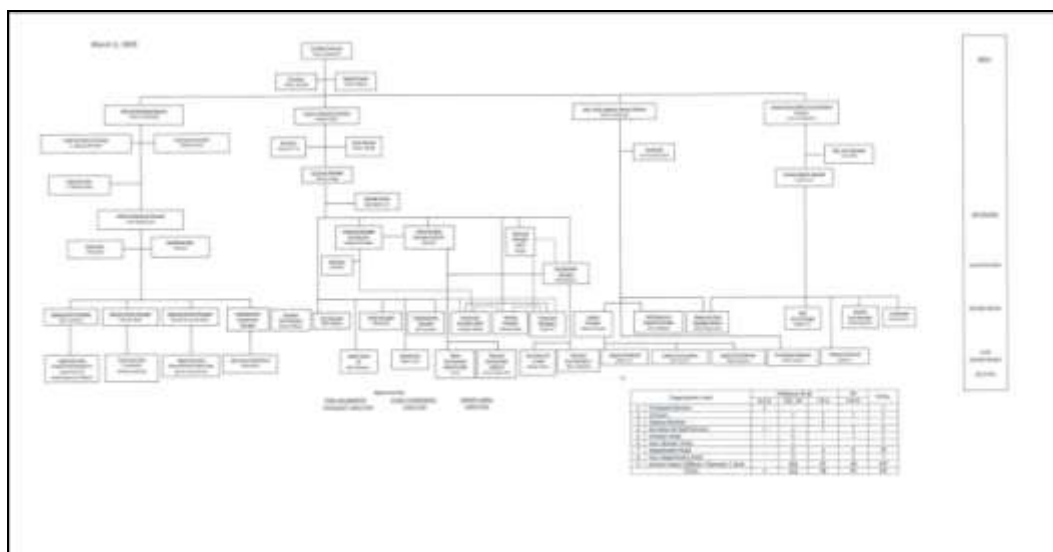
Struktur Organisasi PTEastern Pearl Flour Mills Tahun 2003



Sumber : Pengadilan Hubungan Industrial 2010

Gambar 2.

Struktur Organisasi PT Eastern Pearl Flour Mills Tahun 2005



Sumber : Pengadilan Hubungan Industrial 2010

B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA)

Pengertian tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Sedangkan menurut Budiono (1995 : 259) pengertian tenaga kerja asing adalah:

“tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Dari pengertian di atas bahwa kendatipun orang tersebut bukan orang warga negara Indonesia dan berada di Indonesia, tetapi tidak bermaksud bekerja di wilayah Indonesia, maka ia bukanlah tenaga kerja asing.

2. Ketentuan Tenaga Kerja Asing

Beberapa prinsip penempatan atau penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

- a. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1)). Hal ini dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

- b. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (Pasal 42 ayat (2)).
- c. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (4)). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu akan diatur melalui keputusan menteri.
- d. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya (Pasal 42 ayat (6)).
- e. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat (1)).
- f. Rencana penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 43 ayat (2)) minimal memuat keterangan:
 - 1) Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - 2) Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
 - 3) Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
 - 4) Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- g. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44

ayat (1)). Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi akan diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Pengertian standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain, pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.

h. Pemberi kerja tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat (1)) wajib :

1) Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian;

2) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki tenaga kerja asing.

i. Ketentuan butir h tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris (Pasal 45 ayat (2)).

j. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu (Pasal 46 ayat (1)). Ketentuan mengenai jabatan-jabatan akan diatur melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

k. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Pasal 47 ayat (1)):

- 1) Kewajiban membayar kompensasi tersebut tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan tenaga kerja asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan (Pasal 47 ayat (2)).
- 2) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan diatur dengan keputusan menteri (Pasal 47 ayat (3)).
- 3) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan peraturan pemerintah (Pasal 47 ayat (4)).

I. Pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir (Pasal 48).

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, menempatkan kewenangan pemerintah dan pemerintah daerah provinsi dalam hal mengatur dan mengawasi penempatan tenaga kerja asing – semakin jelas di samping kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota.

Adapun pembagian kewenangan pengaturan dan pengawasan penempatan tenaga kerja asing menurut Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 sebagai berikut:

a. Kewenangan pemerintah:

- 1) Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru;
- 2) Pengesahan RPTKA perpanjangan lintas provinsi;
- 3) Pengesahan RPTKA perubahan, seperti perubahan jabatan, perubahan lokasi, perubahan jumlah TKA, dan perubahan kewarganegaraan;
- 4) Pemberian rekomendasi visa kerja dan penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru;
- 5) Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari satu wilayah provinsi;
- 6) Penyusunan jabatan terbuka atau tertutup bagi TKA; dan
- 7) Pembinaan dan pengendalian penggunaan TKA skala nasional.

b. Kewenangan pemerintah daerah provinsi:

- 1) Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah orang, dan lokasi kerjanya dalam satu wilayah provinsi;
- 2) Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten dalam satu provinsi; dan
- 3) Monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten dalam satu provinsi.

c. Kewenangan pemerintah daerah kabupaten/kota:

- 1) Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota; dan
- 2) Monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan.

Dasar hukum pengaturan penempatan tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 42 s/d Pasal 49.
- b. Undang-undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian. Dalam BAB IV tentang Keberadaan Orang Asing di Wilayah Indonesia Pasal 24 s/d Pasal 28. BAB VI tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian Pasal 38 s/d Pasal 46.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Dalam BAB II tentang Urusan Pemerintahan Pasal 2 ayat (4).
- d. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendatang. Diatur dalam Pasal (1). Setiap pengguna TKWNAP wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. (2). Apabila bidang dan jenis

pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna TKWNAP dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu.

- e. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Diatur dalam BAB II tentang Persyaratan TKA Pasal 2 dan BAB III tentang Perijinan Pasal 3 s/d Pasal 9.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing. Terdapat dalam Pasal 2 yang menyatakan, “Pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang telah memiliki perlindungan melalui program jaminan sosial tenaga kerja di negara asalnya yang sejenis dengan program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, tidak wajib mengikutsertakan tenaga kerja asing yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia”.
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Diatur dalam BAB II tentang Tata Cara Permohonan Pengesahan RPTKA.

h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-173/Men/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang. Dalam Pasal 1 yang menyatakan, “Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas permintaan pengguna dan atau sponsor yang telah memperoleh ijin dari instansi yang memang sesuai dengan bidang kegiatannya”.

3. Tenaga Kerja Asing sebagai Direksi

Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur penggunaan tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan direksi berdasarkan status permodalan dan bidang usaha, namun membatasi jabatan tertentu yang tidak boleh diisi oleh tenaga kerja asing yaitu jabatan personalia. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 46 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

- “(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.”

Tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan Direksi atau Komisaris di perusahaan apabila tenaga kerja asing tersebut terpilih berdasarkan RUPS. Mengenai batasan jumlah maksimal tenaga kerja asing yang dapat ditunjuk sebagai Direktur, peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai hal tersebut. Selama jabatan tersebut dapat diisi oleh orang Indonesia yang memiliki

kompetensi maka lebih diutamakan orang Indonesia untuk mengisi jabatan tersebut.

Perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (termasuk Direksi dan Komisaris) wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga kerja atau pejabat lain yang ditunjuk. Setelah disahkan, maka perusahaan dimaksud akan memiliki surat Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Kebebasan dalam mempergunakan tenaga kerja warga Negara asing ini diberikan secara leluasa kepada perusahaan yang berbentuk PT. Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dimana seluruh sahamnya dimiliki oleh WNI dan/atau Badan hukum Indonesia, maupun PT. PMA dan badan hukum Indonesia lainnya (misalnya PT dan yayasan). Namun ada aturan khusus yang harus diperhatikan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai direksi. Hal ini diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendatang Pasal 3 menyebutkan :

“(1) Jabatan Direksi dan Komisaris pada perusahaan penanam modal yang didirikan dengan seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, terbuka bagi TKWNAP.

- (2) Jabatan Komisaris sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia.
- (3) Pemilik modal perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing, dapat menunjuk sendiri TKWNAP sebagai Direksi dan Komisaris perusahaannya.
- (4) Pemilik modal perusahaan penanaman modal yang didirikan dalam bentuk patungan antara modal asing dengan modal Warga Negara Indonesia dan/atau badan hukum Indonesia, atau pada perusahaan penanaman modal yang didirikan dengan seluruh modalnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia/dan atau badan hukum Indonesia, penunjukan Direksi dan Komisaris sesuai kesepakatan para pihak.”

Direksi dalam perseroan terbatas merupakan jabatan pekerjaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan, disamping itu penggunaan tenaga kerja asing dalam jabatan direksi diberikan kewenangan kepada perusahaan masing-masing dengan tetap berpegang pada aturan perundang-undangan yang berlaku di negara Indonesia.

C. Analisis Terhadap Keabsahan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang dapat menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Hal ini bisa terjadi karena ketidakcocokan pengusaha pada pekerja atau faktor-faktor lain yang terkait dengan perkembangan perusahaan.

Dikeluarkannya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan Nomor 055/EPFM-SK/IV/2007/DIR tanggal 11 April 2007 maka berakhir pula hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini oleh direksi, yang mana berdasarkan struktur organisasi perusahaan PT Eastern Pearl Flour Mills yang menduduki jabatan direksi pada perusahaan tersebut merupakan Tenaga Kerja Asing cq Mr.Toni Hauswirth.

Hasil wawancara Selasa 30 April 2010 penulis dengan Bapak Baso Pallawangga,S.H. selaku mediator pada kantor Disnaker Kota Makassar, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha ada 2 sebab, yaitu :

1. Karena kesalahan ringan pekerja, biasanya diatur dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama masing-masing perusahaan.
2. Karena kesalahan berat, misalnya pekerja melakukan perbuatan pidana. Maka pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur penggunaan tenaga kerja asing untuk menduduki jabatan direksi berdasarkan status permodalan dan bidang usaha, namun

membatasi jabatan tertentu yang tidak boleh diisi oleh tenaga kerja asing yaitu jabatan personalia. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 46 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

- “(1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan keputusan menteri.”

Tenaga kerja asing dapat menduduki jabatan Direksi atau Komisaris di perusahaan apabila tenaga kerja asing tersebut terpilih berdasarkan RUPS. Mengenai batasan jumlah maksimal tenaga kerja asing yang dapat ditunjuk sebagai Direktur, peraturan perundang-undangan tidak mengatur mengenai hal tersebut. Selama jabatan tersebut dapat diisi oleh orang Indonesia yang memiliki kompetensi maka lebih diutamakan orang Indonesia untuk mengisi jabatan tersebut.

Direksi dalam perusahaan perseroan terbatas merupakan jabatan pekerjaan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan, disamping itu penggunaan tenaga kerja asing dalam jabatan direksi diberikan kewenangan kepada perusahaan masing-masing dengan tetap berpegang pada aturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

PT Eastern Pearl Flour Mills merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA), berdasarkan struktur organisasi yang diperoleh penulis bahwa yang menduduki jabatan direksi perusahaan adalah Mr. Toni Hauswirth. Direksi tersebut merupakan

seorang warga negara asing sehingga posisinya dapat dikatakan sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA).

Dalam perusahaan penandatanganan suatu dokumen yang menyangkut perusahaan oleh direksi merupakan hal yang sah dan wajar saja karena dilihat dari posisi direksi yang bertanggung jawab penuh atas perusahaan tersebut. Akan tetapi ada pengecualian jika yang menduduki posisi direksi pada perusahaan adalah Tenaga Kerja Asing yang dalam hal ini memiliki batasan - batasan tertentu terhadap segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengelolaan serta administrasi sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja asing tidak diperkenankan untuk mengurus urusan personalia sesuai dengan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jabatan personalia berkaitan dengan fungsi ketiga dari manajemen yaitu menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan. Personalia yaitu para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang untuk melaksanakan berbagai pekerjaan, atau dengan kata lain manajer tidak akan bekerja sendiri. Artinya mengelola sumber daya manusia

bukan mengelola financial, material. Adapun fungsi- fungsi bagian personalia yakni sebagai berikut :

1. Fungsi- fungsi manajemen

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan berarti penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan itu. Dengan kata lain proses penentuan akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari Manajer personalia, dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian (organizing)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, manajer personalia menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan , personalia, dan faktor-faktor fisik. Apabila serangkaian tindakan telah ditentukan, organisasi harus disusun untuk melaksanakannya.

c. Pengarahan (directing)

Fungsi sederhana dari pengarahan adalah untuk membuat atau mendapatkan karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan (pemberian perintah)

d. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana

personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi

2. Fungsi-fungsi operasional

a. Pengadaan tenaga kerja (procurement)

Fungsi operasional dari manajemen personalia adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan . Penentuan sumber daya manusia yang diperlukan harus bersandar pada tugas-tugas yang tercantum pada rancangan pekerjaan yang ditentukan sebelumnya

b. Pengembangan (development)

Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini amat penting dan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.

c. Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi

d. Integrasi

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan (individu), masyarakat, dan organisasi. Definisi ini berpijak atas dasar kepercayaan bahwa masyarakat kita terdapat tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti.

e. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabadikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan mampu untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan, keadaan jasmani (fisik) karyawan, dan kesehatan serta keselamatan kerja.

f. Pemutusan hubungan kerja (separation)

Jika fungsi pertama manajemen personalia adalah untuk mendapatkan karyawan, adalah logis bahwa fungsi terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratannya yang telah ditentukan, dan menjamin bahwa warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Berdasarkan wawancara tanggal 5 April 2010, Bapak Manai Sofyan, S.H., M.H. mengatakan bahwa:

“ Jika fungsi pertama manajemen personalia adalah untuk mendapatkan karyawan, adalah logis bahwa fungsi terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat., Jadi sudah tugas dan fungsi bagian personalia untuk menentukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.”

Menurut narasumber bahwa dikatakan sah saja ketika direksi menandatangani suatu dokumen yang menyangkut perusahaan. Akan tetapi, Jika Direksi adalah Tenaga Kerja Asing dan dokumen yang akan ditandatangani adalah merupakan urusan personalia maka penandatanganan dokumen dimaksud, dilimpahkan (didelegasikan) kepada pemegang jabatan yang membidangi *personalia* (SDM) yang dipegang oleh tenaga kerja Indonesia.

