

**TINJAUAN HUKUM BERKENAAN DENGAN KEDUDUKAN HUKUM
PUTUSAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (P4)**

**(Studi Kasus Terhadap Putusan P4D Dalam Penyelesaian
Kasus Perburuhan Di Kotamadya U. Pandang)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas
Hukum Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan
Universitas "45"

O L E H

PAKAMBANAN

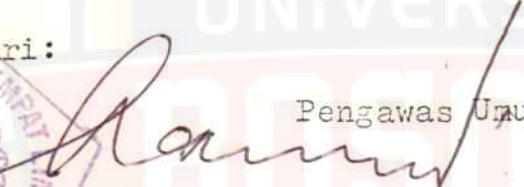
Stb/Nirm : 4586060189/871136018

UNIVERSITAS "45" UJUNG PANDANG


HALAMAN PENERIMAAN

Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas "45" Ujungpandang Nomor SK 042/U-45/VIII/92, tanggal 24 Agustus 1992 tentang Panitia Ujian Skripsi, maka pada hari ini, Sabtu 29 Agustus 1992 Skripsi ini telah diterima dan disahkan setelah dipertahankan di depan panitia Ujian Skripsi Universitas "45" Ujungpandang untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Negara pada Fakultas Hukum Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan, yang terdiri dari:

Pengawas Umum



(Prof. Mr. Dr. A. Zainal Abidin F)

Rektor Universitas "45".



(Kadir Sanusi, SH, MS)

Dekan Fak. Hukum Unhas.

Panitia Ujian


(H. Andi Tahir Hamid, SH)

Ketua.


(Yohanis Kundang, SH)

Sekretaris.

Team Penguji:

Ketua : H.M. Laica Marzuki, SH

Anggota : Syamsul Bachrie, SH, MS

Anggota : Abdul Rasak, SH

Anggota : Anshori Illyas, SH

Tanda tangan


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan taufiq dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, walaupun melalui berbagai hambatan dan kesulitan.

Dengan penuh kerendahan hati penulis mengakui bahwa karya ilmiah sederhana ini jauh dari kesempurnaan, baik isinya maupun tata bahasanya yang disebabkan karena keterbatasan pengalaman yang dimiliki penulis, namun demikian adalah harapan penulis kiranya dapat menjadi salah satu sumbangsih kecil terhadap ilmu pengetahuan hukum pada umumnya.

Juga disadari bahwa penyusunan karya ilmiah ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak utamanya kedua pembimbing yang rela mengorbankan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, untuk itu seyogianya penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada bapak Syamsul Bachrie,SH,MS selaku pembimbing I dan bapak Yohanis Kundang,SH selaku pembimbing II penulis.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sama untuk yang terhormat :

1. H. Andi Sose, sebagai ketua Yayasan " 45 "
2. Prof.Mr.Dr.H.A.Zainal Abidin Farid, selaku Rektor Uni -

versitas "45" Ujung Pandang

3. H. Tahir Hamid, SH selaku Dekan Fakultas Hukum
4. Hamzah Taba, SH selaku Ketua Jurusan Hukum Masyarakat dan Pembangunan
5. Yohanis Kundang, SH selaku sekretaris Jurusan
6. Pegawai Depnaker Kotamadya Ujung Pandang yang telah memberikan data bagi penulis
7. Para Dosen dan Asisten pada Fakultas Hukum Universitas "45"
8. Kedua Orang Tua penulis yang telah bersusah payah membantu penulis dari segala segi.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Hukum, yang mendorong penulis dalam menghadapi segala kesulitan.

Akhirnya bagi semua pihak yang penulis tidak sempat sebutkan namanya satu persatu dalam skripsi ini penulis hanya memohon Doa restu Ke Hadirat Tuhan yang Maha Esa kiranya berkenan membalas amal baktinya.

