

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional yang sedang dilaksanakan pada hakekatnya merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana dijelaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yaitu seperti : Sandang, pangan, papan, kesehatan dan lain-lain. Tetapi harus juga memenuhi kebutuhan akan batiniah yaitu pendidikan, bebas mengeluarkan pendapat, rasa aman dan sebagainya. Yang diharapkan Pembangunan Nasional ini merupakan pembangunan Indonesia seutuhnya dengan adanya keselarasan/keserasian dan keseimbangan antara keduanya.

Dalam rangka Pembangunan Nasional sekarang ini tidak terlepas dari keberadaan kita yang sedang berkembang, terlihat dengan banyaknya perusahaan-perusahaan dalam bidang industri bermunculan di kota-kota Indonesia, khususnya di kota Jakarta, baik itu bergerak dalam bidang sandang maupun pangan. Dengan meningkatnya usaha-usaha pembangunan tersebut tentunya akan menimbulkan persoalan-persoalan baru bagi pengusaha, pekerja maupun pemerintah yang pada akhirnya mengakibatkan adanya perbedaan-perbedaan pendapat. Apalagi semakin berkembangnya organisasi pekerja dan meningkatnya kemampuan organisasi tersebut dalam menangani kepentingan-kepentingan pekerja serta meningkatnya

kesadaran pekerja akan hak dan kewajibannya. Perbedaan-perbedaan pendapat itu seyogyanya tidak mengganggu ketentraman dan kegairahan kerja bagi pekerja maupun pengusaha dalam mengusahakan peningkatan produksi barang dan jasa pada khususnya, dan bagi kelancaran usaha pembangunan pada umumnya.

Akan tetapi di dalam bekerja itu sendiri tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berdampak kepada naik turunnya produktivitas kerja dan kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja dan adanya perbedaan-perbedaan pendapat atau konflik. Sedangkan faktor eksternnya dapat dilihat karena faktor ekonomi, yaitu kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat sehingga timbul ketidakpuasan kerja bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat kedua faktor tersebut tidak menutup kemungkinan pihak pengusaha akan mem-PHK pekerjanya. Terlebih-lebih dalam situasi krisis ekonomi dan moneter seperti sekarang ini, satu persatu cerita tentang memburuknya kinerja bisnis dunia usaha nasional marak dimana-mana.

Menurut data dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia disebutkan bahwa setelah krisis moneter dari 2.149 perusahaan yang terdaftar sebanyak 745 perusahaan telah melakukan PHK terhadap pekerjanya, 96 perusahaan sedang dalam proses PHK dan 1308 perusahaan dilaporkan lesu serta tidak mustahil juga akan melakukan PHK.

Namun kenyataan dalam praktek, sekalipun telah dilakukan berbagai kegiatan untuk meniadakan faktor-faktor penyebab tersebut diatas seperti penyuluhan, pendidikan pekerja, pembinaan organisasi kerja (SPSI) dan Pengusaha PSPI(

Permusyawaratan Urusan Sosial-ekonomi Pengusaha Indonesia),masih juga terdapatnya perselisihan serta tindakan negatif lainnya yang mengarah kepada ketidakstabilan Negara. Karena itu perlu segera pemecahannya, salah satunya adalah dengan cara mengefektifkan aturan hukum yang berlaku dalam hal ini undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan khususnya mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

Di Indonesia, saat ini berdiri ratusan bahkan ribuan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, produksi dan lain sebagainya. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya jasa angkutan adalah PT. Sasana Caraka Mekarjaya (SCM). PT. SCM adalah perusahaan milik swasta yang termasuk anak perusahaan dari PT. Sinar Sosro dan bergerak di bidang distribusi produk – produk SOSRO. PT. SCM didirikan oleh Pieter Soekianto Sosrodjojo, cucu dari Sosrodjojo yang merupakan pendiri dari PT. Gunung Slamet dan PT. Sinar Sosro. PT. SCM berdiri pada tahun 1990 dan mendistribusikan produk - produk Sosro. Pada tahun 1997, ketika terjadinya krisis ekonomi melanda Indonesia, volume penjualan produk - produk Sosro mengalami penurunan sehingga menimbulkan kerugian pada keuangan perusahaan. Hal ini disebabkan biaya operasional yang dikeluarkan perusahaan cenderung meningkat sedangkan pendapatan perusahaan dari penjualan produk – produk Sosro cenderung tetap bahkan berkurang dan memaksa perusahaan melakukan berbagai macam efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Namun berbagai macam efisiensi dan efektifitas kerja yang dilakukan pihak perusahaan belum dapat menutupi kerugian perusahaan. Pihak perusahaan lalu menggunakan cara

terakhir yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja. PHK ini dilakukan secara bertahap dan cara pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dilakukan secara kekeluargaan. PHK ini menyebabkan jumlah pekerja berkurang dari 200 orang pekerja menjadi 180 orang pekerja.