Dalam peraturan perusahaan PT Eastern Pearl Flour Mills tidak diketahui pihak yang berwenang dalam penandatanganan dokumen SK Pemutusan Hubungan Kerja dan kewenangan direksi dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena pihak perusahaan tidak bersedia untuk memberikan keterangan mengenai hal tersebut kepada penulis. Oleh karena itu, penulis melakukan analisis berdasarkan data yang diperoleh berupa SK pemutusan hubungan kerja yang mana ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing selaku direksi perusahaan. Karena sesuai dengan Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 Pasal 46 tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Batasan jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut adalah segala aspek yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengelolaan serta administrasi sumber daya manusia (SDM). Penandatanganan suatu dokumen kepada pemegang jabatan yang lebih rendah (yang seharusnya ditanda-tangani oleh Direksi yang berkenaan dengan masalah personalia/SDM) sepanjang dilakukan atas dasar pelimpahan tugas atau pendelegasian kewenangan (termasuk dalam *job description*), maka kekuatan hukumnya akan sama jika dokumen dimaksud ditanda-tangani oleh (Direktur) yang bersangkutan secara langsung.

Jadi, hasil analisis penulis dapat dikatakan bahwa Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing tidak sah menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika penandatanganan dokumen oleh Direksi perusahaan PT Eastern Pearl Flour Mills dikatakan sudah tepat menurut peraturan perusahaan karena posisi Tenaga Kerja Asing tersebut sebagai Direksi Perusahaan tetapi Jika dilihat dari Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa wewenang dari Tenaga Kerja Asing diberikan batasan dalam hal menyangkut urusan personalia, maka penandatanganan dokumen

perusahaan yakni SK Pemutusan Hubungan Kerja tidak sah dan perusahaan tersebut sudah menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan jika ditinjau secara yuridis, menurut prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan yang dilakukan atas kemauan perusahaan tidak sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama Pasal 155 yang menyatakan :

- “(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.”

Prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan, belum ada penetapan ataupun putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Hj. Ratna Makka,S.H. selaku Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja Disnaker Kota Makassar, bahwa dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja dan untuk mencegah

terjadinya pemutusan hubungan kerja perusahaan tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia.

Dikaji secara hukum, prosedur pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan tentang Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut belum sah menurut hukum ketenagakerjaan.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA DAN ANALISIS PERMASALAHAN KEDUA

(Prosedur Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK)

A. Tinjauan Umum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pemutusan hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut

ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab:

1. dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, di samping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotokopi surat-surat lain);
3. kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja itu khususnya bagi buruh dan keluarganya, Prof. Iman Soepomo (1983 : 115) menulis, dikatakan bahwa:

“pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dan berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya”.

Menurut Pasal 1 angka 25 UU No.13 Tahun 2003:

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci.

2. Ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Pasal 153 ayat 1 Undang – undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;

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

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 ayat 3). Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-undang No.13 Tahun 2003 bahwa penetapan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam literatur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu:

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

Ad.1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK di mana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status, dan sebagainya.

PHK oleh pengusaha terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- a. PHK karena kesalahan ringan dan
- b. PHK karena kesalahan berat.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semau atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh (Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) karena berbagai alasan pekerja/buruh:

- a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melebihi dua belas bulan secara terus-menerus;
- b. Memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, melakukan kegiatan serikat

pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Jika pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut, PHK-nya adalah batal demi hukum (Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selanjutnya, pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh (Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psiktropika, zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Disamping itu, berkenaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa:

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, **khusus Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1)** sepanjang mengenai anak kalimat “...**bukan atas pengaduan pengusaha**”, **Pasal 170** sepanjang mengenai anak kalimat “...**Pasal 158 ayat (1)**...”, **Pasal 186** sepanjang mengenai anak kalimat “...**Pasal 137 dan 138 ayat (1)**...”, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.”

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/Men/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka pasal-pasal di atas tersebut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, diatur bahwa untuk PHK oleh pengusaha karena alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Ad. 2. Pemutusan hubungan kerja oleh Pekerja/Buruh

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan untuk terus-menerus bekerja bilamana ia sendiri tidak

menghendakinya. Dengan demikian PHK oleh buruh ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari buruh/pekerja itu sendiri.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh terbagi dan disebabkan oleh dua hal, yaitu:

- a. Karena permintaan pengunduran diri (Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003); dan
- b. Karena permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Jadi, secara hukum dan dalam praktik PHK itu tidak hanya dominan dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh atas permintaan pengunduran diri ialah PHK yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Dalam praktik bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja. Teknisnya dilakukan pekerja/buruh secara tertulis dan atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha. Jika terdapat indikasi tekanan/intimidasi dari pengusaha, secara hukum bukan PHK oleh pekerja/buruh, melainkan PHK oleh pengusaha. Akibat hukumnya,

maka pekerja/buruh berhak atas hak PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Terhadap PHK oleh pekerja/buruh atas kemauan sendiri tidak memerlukan penetapan pengadilan hubungan industrial (periksa Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Lebih lanjut, Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh:

- a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. Tidak terkait dalam ikatan dinas; dan
- c. Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Sedangkan untuk PHK oleh pekerja/buruh juga dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), jika pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Teknisnya pekerja/buruh menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

Terhadap peluang dalam pasal ini hendaknya pekerja/buruh harus hati-hati dalam menggunakan haknya mengajukan permohonan PHK kepada pengadilan hubungan industrial karena jika alasan-alasan yang diajukan benar-benar tidak terbukti, berakibat fatal bagi pekerja/buruh. Dimana yang bersangkutan dapat di PHK oleh pengusaha, tanpa harus ada penetapan dan tidak berhak atas hak PHK (uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja).

Ad.3. Pemutusan hubungan kerja demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603e KUH Perdata menyebutkan bahwa:

“hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang-undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

Berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penyebab PHK demi hukum adalah:

- a. Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pertama kali;
- c. Pekerja/buruh telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak hanya karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi juga karena telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan.

Mengenai meninggalnya pekerja/buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja/buruh meninggal dunia, berakibat PHK demi hukum. Namun, tidak demikian halnya

jika pengusaha yang meninggal dunia. Jadi, hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia (Pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau penghibahan. Apabila terjadi pengalihan perusahaan, segala hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh (Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Jika pengusaha baru bermaksud melakukan PHK, wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan industrial sesuai ketentuan Pasal 151 dan 152 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Ad.4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta Pengadilan Negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. Selanjutnya menurut pasal 1603v KUHPerdara tiap pihak setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan, Perjanjian Kerja Putus.

4. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

Pada awalnya dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1969 yang secara eksplisit diatur hanyalah prosedur PHK oleh pengusaha, itu pun hanya sebatas PHK karena kesalahan berat. Namun, kemudian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja/buruh disamping juga adanya prosedur PHK secara umum.

Berikut akan diuraikan prosedur PHK menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

1. Prosedur PHK Secara Umum

- a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh) harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya PHK (Pasal 151 ayat (1)).
- b. Jika tidak dapat dihindari, pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan (Pasal 151 ayat (2)).
- c. Jika perundingan berhasil, buat persetujuan bersama.
- d. Jika tidak berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasannya kepada pengadilan hubungan industrial (Pasal 151 ayat (3)) dan (Pasal 152 ayat (1)).
- e. Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak

tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah (Pasal 155 ayat (2)).