U. Pandang, 1992

Penulis

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENERIMAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Metode Penelitian	4
1.4 Sistematika Pembahasan	5
BAB II LANDASAN HUKUM DAN PROSEDUR PENYELESAIAN - PERSELISIHAN PERBURUHAN	7
2.1 Menurut UU No.22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964	7
2.2 Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Per- buruhan	12
2.3 Penyelesaian Kasus Perburuhan Menurut - Hubungan Industrial Pancasila	20
2.4 Sebab Timbulnya Perselisihan Perburuhan	26
BAB III TENTANG KEDUDUKAN HUKUM PUTUSAN PANITIAN PE- NYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN	31
3.1 Jenis Putusan P4	31
3.2 Jenjang putusan P4	33
3.3 Fiat eksekusi Atas Putusan P4	38
3.4 Tentang Hak Veto Menteri Tenaga Kerja - Terhadap Purusan P4	43
3.5 Kedudukan P4 Menurut UU No.5/1986	46
BAB IV P E N U T U P	
4.1 Kesimpulan	49
4.2 S a r a n	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kenyataan menunjukkan bahwa tidak selamanya hubungan kerja yang timbul antara para pihak dalam proses produksi terselenggara sesuai dengan yang diinginkan. Kadang-kadang dalam pelaksanaan perjanjian kerja selalu diwarnai oleh perselisihan-perselisihan, baik yang timbul dari pihak pekerja maupun yang timbul dari pihak pemberi kerja (pengusaha). Perselisihan yang timbul ini adalah bukan merupakan suatu yang baru, akan tetapi sejak dahulu kala hal seperti ini sering muncul ke permukaan.

Ketidaksesuaian paham antara pekerja dengan pengusaha dapatlah dimaklumi oleh karena kedua belah pihak tersebut masing-masing mempunyai kepentingan yang saling berbeda. Di pihak pekerja selalu berupaya menuntut upah yang setinggi-tingginya, sedangkan di pihak pengusaha selalu menginginkan agar upah dapat ditekan dengan volume pekerjaan yang tinggi. Jadi dapatlah dikatakan bahwasanya timbulnya perselisihan perburuhan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja adalah merupakan suatu kejadian yang wajar. Selain penyebabnya sebagaimana tersebut di atas juga pada tempat kerja (perusahaan) sebagai tipe pekerja yang bekerja sebagai berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha yang mungkin oleh sebagian pihak akan

dirasakan sebagai tindakan yang dapat memuaskan dan oleh pihak lainnya akan dirasakannya sebagai sesuatu yang kurang atau tidak memuaskan.

Peraturan kerja yang dibuat oleh pengusaha yang telah disepakati oleh pihak pekerja, suatu waktu karena adanya perubahan kebijaksanaan pengusaha untuk meningkatkan usaha di perusahaan atau karena perkembangan keadaan yang menuntut diadakannya perubahan menyangkut syarat kerja dan lain sebagainya, perubahan tersebut dirasakan oleh sebahagian buruh kurang memuaskan bahkan merugikan serta menyimpang dari ketentuan-ketentuan semula, sehingga konsekuensinya peraturan kerja baru tersebut yang telah mengalami perubahan ditentang oleh para buruh/pekerjanya sehingga timbullah perselisihan.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, oleh Hartono Widodo,SH dan Judiantoro,SH (1989 : 23) mengemukakan :

"Meski bagaimana baiknya suatu hubungan kerja yang telah diperjanjikan dan disepakati bersama oleh pekerja/buruh dan pengusaha/majikan, tetapi masalah perselisihan antara keduanya akan selalu ada dan bahkan sulit untuk dihindari".

Sekalipun perselisihan antara para pihak dalam proses produksi merupakan sesuatu yang wajar atau sering terjadi maka pemerintah selalu berupaya meningkatkan pembinaan hubungan ketenagakerjaan yang diarahkan kepada terciptanya keserasian hubungan antara pekerja dan pengusaha, dimana masing-masing pihak harus saling menghormati

dan saling mengerti terhadap peran serta hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi serta peningkatan partisipasi mereka dalam pembangunan.