Berdasarkan pasal 27 (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No. 150 Tahun 2000: PHK massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 23 dan uang ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain. Berdasarkan pasal 27 (2) Kepmenaker No. 150 Tahun 2000: PHK massal karena perusahaan mengalami kerugian terus-menerus harus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan mendesak (*force majeure*) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan pasal 22, pasal 23, pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain. Jika kedua belah pihak tidak ada kesepakatan, maka pekerja akan melakukan berbagai aksi seperti; *sit down* (pekerja masuk ke tempat kerja tetapi tidak bekerja), *slow down* (pekerja bekerja seperti biasa tetapi memperlambat proses distribusi), *strike* (pekerja masuk ke pabrik tetapi bergerombol) dan *mogok kerja* (*demonstrasi*). Sedangkan pengusaha berusaha untuk mengatasi masalah pekerja tersebut akan melakukan PHK terhadap pekerja ataupun menutup perusahaan (*lock*

oui). Agar tindakan kedua belah pihak tidak merugikan kepentingan negara dan masyarakat, maka pemerintah harus ikut campur dalam urusan tersebut. Bentuk campur tangan pemerintah adalah dengan dibentuknya *Tri Partit* yang terdiri dari perwakilan pengusaha, pekerja dan pemerintah yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja. Pemerintah juga mengeluarkan peraturan mengenai upah minimum yang diterima pekerja sesuai dengan daerahnya masing-masing. Keluarnya peraturan tersebut dimaksudkan untuk mencegah pengusaha agar tidak berbuat sewenang-wenang dalam menentukan upah pekerja. Selain itu pemerintah juga membuat peraturan yang mengatur tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Kepmenaker No.150 Tahun 2000 merupakan penjabaran / pelaksanaan dari Undang - Undang No. 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta yaitu dengan dikeluarkannya Kepmenaker No. 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan yang diberikan kepada pekerja. Khusus kepada pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaan, mereka mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian.

Menurut Kasi Hubungan Ketenagakerjaan pada Sudin Depnakertrans: "bahwa pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon tetapi

mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian yang besarnya sesuai dengan pasal 23 dan pasal 24 serta. pasal 25 Kepmenaker No.150 Tahun 2000 atau jika tidak sesuai dengan ketentuan tersebut, penetapan besarnya uang, penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian diberikan menurut kebijaksanaan pihak perusahaan. Pemberian uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian harus pula mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja”.¹

Menurut Ketua Konfederasi SPSI: “Pemberian uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian bagi pekerja yang mengundurkan diri harus sesuai dengan pasal 23 dan pasal 24 serta pasal 25 Kepmenaker No. 150 tahun 2000 terhadap pekerja yang melakukan kesalahan diluar dari kesalahan berat dan kesalahan tersebut timbul bukan karena keinginan pekerja tetapi karena adanya unsur tekanan dan pengusaha”.²

Peraturan ini menurut para pekerja sangat menguntungkan, karena jika pekerja mengundurkan diri maka perusahaan akan memberikan uang penghargaan atas masa kerja dan mendapatkan uang ganti kerugian dari perusahaan. Sedangkan menurut pengusaha ketentuan ini sangat memberatkan keuangan perusahaan. Menurut Kepmenaker No.150 Tahun 2000 pasal 20 (1), pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila pengusaha :

1. Melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja ;
2. Membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang

¹ Edward Tampubolon, Kasi Hubungan Ketenagakerjaan, Sudin Depnakertrans

² Hikayar Artika Karwa, Ketua Federasi Serikat Pekerja Logam Elektronik dan Mesin

- bertentangan dengan undang-undang kesusilaan ;
3. Sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan ;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja ;
 5. Tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan ;
 6. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan ;
 7. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

PHK berdasarkan alasan tersebut diatas, maka pekerja berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 22, pasal 23, pasal 24.

Pekerja yang melakukan pemogokan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka mereka tidak dapat dikatakan mangkir dari pekerjaannya dan kepada mereka yang melakukan pemogokan tersebut tidak dapat di PHK.