- f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 155 ayat (3)).

Khusus mengenai penanganan PHK massal yang disebabkan keadaan perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain (Shamad, 1995 : 241) menyarankan sebelumnya agar melakukan upaya perbaikan.

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:
- 1) Mengurangi *shift* (kerja giliran) apabila perusahaan menggunakan kerja sistem *shift*.
 - 2) Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
 - 3) Jika upaya di atas belum berhasil, dapat dilakukan pengurangan jam kerja.
 - 4) Meningkatkan usaha-usaha efisiensi, seperti mempercepat pensiun bagi pekerja/buruh yang kurang produktif.

- 5) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.
- b. Jika upaya-upaya butir a tidak berhasil untuk memperbaiki keadaan perusahaan, pengusaha terpaksa melakukan PHK dengan cara :
- 1) Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskan kepada serikat pekerja/serikat buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil agar mereka memahami alasan PHK yang dilakukan oleh pengusaha.
 - 2) Bersama serikat pekerja/serikat buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di PHK.
 - 3) Merundingkan persyaratan dalam melakukan PHK secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
 - 4) Setelah persyaratan PHK disetujui bersama, selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh, sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 - 5) Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja/buruh, ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK kepada pekerja/buruh secara bertahap.
 - 6) Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama, dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.

7) Selesai melaksanakan rangkaian di atas, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke P4P melalui Kandepnaker (= Kadisnaker) setempat.

Sehubungan dengan itu, telah diterbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan bahwa jika dalam hal suatu perusahaan mengalami kesulitan yang dapat membawa pengaruh terhadap ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja haruslah merupakan upaya terakhir, setelah dilakukan

a. Upaya-upaya sebagai berikut:

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

- b. Pemilihan alternatif tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja/buruh dalam hal di perusahaan tidak ada serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara bipartit sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Prosedur PHK oleh Pengusaha

Prosedur PHK oleh pengusaha terbagi dalam dua macam, yaitu:

a. PHK karena kesalahan ringan

Dalam praktik prosedur PHK karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hal ini perlu dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut.

- 1) Biasanya diawali dengan adanya peringatan lisan, kemudian peringatan tertulis kesatu, kedua, dan ketiga. Peringatan tertulis secara bertahap tidaklah bersifat mutlak, bergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.

Jadi, bisa saja pengusaha langsung memberikan peringatan tertulis pertama dan terakhir, sepanjang prosedur itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Peringatan tertulis pertama dan terakhir dalam praktik sering digunakan pengusaha untuk

memberikan sanksi kepada pekerja/buruh yang mengarah pada pemutusan hubungan kerja.

Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

- 2) Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi, pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, buat perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
- 4) Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, salah satu pihak atau para pihak menempuh mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

b. PHK karena kesalahan berat

Sejak terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, maka PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).

3. Prosedur PHK oleh Pekerja/Buruh

Sebagaimana uraian sebelumnya bahwa PHK oleh pekerja/buruh itu terbagi dan disebabkan oleh dua hal, yaitu PHK karena permintaan pengunduran diri dan PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial. Masing-masing memiliki prosedur yang berbeda, yaitu:

a. Prosedur PHK karena permintaan pengunduran diri

Diatur dalam Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terkait dalam ikatan dinas; dan
- 3) Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Prosedur secara rinci dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Prosedur PHK karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial

Diatur dalam Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaiannya adalah melalui upaya penyelesaian perundingan bipartit, konsiliasi, atau mediasi, kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial. Jadi, setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil, pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan, yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

B. Prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT Eastern Pearl Flour Mills

Perusahaan PT Eastern Pearl Flour Mills sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama bahwa berakhirnya hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) antara perusahaan dengan pekerja, karena berbagai alasan dan penyebab, merupakan hal yang wajar dan adakalanya tidak terhindarkan. Walaupun demikian, Perusahaan menaruh perhatian besar terhadap pemutusan hubungan kerja dan berupaya melakukan pengaturan sebaik mungkin dengan berpedoman pada peraturan yang berlaku. Perselisihan Pemutusan

Hubungan Kerja yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh adalah mengenai Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan tanggal 11 April 2007 yang menyatakan bahwa perusahaan memberhentikan pekerja yang bersangkutan karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB). dengan sebelumnya mendapat Surat pemberitahuan tertanggal 20 Maret 2007 No.054/PA&GA/EPFM/III/07 dan Surat Pemberitahuan Terakhir tertanggal 23 Maret 2007 No.055/PS&GA/EPFM/III/07. Keputusan untuk memberhentikan pekerja/buruh dari perusahaan melalui proses yang panjang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dalam perusahaan.

Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills terhadap pekerja/buruh, yakni melalui beberapa proses sebagai berikut:

1. Bahwa guna kelancaran operasional pabrik PT Eastern Pearl Flour Mills di Makassar, maka dirasa perlu diadakan mutasi pekerja/buruh. Dasar hukum diadakannya mutasi pekerja/buruh ini yakni berpedoman pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Bab V ayat 1 & 2 tentang Mutasi Jabatan dan Penilaian Untuk Promosi.

“1.Sewaktu-waktu apabila kebutuhan Perusahaan menghendaki, Pimpinan Perusahaan dapat memindahkan (mutasi) pekerja ke Bagian lain dengan Surat Pemberitahuan dalam waktu 48 (empat puluh delapan) jam.
2. Pemandahan yang sifatnya bukan promosi, tidak akan mendapat perubahan upah.”

Kemudian berdasarkan hal tersebut diatas pada tanggal 2 Maret 2007, perusahaan memutasikan pekerja tersebut dari jabatan lama sebagai sekretaris ke jabatan baru sebagai packing operator.

2. Dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Eastern Pearl Flour Mills, diatur secara khusus mengenai mekanisme perundingan dalam perusahaan, yakni pada Pasal 6 yang berbunyi :

“Kedua belah pihak bersepakat:

1. Untuk hal yang sifatnya luas dan mencakup seluruh Perusahaan serta semua anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka pertemuan/ perundingan akan diselenggarakan antara Pengusaha /Wakilnya dan Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau Wakilnya yang diwakili oleh suatu delegasi yang terdiri dari minimal 4 (empat) orang dan maksimal 8 (delapan) orang dari Pimpinan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Untuk masalah-masalah yang sifatnya lokal maka pertemuan /perundingan akan diselenggarakan antara Pengusaha dan delegasi Pengurus Serikat /Serikat Buruh setempat untuk kepentingan yang lebih luas akan dibentuk lembaga bipartit yang terdiri dari unsur Perusahaan dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan atau anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan mengadakan pertemuan minimal sekali sebulan.
3. Dalam hal perbedaan pendapat tidak dapat dipecahkan masalah yang menjadi perselisihan itu dapat diteruskan kepada pihak ketiga sesuai Undang-Undang No.22 Tahun 1957 oleh Pengusaha dan serikat Pekerja/Serikat Buruh. Setiap perubahan Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh , baik anggota biasa maupun yang merangkap sebagai pengurus, baik kalangan PUK FSP RTMM K-SPSI maupun PK NIKEUBA SBSI PT. Eastern Pearl Flour Mills, wajib dilaporkan secara tertulis kepada perusahaan dalam

waktu 2x24 jam sejak perubahan tersebut terjadi, dan ditembuskan kepada pihak-pihak lain yang berkaitan.”