Pada dasarnya perselisihan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan pada setiap perusahaan swasta ada 2 (dua) jenis :

- a. Perselisihan hak (conflic of right)
- b. Perselisihan kepentingan (conflic of interest)

Menurut Sendjun H. Manulang, SH (1988 : 97) memberikan definisi tentang perselisihan kepentingan adalah sebagai berikut :

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan mengenai syarat-syarat kerja atau keadaan ketenagakerjaan".

Sedangkan Iman Soepomo (1987 : 175) memberikan definisi/pengertian perselisihan hak sebagai berikut :

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian tersebut ataupun menyalahi ketentuan hukum".

Setiap perselisihan yang timbul pada perusahaan antara pihak pekerja dengan pengusaha haruslah diselesaikan dengan sebaik-baiknya, untuk itulah pemerintah bersama-sama dengan DPR telah menetapkan UU No.22/1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan;

Salah satu badan yang diberikan wewenang untuk menyelesaikan perselisihan di bidang ketenagakerjaan adalah

1. Sejalan mana kedua badan hukum putusan P4 dalam menyelesaikan kasus perburuan? (Hal ini terlihat pada hal:43)

Jawab:

- Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan gambaran bahwa kedudukan P4 baik P4D maupun P4F adalah merupakan lembaga peradilan - semu, bukan merupakan badan peradilan khusus yang tugas dan kewenangannya berada dalam bidang yudikatif. Sebagai bukti adalah putusan P4 dan P4F sekalipun sudah mempunyai kekuatan hukum/ mengikat akan tetapi belum dilaksanakan harus di mintakan fiat eksekusi terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri setempat.
- Disamping itu bahwa P4D dan P4F tidak dapat mengeksekusi sendiri putusannya karena dia bukan lembaga peradilan, sehingga putusannya dapat di jalankan harus dimintakan Fiat Eksekusi ke pengadilan negeri setempat.

2. Apakah putusan P4 dapat memberikan perlindungan hukum hukum terhadap tuntutan pihak pekerja sehingga merupakan wadah penyelesaian kasus perburuan yang diharapkan.

Jawab: (Hal ini dapat terlihat pada hal:28).

- Berdasarkan/ pada tabel 3 mengenai penyelesaian e sengketa-sengketa perburuan nampak bahwa setiap tahun kasus yang tersisa semakin menurun, seperti tahun 1988 kasus yang tersisa 9kasus, pada tahun

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) baik baik P4 Daerah (P4D) maupun P4 Pusat (P4P). Namun permasalahan yang muncul adalah sejauh mana UU No.22/1957 tersebut telah diterapkan, serta sejauh mana pula wewenang P4 dalam hal memeriksa serta memutus perkara perselisihan perburuhan di negara kita. Hal inilah yang menjadi alasan penulis untuk membahasnya dalam skripsi ini dengan judul:

"TINJAUAN HUKUM BERKENAAN DENGAN KEDUDUKAN HUKUM PUTUCAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (Studi Kasus Terhadap Putusan P4D Dalam Penyelesaian Kasus Perburuhan di Kotamadya Ujung Pandang).

1.2. Rumusan Masalah

Untuk menghindari agar permasalahan dalam skripsi ini tidak terlalu meluas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Sejauhmana kedudukan hukum putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) dalam penyelesaian kasus perburuhan.
2. Apakah ptusan P4 dapat memberikan perlindungan hukum terhadap tuntutan pihak pekerja sehingga merupakan wadah penyelesaian kasus perburuhan yang diharapkan.

1.3. Metode Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui :

1990 kasus yang belum terselesaikan ada 8 kasus se-
dangkan pada tahun 1991 kasus yang sisa ada 5 kasus.
Dari tabel ini menunjukkan bahwa putusan P4 membe-
rikan perlindungan hukum terhadap pihak pekerja.

3. Dengan berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap pa-
ra pekerja yang datang menyelesaikan perselisihannya di
kantor P4D maka penulis menemukan hasil penyelesaian da-
ri P4D menyelesaikan perselisihan dengan mempertimbang-
kan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan serta
tidak memihak terhadap salah satu pihak. (Hal ini dapat-
terlihat pada hal: 18).



1. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu pengumpulan data melalui buku-buku atau literatur yang relevan dengan bahasan skripsi serta informasi lain yang relevan dengan objek kajian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu pengumpulan data secara langsung diperoleh dengan menggunakan teknik :

wawancara terhadap para pekerja yang secara insidental ditemukan pada saat penyelesaian kasus perburuhan di kantor P4D, serta mengadakan tanya jawab terhadap beberapa pegawai pada kantor P4D.

Untuk menganalisa data yang diperoleh melalui metode pengumpulan data, digunakan metode Yuridis Sosio-logis yang dimaksudkan untuk mengkaji/menelaah implementasi ketentuan perundang-undangan (yang konkrit dengan masalah ini) dalam praktek hidup bermasyarakat.

1.4. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini penulis membaginya dalam beberapa bab dan sub-sub bab sehingga nampak jelas dan tersusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB I. Merupakan pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Rumusan Permasalahan, Metode Penelitian, serta Sistematika Pembahasan.

BAB II. Menjelaskan mengenai Landasan Hukum dan Prose-

dur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang terdiri atas sub-sub bab sebagai berikut : Menurut UU No.22 tahun 1957 dan UU No.12 tahun 1964, Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Penyelesaian Kasus Perburuhan menurut Hubungan Industrial Pancasila serta sebab Timbulnya Perselisihan Perburuhan.

BAB III. Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang Kedudukan Hukum Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang terdiri dari sub-sub bab sebagai berikut : Jenis Putusan P4, Jenjang Tingkat Putusan P4, Fiat Eksekusi Atas Putusan P4, Tentang Hak Veto Mentri Tenaga Kerja terhadap Putusan P4 serta Kedudukan P4 Menurut UU No.5 tahun 1986.

BAB IV. Merupakan bab terakhir, pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan memberikan saran dari keseluruhan materi skripsi.

BAB II

LANDASAN HUKUM DAN PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

2.1. Menurut UU No. 22/1957 Dan UU No. 12/1964.

Kenyataan menunjukkan para pihak yang terkait dalam proses produksi yakni pihak pekerja dengan pihak pengusaha atau majikan telah terikat dalam hubungan kerja maka perselisihan perburuhan senantiasa mewarnai hubungan mereka. Pada dasarnya para pihak tidak menginginkan bahkan sama sekali tidak membayangkan sebelumnya bahwa kelak dikemudian hari mereka akan mengalami perselisihan, oleh karena hubungan kerja yang terjadi yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja merupakan hasil perundingan dari kedua belah pihak yang mana isi perjanjian telah disepakati bersama serta mendakati apa yang mereka inginkan bersama, akan tetapi perselisihan tidak dapat dilakukan sebagai akibat terjadinya benturan-benturan kepentingan diantara mereka.

Memang disadari bahwa benturan pihak pekerja/ buruh dengan pengusaha/majikan mempunyai orientasi kepentingan yang berbeda. Pihak pekerja selalu menginginkan agar bekerja dengan tenaga kerja yang digunakan seminimal-minimalnya dengan upah yang diharapkan lebih besar, sedangkan pihak pengusaha/majikan selalu menginginkan agar buruh yang dipekerjakannya bekerja tanpa mengenal batas

waktu dengan upah yang sedikit demi peningkatan produktifitas agar tujuan yang ingi dicapai yaitu memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya dapat menjadi kenyataan.

Agar perselisihan yang terjadi antara para pihak yang terkait dalam proses produksi barang dan jasa tidak berlarut-larut dan tidak menimbulkan akibat yang merugikan kedua belah pihak, maka diperlukan ketentuan yang mengatur berkenaan penyelesaian perselisihan perburuhan.

Salah satu Undang-undang yang mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan yakni Undang-undang No. 22/1957. Sebelum penulis membahas/mengkaji lebih jauh tentang keberadaan Undang-undang No.22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan terlebih dahulu dikemukakan mengenai batasan daripada perselisihan perburuhan.

