

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

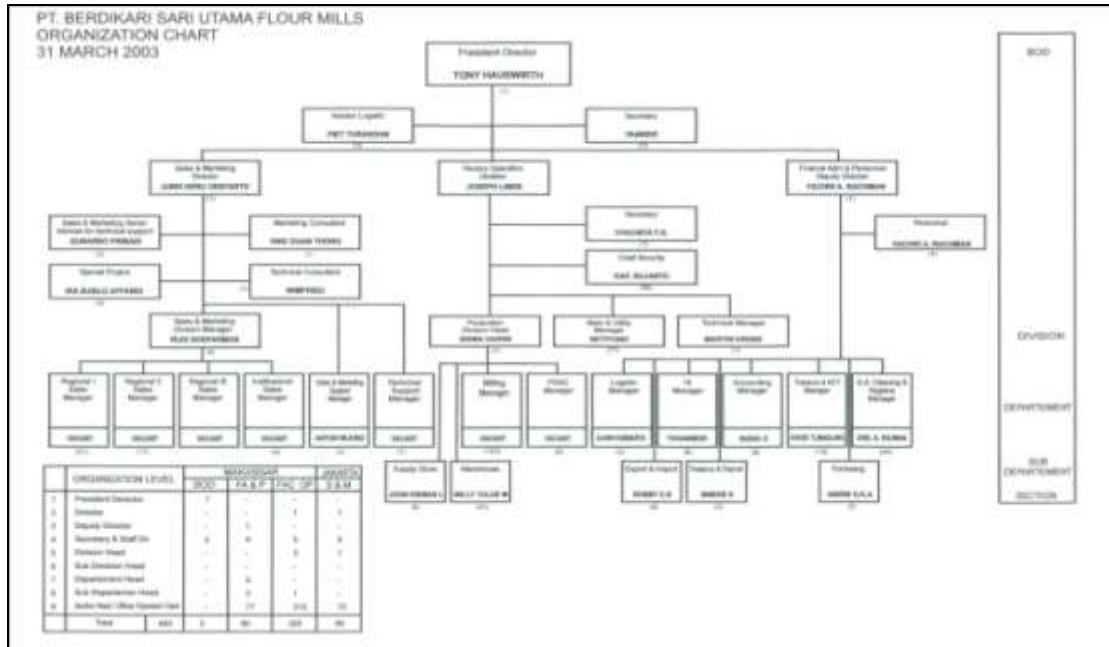
Misi PT Eastern Pearl Flour Mills adalah berkomitmen penuh terhadap produk yang berkualitas dan pelayanan memuaskan melalui penerapan sistem pengendalian manajemen yang baik.

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

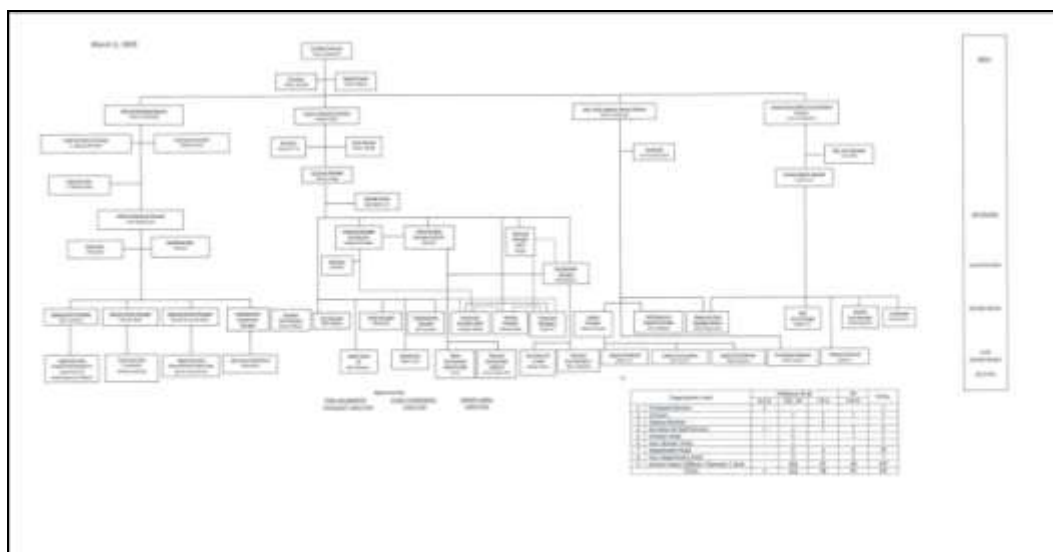
Struktur Organisasi PTEastern Pearl Flour Mills Tahun 2003



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.