Pekerja tersebut merasa keberatan atas dimutasikannya ke bagian packing operator. Kemudian tanggal 6 Maret 2007 diadakan perundingan bipartit antara pihak pengusaha dan pekerja, dimana pekerja didampingi oleh serikat pekerja/serikat buruh pada PT Eastern Pearl Flour Mills dan pihak Pengusaha diwakili oleh Kepala Bidang Personalia. Perundingan ini diadakan untuk membicarakan tentang Mutasi jabatan yang dilakukan oleh Perusahaan dengan mengeluarkan SK No.024/EPFM-SK/II/2007/DIR tanggal 2 Maret 2007. Namun perundingan bipartit ini tidak menghasilkan kesepakatan, karena pekerja tetap menolak untuk dimutasikan ke jabatan sebagai packing operator.

4. Perusahaan mengeluarkan Surat Pemberitahuan tertanggal 20 Maret 2007 vide surat No.054/PA&GA/EPFM/III/07 yang diajukan kepada pekerja tersebut karena sejak diterbitkannya SK Mutasi per tanggal 2 Maret 2007 pekerja tersebut tidak pernah melaksanakan tugas sebagai packing operator.
5. Perusahaan mengeluarkan Surat No.055/PS&GA/EPFM/III/07 Perihal Surat Pemberitahuan Terakhir tertanggal 23 Maret 2007 kepada pekerja karena tidak mengindahkan surat pemberitahuan yang dikeluarkan oleh perusahaan dan tidak melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya sebagai pekerja PT Eastern Pearl Flour Mills tanggal 05,06,07,08,09,12,14,15,16,22,dan 23 Maret 2007.

6. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 4 ayat

(1) yang berbunyi:

“Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Oleh Karena itu, Pekerja/buruh mendaftarkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar sehubungan dengan tidak tercapainya kesepakatan melalui perundingan bipartit. Maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial selanjutnya dilakukan dengan tahap mediasi. Didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh seorang Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Namun dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap mediasi tidak menemukan kesepakatan antara kedua belah pihak. Sebagaimana

dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 Pasal 13 ayat (2) yang menyatakan :

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

- a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Maka mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar yang ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui tahap mediasi. Setelah mengadakan sidang mediasi antara kedua belah pihak dan tidak tercapai kesepakatan sesuai dengan peraturan tersebut diatas maka mediator pada tanggal 27 Maret 2007 mengeluarkan anjuran tertulis. Dalam pertimbangan hukumnya, mediator berkesimpulan bahwa :

- Undang-undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai mutasi pekerja. Pemerintah memberikan kewenangan kepada Pimpinan Perusahaan untuk menempatkan tiap-tiap pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang tentu saja ditentukan dengan keahlian masing-masing pekerja.
- Bahwa pengaduan diajukan oleh Pekerja didampingi oleh serikat buruh, mengenai penolakan mutasi terhadap dirinya.
- Bahwa perselisihan ini merupakan perselisihan kepentingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.
- Bahwa baik pekerja maupun pihak pengusaha mengatakan bahwa pekerja dimutasi dari sekretaris ke bagian packing operator artinya dibagian packing operator dibutuhkan tambahan pekerja, tetapi sebaiknya pengusaha menerima pekerja baru bukan sekretaris yang dimutasi ke bagian packing operator, dengan pertimbangan bahwa jabatan sekretaris sudah merupakan unsur pimpinan, sedangkan orang yang bekerja dibagian packing operator adalah buruh biasa secara nyata mutasi tersebut jelas demosi, sekalipun pihak pengusaha mengatakan bukan demosi, dengan alasan gaji tidak dikurangi sesuai dengan Bab IV ayat 2 PKB.
- Bahwa menurut pekerja menerima gaji sebesar Rp.3.970.000,- /bulan jumlah yang jauh diatas rata-rata pekerja bagian packing operator, dan juga dapat menjadi perhatian bagi pekerja lainnya.

- Dari sisi lain dalam mutasi tersebut merupakan demosi, tentu terkait dengan kesalahan yang dilakukan oleh pekerja, dan pengusaha berhak melakukan teguran tertulis kepada pekerja yang bersangkutan, namun pekerja tidak pernah diberikan teguran dan tidak mengerti apa kesalahannya.
- Bahwa pihak pengusaha memutasi pekerja setelah dipanggil dan diminta untuk mengundurkan diri, dengan tawaran kompensasi pembayaran setara dengan uang pesangon, tetapi pekerja menolak.
- Bahwa mutasi pekerja tidak sesuai dengan amanat PKB Bab IV ayat 1 & 2 mengenai mutasi jabatan dan penilaian untuk promosi.
- Bahwa unsur-unsur dari isi PKB BAB IV butir 1 kalau diuraikan adalah :
 1. Sewaktu - waktu kebutuhan perusahaan menghendaki;
 2. Pimpinan Perusahaan dapat memindahkan (mutasi) pekerja ke bagian lain;
 3. Dengan surat pemberitahuan dalam waktu 48 (empat puluh delapan) jam.

Dibandingkan dengan unsur-unsur kasusnya sebagai berikut :

1. Pekerja dimutasi;
2. Dari sekretaris ke Packing Operator;
3. Setelah menolak permintaan untuk mengundurkan diri.

- Bahwa jelas unsur-unsur dari pasal yang dikenakan tidak bersesuaian dengan unsur-unsur dari kasusnya.
- Bahwa persoalan belum selesai melalui perundingan karena pekerja tetap menolak untuk mutasi dan pihak pengusaha tetap agar pekerja melaksanakan tugas sesuai dengan SK mutasi dan berdasarkan pasal 13 ayat (2) Undang-undang No.2 Tahun 2004 guna penyelesaian masalah, mediator menganjurkan :

1. Agar pihak Pimpinan PT Eastern Pearl Flour Mills meninjau kembali SK Mutasi No.024/EPFM-SK/II/2007/DIR terhadap pekerja.
2. Agar pekerja tetap masuk menjalankan tugas sebagaimana mestinya sambil menunggu keputusan peninjauan kembali SK No.024/EPFM-SK/II/2007/DIR dari Pimpinan PT Eastern Pearl Flour Mills.
3. Agar baik pimpinan PT Eastern Pearl Flour Mills maupun pekerja memberikan jawaban tertulis selambat-lambatnya dalam waktu 10 hari setelah menerima surat anjuran ini.

7. Dikeluarkannya Internal Memo dari Personnel Section Head tertanggal 28 Maret 2007 perihal pengajuan untuk Pemutusan Hubungan Kerja dan Penerbitan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja a.n. Pekerja yang bersangkutan (FPL00696), dimana yang bersangkutan sudah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sebelumnya telah

mendapat surat pemberitahuan tertanggal 20 Maret 2007 No.054/PA&GA/EPFM/III/07 dan Surat Pemberitahuan Terakhir tertanggal 23 Maret 2007 No.055/PS&GA/EPFM/III/07.

8. Perusahaan mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan tanggal 11 April 2007 yang menyatakan bahwa perusahaan memberhentikan pekerja yang bersangkutan karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB). dengan sebelumnya mendapat Surat pemberitahuan tertanggal 20 Maret 2007 No.054/PA&GA/EPFM/III/07 dan Surat Pemberitahuan Terakhir tertanggal 23 Maret 2007 No.055/PS&GA/EPFM/III/07.