Menurut pasal 1 ayat 1c Undang-undang Nomor 22/1957 memberikan pengertian/batasan perselisihan perburuhan sebagai berikut :

"Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan".

Menunjuk pada batasan perselisihan perburuhan sebagai reaksi di atas jelas bahwa perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 adalah perselisihan tersebut bersifat kolektif artinya pihak-pihak

yang berselisih adalah serikat buruh atau gabungan serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan. Jadi kalau yang berselisih itu ialah buruh/pekerja secara pribadi dalam arti tidak termasuk dalam serikat pekerja/buruh, maka perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan Undang-undang No. 22 tahun 1957.

Menurut Sendjun H. Manulang, SH (1984, 1990) bahwa :

"Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa undang-undang ini hanya meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja perseorangan atau sekelompok pekerja yang tidak/belum tergabung dalam serikat pekerja tidak diliputi oleh undang-undang ini".

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Sendjun H. Manulang di atas jelas bahwa yang menjadi pihak-pihak berselisih adalah :

- Pengusaha atau kumpulan pengusaha yang berbadan hukum
- Serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

Jadi dipihak pengusaha tidak disyaratkan bahwa harus bergabung dalam kumpulan pengusaha, sedangkan dipihak pekerja disyaratkan haruslah menjadi salah satu pihak dalam serikat pekerja. Apabila kedua belah pihak berselisih dalam keadaan demikian maka penyelesaiannya haruslah diselesaikan berdasarkan UU No. 22/1957.

Selanjutnya dalam UU No. 22/1957 sekalipun tidak mengatur secara tegas tentang jenis-jenis perselisihan

perburuhan akan tetapi sebenarnya perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 terdiri atas 2 (dua) jenis perselisihan yakni perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

Adapun dalam kita membedakan antara perselisihan mengenai masalah hak dan perselisihan mengenai kepentingan dalam pengertian perselisihan perburuhan yang bersifat kolektif dapatlah dijelaskan sebagai berikut :

Dengan perselisihan hak dimaksudkan, perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu persatuan kerja perusahaan ataupun menyalahi ketentuan hukum, tidak adanya persesuaian mengenai hubungan kerja, adalah tidak lain daripada perselisihan hak sedangkan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan ialah perselisihan kepentingan.

Apabila kita perhatikan dengan seksama berkenaan pengertian daripada jenis-jenis perselisihan perburuhan sebagaimana tersebut di atas, ternyata bahwa tidaklah nampak suatu perbedaan mendasar di antara keduanya (perselisihan hak dan kepentingan).

Bagi penulis sendiri agak mengalami kesulitan membedakan antara pengertian hak dan pengertian kepentingan, oleh karena masing-masing hak itu adalah dapat berarti juga

kepentingan, akan tetapi berbicara kepentingan belum tentu berarti hak. Sebagai contoh : seorang yang melanggar hak orang lain dapat dianggap melanggar kepentingan orang tersebut, tetapi bagi orang yang berkepentingan atas sesuatu belum tentu berarti berhak atas sesuatu tersebut.

Ketentuan lain yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha adalah Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang Penutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.

Sebagaimana penulis telah uraikan sebelumnya bahwa bentuk perselisihan yang dapat diselesaikan Undang undang No. 22 tahun 1957 adalah perselisihan kolektif, yakni perselisihan yang timbul diantara para pihak yang terkait dalam proses produksi barang dan jasa dimana pihak pekerja disyaratkan menjadi salah satu pihak dalam serikat pekerja. Namun dalam Undang-undang No.12 tahun 1964 hanya menyelesaikan perselisihan perburuhan perseorangan yakni PHK yang dilakukan oleh pengusaha/majikan. Jadi sebelum terjadinya PHK yang dilakukan oleh pengusaha /majikan terhadap pekerjanya/burunya terlebih dahulu diantara para pihak timbul perselisihan baik perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan.