Pada saat terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997 yang kemudian berkembang menjadi krisis sosial yang mencapai puncaknya pada saat terjadinya penjarahan secara massal pada tanggal 12 - 13 Mei 1998 dan menurunnya permintaan konsumen terhadap produk - produk yang dihasilkan oleh PT. Sinar Sosro serta

menurunnya nilai tukar mata uang rupiah dengan mata uang asing lainnya khususnya dollar Amerika menyebabkan proses distribusi dan penjualan produk sosro yang dilakukan oleh PT. Sasana Caraka Mekarjaya mengalami penurunan. Dengan menurunnya penjualan produk sosro menyebabkan menurunnya jumlah pendapatan perusahaan dan meningkatnya pengeluaran perusahaan sebagai dampak dan kenaikan dollar Amerika, telah memaksa pihak perusahaan untuk melakukan efisiensi di semua bidang. Salah satu bidang yang dilakukan efisiensi kerja yaitu efisiensi pengeluaran rutin perusahaan. Pihak perusahaan melakukan pengurangan jam lembur pekerja, pengurangan biaya - biaya yang dianggap memberatkan keuangan perusahaan, salah satu contohnya adalah pengurangan biaya siluman atau biaya yang tidak jelas peruntukkannya. Jika semua efisiensi telah dilakukan namun ternyata belum dapat mengeluarkan perusahaan dari krisis keuangan, maka pihak perusahaan terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerjanya. Para pekerja yang terkena PHK akan menerima uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam pasal 22, uang penghargaan masa kerja (pasal 23) dan uang ganti kerugian. Namun setelah beberapa tahun kemudian, kondisi keuangan perusahaan pulih kembali dan telah merekrut pekerja baru, namun seiring dengan berjalannya waktu, PT. SCM tetap melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja. Tetapi PHK tersebut sebagian besar disebabkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh pekerja karena melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Saat ini pekerja yang bekerja pada PT. Sasana Caraka Mekarjaya berjumlah 300 orang yang

terbagi dalam 4 (empat) divisi / bagian. Keempat divisi itu antara lain ;

1. Divisi Personalia umum sebanyak 15 orang.
2. Divisi Administrasi sebanyak 12 orang.
3. Divisi Gudang sebanyak 25 orang
4. Divisi Penjualan (Sales Canvasser, Sales Representatif, Sales Deliveri, Sales Dropper, Assisten Sales Canvasser, Assisten Sales Deliveri, Assisten Sales Dropper) sebanyak 245 orang.

Setelah 13 (tiga belas) tahun berdiri, PT. Sasana Caraka Mekarjaya dan semua perusahaan yang berada di bawah naungan PT. Sinar Sosro berencana melakukan merger. Merger ini dilakukan untuk mensinergikan potensi-potensi yang dimiliki tetapi belum dimanfaatkan secara maksimal dan sebagai strategi dalam menghadapi pesaing yang bergerak di bidang yang sama yaitu pengolahan daun teh menjadi minuman teh segar yang dapat di minum setiap saat. Merger ini direncanakan dilakukan pada tahun 2003, dan proses merger ini telah berhasil dilakukan per 1 Juli 2003. Semua perusahaan yang berada dibawah naungan PT. Sinar Sosro berubah menjadi PT. Sinar Sosro groupo. PT. SCM berubah menjadi PT. Sinar Sosro unit penjualan Lenteng Agung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menguraikannya lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA PT SASANA CARAKA MEKARJAYA.**

B. Rumusan masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Sasana Caraka Mekarjaya, dan apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku ?
2. Bagaimana penerapan dari Kepmenaker No. 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan pada PT. Sasana Caraka Mekarjaya ?
3. Hambatan - hambatan apa yang terjadi dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Sasana Caraka Mekarjaya dalam berlakunya Kepmenaker No. 150 tahun 2000 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pelaksanaan PHK yang terjadi di PT. Sasana Caraka Mekarjaya.
2. Untuk mendapatkan gambaran apakah pelaksanaan PHK sudah sesuai dengan Kepmenaker No. 150 tahun 2000 dan bagaimana penerapan Kepmenaker No. 150 tahun 2000 pada PT. Sasana Caraka Mekarjaya.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang hambatan-hambatan dalam berlakunya Kepmenaker No. 150 tahun 2000.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Akademis

Secara akademis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa kajian teoritis tentang Perlindungan Hukum

Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

2. Praktis

Manfaat bagi penulis. Penelitian ini akan dapat menambah wawasan bagi penulisan dalam bidang hukum tentang Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pasca Pemutusan Hubungan Kerja