C. Analisis Terhadap Prosedur pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja dalam kaitannya dengan ketentuan tentang PHK

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan Pemutusan Hubungan Kerja buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sehubungan dengan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai dasar hukum.

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 151 ayat (2) dan (3) bahwa jika pengusaha akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja maka terlebih dahulu harus merundingkannya dengan serikat buruh/pekerja atau dengan buruh/pekerja yang bersangkutan jika tidak menjadi anggota serikat buruh/pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan atas ketentuan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dapat dilihat bahwa perusahaan dalam melaksanakan prosedur pemutusan hubungan kerja atas kemauan perusahaan. Perusahaan memberhentikan pekerja secara sepihak, ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan tanggal Nomor 055/EPFM-SK/IV/2007/DIR tanggal 11 April 2007. Alasan dikeluarkannya Surat Keputusan tersebut karena pekerja melakukan pelanggaran atas Perjanjian Kerja Bersama

(PKB) dengan tidak mengindahkan surat pemberitahuan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan.

Jika dikaji dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Eastern Pearl Flour Mills, dalam Bab X Sanksi-sanksi Pasal 56 tentang Surat Peringatan dinyatakan bahwa:

“apabila dalam waktu berlakunya Surat Peringatan terdahulu, pekerja yang bersangkutan melakukan pelanggaran/ kesalahan lagi maka kepadanya langsung diberikan surat peringatan berikutnya. Apabila setelah peringatan terakhir pekerja melakukan kesalahan/pelanggaran lagi, maka kepadanya langsung diberikan tindakan Pembebasan Tugas Sementara. Jika setelah menerima pembebasan tugas sementara, pekerja tersebut masih melakukan kesalahan/pelanggaran, maka Perusahaan akan mengambil tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai prosedur yang berlaku”.

Pengusaha dalam hal ini tidak pernah melakukan Pembebasan Tugas Sementara terhadap pekerja yang bersangkutan, melainkan hanya mengeluarkan Surat Pemberitahuan dan Surat Pemberitahuan Terakhir. Padahal dalam perjanjian kerja perusahaan itu sendiri tidak ada yang mengatur pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa adanya pelanggaran dari pihak pekerja yang dapat mengakibatkan dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan kerja. Sebagaimana yang disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Eastern Pearl Flour Mills Pasal 58 tentang Pemutusan Hubungan Kerja bahwa jenis-jenis pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut:

- (1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.

- (2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- (3) Membawa minuman kerja/obat-obat terlarang untuk diminum di lingkungan Pabrik atau lingkungan kerja.
- (4) Mabuk, minum - minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- (5) Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja.
- (6) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi tenaga kerja atau pengusaha.
- (7) Merokok di bagian Pabrik atau Perusahaan yang ditetapkan sebagai area bebas rokok.
- (8) Membujuk teman pekerja atau pengusaha untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (9) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- (10) Dengan ceroboh atau dengan sengaja membiarkan teman pekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.
- (11) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- (12) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- (13) Mengadakan kekacauan di dalam lingkungan Perusahaan dan atau dengan sengaja merusakkan harta benda Perusahaan sehingga mengakibatkan perusahaan dan menghambat jalannya produksi (sabotase).
- (14) Menghina secara kasar dan/atau mengancam serta menganiaya terhadap Atasan/Pimpinan atau Pengusaha serta keluarganya.
- (15) Menganiaya sehingga menyebabkan pekerja lain cedera.

- (16) Berkelahi dan/atau memukul pekerja lainnya di tempat bekerja atau di dalam lingkungan kerja.
- (17) Memberi hasutan adanya ketidak-puasan terhadap Perusahaan kepada sesama pekerja untuk melawan Perusahaan, baik lisan maupun tulisan dan atau mengadakan rapat/pertemuan dalam lingkungan pabrik/perusahaan tanpa izin, serta melanggar ketentraman bekerja tanpa melalui prosedur.

Berdasarkan Ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan pada Pasal 158 ayat (1) tentang jenis pelanggaran oleh pekerja/buruh yang sanksinya pemutusan hubungan kerja maka peraturan dalam PKB tentang jenis pelanggaran sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha harus berdasarkan atas peraturan tersebut diatas yang mana telah sesuai dengan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003.

Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-undang No.13 Tahun 2003 bahwa penetapan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya

- tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.

Jika ditinjau secara yuridis, prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan yang dilakukan atas kemauan perusahaan tidak sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 terutama Pasal 155 yang menyatakan :

- “(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama belum ada penetapan/putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kedua pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing. Di mana pekerja/buruh tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan huruf e berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.”

Dilihat dari prosedur dan mekanisme pelaksanaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bersangkutan, belum ada penetapan ataupun putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Maka dikaji secara hukum prosedur pelaksanaannya tidak sesuai dengan ketentuan tentang Pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mencoba menyimpulkan hasil dari penelitian yang mencakup beberapa hal, yaitu:

1. Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing tidak sah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan. Ada 2 pertimbangan SK pemutusan yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing tersebut dikatakan belum sah menurut peraturan perundang-undangan, yakni
 - (1) Jika Direksi adalah Tenaga Kerja Asing dan dokumen yang akan ditandatangani adalah merupakan urusan personalia maka penanda-tanganan dokumen dimaksud, dilimpahkan (didelegasikan) kepada pemegang jabatan yang membidangi *personalia* (SDM) yang dipegang oleh tenaga kerja Indonesia. Oleh Karena itu, seharusnya SK Pemutusan Hubungan Kerja tidak ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing.
 - (2) Ditinjau dari prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja tidak sesuai dengan ketentuan PHK yang ada dalam Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 pada Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 dimana Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Bahwa pada dasarnya prosedur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills tidak sesuai dengan ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pihak perusahaan telah melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Saran

Dari apa yang disimpulkan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran yang sekiranya dapat menjadi bagian solusi dari permasalahan yang berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT Eastern Pearl Flour Mills :

1. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seharusnya pihak manajemen PT Eastern Pearl Flour Mills harus menempuh prosedural yang telah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mendaftarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pihak manajemen PT Eastern Pearl Flour Mills.

2. Dalam rangka perlindungan hukum bagi pekerja dalam kaitannya dengan Undang-undang No13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (khususnya menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja) seharusnya dalam Perjanjian Kerja Bersama diatur secara rinci tentang prosedur Pemutusan Hubungan Kerja di PT Eastern Pearl Flour Mills serta pihak yang berwenang dalam memutuskan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal (Ed.). 2006. *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Budiono, Abdul. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Indeks.
- Gultom, Sri Subiandini. 2005. *Aspek Hukum Hubungan Industrial*. Jakarta: PT Hecca Mitra Utama.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- _____. 2005. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2010. *Permohonan penjelasan mengenai Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Thn 2003 Pasal 46* (Online). (<http://www.depnakertrans.go.id/?show=faq&page=7> , diakses 1 Mei 2010)
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2010. *Penunjukan Direksi Asing di Perusahaan Perdagangan* (Online). (<http://www.depnakertrans.go.id/faq.html>, diakses 1 Mei 2010)
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok – Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Program Studi Ilmu Hukum (S1) Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin. 2009. *Pedoman Penyusunan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Sarjana*. Makassar.
- Rosdianti, Yeni. 2008. *Pemenuhan Hak Berserikat Bagi Pekerja di Indonesia (Studi di Tiga Kota: Makassar, Medan dan Yogyakarta)*(Online).(<http://docs.google.com/viewer?a=v&q=ca>

[che:UAm2uDswXZEJ:www.komnasham.go.id/portal/files/Penelitian%2520Pemenuhan%2520Hak%2520u_Berserikat.pdf+Hak+Berserikat+PT+Eastern&hl=id&gl=id&pid=bl&srcid](http://www.komnasham.go.id/portal/files/Penelitian%2520Pemenuhan%2520Hak%2520u_Berserikat.pdf+Hak+Berserikat+PT+Eastern&hl=id&gl=id&pid=bl&srcid), diakses 1 Mei 2010)

Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Salam, Moch Faisal. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*. Bandung: CV.Mandar Maju.

Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Supomo, Iman. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN

No. : 055/EPFM-SK/IV/2007/DIR

tentang

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
ATAS KEMAUAN PERUSAHAAN**

Manajemen PT Eastern Pearl Flour Mills;

MENIMBANG : Internal Memo dari Personnel Section Head tertanggal 28 Maret 2007, perihal Pengajuan Untuk PHK & Penerbitan SK PHK a/n. Yannique Ramaulina Boru Sitanggung (FPL 00696), dimana yang bersangkutan sudah melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan sebelumnya telah mendapat Surat Pemberitahuan tertanggal 20 Maret 2007 No. 054/PA&GA/EPFM/III/07 dan Surat Pemberitahuan Terakhir tertanggal 23 Maret 2007 No. 055/PA&GA/EPFM/III/07.

MENINGAT : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) periode 1 Januari 2007 – 31 Desember 2008 sebagai berikut :

- Bab V tentang Mutasi Jabatan & Penilaian Untuk Promosi,
Ayat 1 : Sewaktu-waktu apabila perusahaan menghendaki, Pimpinan Perusahaan dapat memindahkan (mutasi) pekerja ke bagian lain dengan surat pemberitahuan dalam waktu 48 (empatpuluhdelapan) jam;
- Bab III tentang Ketentuan Penerimaan Pekerja,
Pasal 11 : Kedisiplinan dan Kewajiban-Kewajiban Pekerja,
Bagian C : Kewajiban-Kewajiban Pekerja,
Ayat 2 : Semua pekerja wajib menjalankan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya dan
Ayat 3 : Semua pekerja harus taat pada perintah/petunjuk atasannya atau orang yang diberi wewenang sebagai pimpinannya;
- Bab X tentang Sanksi-Sanksi,
Pasal 58 : Pemutusan Hubungan Kerja,
Ayat 17 : Memberi hasutan adanya ketidak-puasan terhadap Perusahaan kepada sesama pekerja untuk melawan Perusahaan, baik lisan maupun tulisan dan atau mengadakan rapat/pertemuan dalam lingkungan Pabrik/Perusahaan tanpa izin serta melanggar ketentraman bekerja tanpa melalui prosedur.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN : Surat Keputusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Kemauan Perusahaan, maka :

1. Terhitung mulai tanggal 11 April 2007 Perusahaan memberhentikan karyawan tersebut dibawah ini :

- Nama : YANNIKE R. BORU SITANGGANG
- No. Gaji : FPL00696
- Jabatan : Packing Operator
- Seksi : ---
- Departemen : Packing Departemen

dari tugas jabatannya di PT Eastern Pearl Flour Mills.



2. Pekerja tersebut mulai

Lanjutan SK No. 055/EPFM-SK/IV/2007/Dir

2. Pekerja tersebut mulai bekerja di PT Eastern Pearl Flour Mills sejak tanggal 1 Desember 2002.
3. Surat Keputusan ini dapat diperbaiki sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari ternyata ada kekeliruan di dalamnya.

Ditetapkan di : Makassar,
Pada tanggal : 11 April 2007

PT Eastern Pearl Flour Mills,

Direksi,



Toni Hauswirth
President CEO

Asli : **Mrs. YANNIKE RAMAULINA BORU SITANGGANG**
Kompleks Graha Malangkeri Blok AR 7 No. 2A
Makassar

- Tembusan :
1. Bpk. Kepala Disnakertrans Kota Makassar.
 2. Finance Dy. Director.
 3. Personnel & Adm. Section Head.
 4. Packing Manager.
 5. Ketua PUK FSP RTMM K-SPSI PT EPFM.
 6. File.

SURAT KEPUTUSAN MUTASI JABATAN

No. : 024/EPFM-SK/II/2007/DIR


Manajemen PT Eastern Pearl Flour Mills;

- MENIMBANG** : Bahwa guna kelancaran operasional pabrik PT Eastern Pearl Flour Mills di Makassar, maka dirasa perlu diadakan mutasi karyawan.
- MENGACU** : Internal Memo dari Personalia tertanggal 1 Maret 2007 perihal Mutasi Karyawan.
- MENINGAT** : Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Periode 1 Januari 2005 – 31 Desember 2006, Bab IV; ayat 1 & 2, tentang Mutasi Jabatan & Penilaian Untuk Promosi.

MEMUTUSKAN

- MENETAPKAN** : 1. Bahwa terhitung mulai tanggal 2 Maret 2007, Perusahaan memutasikan karyawan yang tersebut namanya dibawah ini :
- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| Nama | : YANNIKE RAMAULINA B. SITANGGANG |
| No. Gaji | : FPL00696 |
| Jabatan Lama | : Secretary |
| Department | : Non Department |
| Jabatan Baru | : Packing Operator |
| Department | : Packing |
2. Surat Keputusan ini sewaktu-waktu dapat diubah dan / atau diperbaiki bila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan.

DITETAPKAN DI : Makassar
PADA TANGGAL : 2 Maret 2007

P.T. Eastern Pearl Flour Mills
Direksi,


Toni Hauswirth

Asli : Kepada Yth.,
Mrs. YANNIKE RAMAULINA B. SITANGGANG, Dra.
BTN Asal Mula Blok C 15 No. 10
Makassar

Tembusan : 1. Finance Dy. Director, Mks.
2. Personnel & Adm. Section Head, Mks.
3. File.

No. 079/PERS/EPFM/III-10

Makassar, 25 Maret 2010

Kepada Yth.,
Bapak Pembantu Dekan III
Fakultas Hukum
Universitas Hasanuddin
Di -
Makassar

| No. | Nama | Stambuk | Judul |
|-----|---------|-------------|--|
| 1 | Arwinny | B111 06 089 | Kajian Yuridis terhadap Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja yang ditandatangani oleh Tenaga Kerja Asing |

Dengan hormat,

Kami mengucapkan terima kasih atas penunjukan Bapak kepada PT. Eastern Pearl Flour Mills sebagai sarana Penelitian bagi mahasiswa / mahasiswi Bapak. Namun dengan sangat menyesal kami sampaikan bahwa permohonan tersebut untuk saat ini belum dapat kami terima, berhubung kondisi perusahaan pada saat ini, di samping aktivitas perusahaan yang sangat padat.

Demikian penyampaian kami harap dimaklumi, atas perhatian dan kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih.