Keberadaan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 ini sebenarnya menguntungkan bagi pihak buruh perseorangan

oleh karena Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 tidak berlaku bagi buruh perorangan kecuali perselisihan kolektif. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 12 tahun 1964, buruh secara perorangan atau kelompok buruh yang bukan anggota serikat pekerja dapat menjadi pihak lewat P4D dalam penyelesaian perselisihan perburuhan khusus mengenai PHK di perusahaan swasta.

2.2. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pada uraian terdahulu telah secara jelas dikemukakan bahwa landasan hukum daripada penyelesaian perselisihan perburuhan di negara kita adalah Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 serta undang-undang Nomor 12 tahun 1964. Kedua UU ini mengadakan perlindungan yang berbeda terhadap pekerja. Disatu pihak UU No. 22/1957 hanya menyelesaikan perselisihan yang berbentuk kolektif sedangkan UU No. 12/1964 mengatur penyelesaian perselisihan yang berbentuk perseorangan. Juga tata cara penyelesaian yang terjadi diantara pihak pengusaha/majikan dengan pihak buruh/pekerja adalah berlainan.

Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut Undang-Undang No. 22 tahun 1957

Dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 22/1957 ayat 1 berbunyi :

"Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka sebelum mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada ketua

panitia daerah.

Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketahui atau diperantarai oleh pegawai atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan".

Adapun sebab-sebab terjadinya perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam pasal 6 tersebut di atas, adalah sebagaimana diatur dalam pasal 1 bagian d yang berbunyi :

"Tindakan tersebut pada pasal 6 Undang-undang ini ialah salah satu dari perbuatan-perbuatan sebagai berikut :

1. dari pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan;
2. dan pihak buruh secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan".

Sejalan dengan perkembangan saman dan dengan semakin meningkatnya kebutuhan dan berkembangnya pembangunan di sektor ekonomi produksi barang dan jasa maka sebenarnya keberadaan Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 sudah tidak serasi lagi dengan perkembangan dan sudah tidak memenuhi lagi kepentingan para pihak. Akan tetapi karena belum ada Undang-undang baru sebagai penggantinya maka Undang-

undang Nomor 22 tahun 1957 masih dijadikan ketentuan dalam dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan. Adapun tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan di sini penulis akan menguraikan sebagai berikut :

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Secara Bipartite.

Bipartite adalah suatu lembaga yang berada pada tingkat perusahaan yang keberadaannya dibentuk secara bersama-sama antara pengusaha dan pekerja/buruh. Lembaga ini merupakan forum konsultasi, komunikasi dan musyawara dalam pelaksanaan kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas kerja dan usaha dan lain-lain.

Jadi Penyelesaian perselisihan perburuhan secara Bipartite ini dimaksudkan bahwa perselisihan yang timbul tersebut penyelesaiannya dilakukan secara intern yakni antara pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha di tingkat perusahaan. Jadi pemerintah belum dilibatkan dalam upaya penyelesaian secara bipartite .

Dalam penyelesaian perselisihan ini musyawarah untuk mencapai mufakat adalah sangat diutamakan, dimana para pihak yang berselisih akan merundingkan sesuai prosedur yang telah ditentukan dalam penyelesaian perselisihan (keluh kesah).

Menurut hemat penulis upaya penyelesaian keluhan-keluh secara bipartite ini lebih baik oleh karena para



pihak secara bebas mengemukakan apa yang menjadi pokok perselisihan mereka, sehingga mereka dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri secara murni oleh karena tidak adanya keterlibatan pihak ketiga serta terlihat penyelesaiannya lebih mendekati kehendak dari para pihak. Namun sayangnya dalam kenyataan penyelesaian perselisihan secara Bipartite ini sangat jarang melahirkan penyelesaian yang tuntas.

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Secara Tripartite.

Tripartite adalah lembaga kerja sama yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Lembaga ini merupakan forum konsultasi dan komunikasi dengan tugas utamanya menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi berbagai masalah ketenagakerjaan, baik yang timbul saat ini maupun yang akan datang.