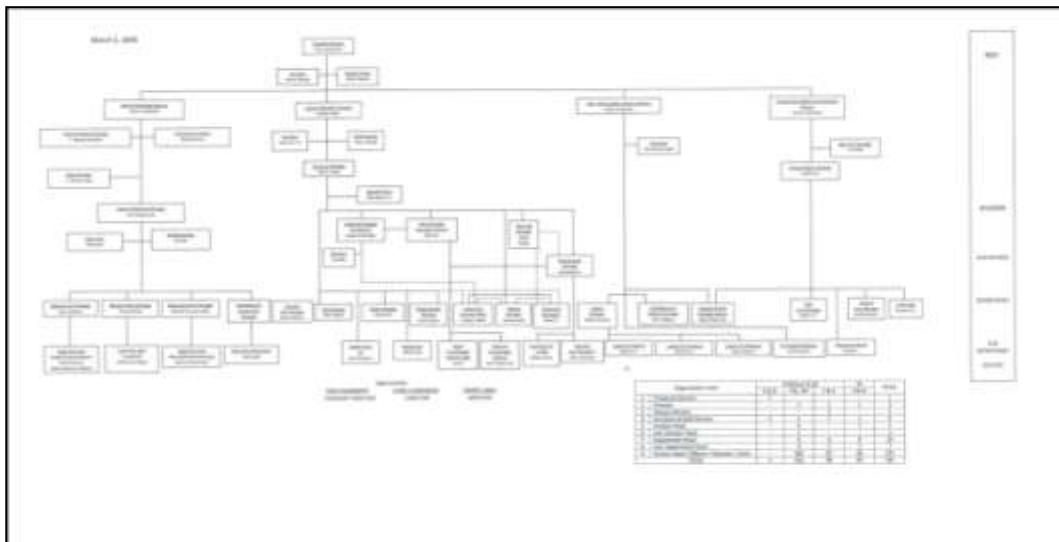
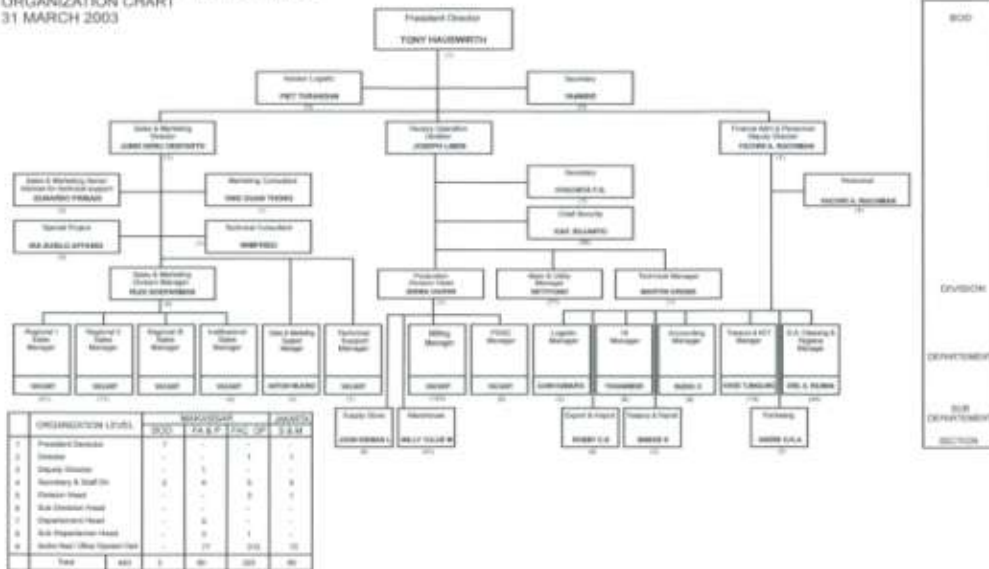
Hormat kami,



Ida Mulyani Said
Personnel Assistant Manager

cc.: - Bapak Deputy Director .(sebagai laporan)
- File

PT BERDIKARI SARI UTAMA FLOUR MILLS
 ORGANIZATION CHART
 31 MARCH 2003



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. HAMISA, S.H.
N I P : 040 061 052
Jabatan : Plh.Panitera Muda PHI

Dengan menerangkan bahwa Mahasiswa yang identitasnya sebagai berikut :

Nama : ARWINNY
No.Pokok : B111 06 089
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Alamat : BTP Blok J No.270 Makassar

Telah mengadakan penelitian di Panitera Muda PHI pada Pengadilan Negeri Makassar.Mahasiswa tersebut dalam melakukan penelitian telah menyalin/menulis data berupa :

1. Perjanjian Kerja Bersama antara PT.Eastern Pearl Flour Mills dengan FSP RTMM K-SPSI PT Eastern Pearl Flour Mills, PK NIKEUBA SBSI PT Eastern Pearl Flour Mills.
 2. Organization Chart pada PT Berdikari Sari Utama Flour Mills Tahun 2003
 3. Organization Chart pada PT Berdikari Sari Utama Flour Mills Tahun 2005
- Data tersebut disalin sesuai dengan data aslinya.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Makassar, 14 April 2010

Plh.Panitera Muda PHI



**Hj.HAMISA, S.H.
NIP. 040 061 052**



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS TENAGA KERJA**

Jalan A. P. Pettarani No. Telp. +0411-853930 Fax. +0411-853930
Makassar 90222

SURAT KETERANGAN

Nomor : 560.010/ 206 /Disnaker/IV/2010

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, menerangkan bahwa :

Nama : ARWINNY
Nomor Pokok : B 111 06 089
Program Studi/Jurusan : S1/ Ilmu Hukum
Fakultas : Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin
Alamat : BTP Jl. Keru Barat XI Blk. J/270, Makassar
Judul : **" KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG
DITANDATANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING."**

Telah mengadakan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dalam rangka penyusunan skripsi sesuai Judul tersebut diatas. Penelitian tersebut dilaksanakan mulai dari tanggal 23 Maret 2010 s/d 5 April 2010.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya .

Makassar, 5 April 2010





PENGADILAN NEGERI MAKASSAR

Jalan R.A Kartini No.18 Lama / 23 baru

Telp. (0411) 324 058 – 323 129

KOTA MAKASSAR (90111)

Makassar, 14 April 2010

SURAT KETERANGAN

W22.U-1/1080 / HKM/IV/2010

Yang bertandatangan di bawah ini Panitera Sekretaris Pengadilan Negeri Makassar

Hj. ANDI NUR ULIA , S.H.

dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : ARWINNY
STB / Jurusan : B111 06 089 / Ilmu Hukum
Pekerjaan / Instansi : Mahasiswi Univ Hasanuddin Makassar
Alamat : BTP Blok J N0 270 Makassar
Judul Skripsi : **KAJIAN YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DITANDA
TANGANI OLEH TENAGA KERJA ASING.**

Benar telah mengadakan penelitian di Pengadilan Negeri Makassar, sejak tanggal 01 April 2010 sampai dengan tanggal 14 April 2010.

Surat keterangan ini di berikan kepadanya untuk memenuhi surat permintaan dari Pembantu Dekan III Universitas Hasanuddin Makassar, tanggal 31 Maret 2010 dengan Nomor : 2676/H4.7.3./PL.06/2010.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan seperlunya.