Apabila upaya penyelesaian perselisihan secara Bipartite tidak memenuhi kata sepakat, dengan kata lain tidak menghasilkan mufakat maka penyelesaiannya dilanjutkan ke tingkat Tripartite.

Penyelesaian perselisihan perburuhan secara Tripartite yaitu perselisihan yang diselesaikan lewat forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil pekerja dan wakil pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja.

Jadi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan secara Tripartite ini unsur pemerintah sudah campur tangan di dalamnya baik penyelesaiannya pada tingkat pegawai perantara tingkat P4D maupun di tingkat P4P, semuanya adalah termasuk dalam pengertian penyelesaian secara Tripartite.

Berbicara tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan tentu saja kita tidak dapat melepaskan diri dari pembicaraan mengenai keterlibatan sarana-sarana yang berfungsi sebagai penengah/selaku pihak yang menyelesaikan perselisihan tersebut. Saran-saran tersebut nanti berfungsi setelah para pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan sendiri perselisihannya secara bipartite.

Adapun sarana-sarana yang penulis maksudkan sebagai pihak yang menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah sebagai berikut :

1. Arbitrase atau Juru Pemisah.

Arbitrase ini dilakukan apabila dalam perundingan oleh pihak-pihak yang berselisih tidak dapat memenuhi permufakatan.

Putusan juru pemisah ini agar mempunyai kekuatan hukum atau dengan kata lain mempunyai kekuatan mengikat apabila sebelumnya diselesaikan oleh P4D. Putusan juru pemisah ini tidak dimintakan banding atau pemeriksaan ulang, dan dapat langsung diminta

Fiat Eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat setelah disahkan terlebih dahulu oleh P4P. Namun para pihak yang berselisih tidak diharuskan untuk menyerahkan persoalan mereka kepada arbitrase/juru pemisah.

Apabila mereka tidak ingin persoalannya diselesaikan oleh Arbitrase/Juru Pemisah maka mereka dapat saja secara langsung menyerahkan penyelesaian perselisihannya kepada pegawai yaitu pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

2. Pegawai Perantara, adalah pegawai negeri sipil dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai pegawai perantara/juru pemisah oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan pasal 1 ayat (e) UU No. 22/1957 yang berbunyi :

"Pegawai, ialah pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh menteri perburuhan untuk memberi perantaraan dalam perselisihan perburuhan".

3. Pegawai Perantara bertindak sebagai juru/dewan pemisah berdasarkan kesempatan para pihak untuk menunjuknya menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara mereka.

Pegawai perantara ini hanya berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan/perselisihan hubungan industrial secara perantaraan, artinya dalam menyelesaikan suatu perselisihan pegawai perantara tidak berwenang mengeluarkan surat keputusan, akan tetapi wewenangnya terbatas pada memberikan aljuran tertulis yang sifatnya tidak mengikat pihak-pihak yang berselisih.

Apabila anjuran secara tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka pegawai perantara wajib meneruskannya ke P4D/P4P untuk menyelesaikan perselisihan para pihak.

Pegawai perantara dalam melaksanakan tugasnya sebagai juruh pemisah harus bertindak secara objektif yang dilandasi oleh sikap sosial dan sikap mental yang jujur, adil tidak memihak, tenggang rasa, sopan santun, menghargai pendapat orang lain dan memiliki itikad baik serta wajib menyimpan rahasia yang berkaitan dengan tugas jabatannya.

Jika pegawai perantara ini berpendapat bahwa perselisihan yang timbul di antara para pihak tidak mampu diselesaikannya maka pegawai tersebut menyerahkan perselisihan itu kepada P4D dengan terlebih dahulu memberitahunya pada pihak yang berselisih.

Segera setelah P4D menerima penyerahan perselisihan para pihak maka P4D memberikan perantaraannya dengan jalan memanggil para pihak yang berselisih untuk menghadiri sidang pada hari dan tanggal yang telah ditetapkan. P4D dalam upaya menyelesaikan perselisihan tersebut diharapkan selalu mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan serta kepentingan negara.

Putusan P4D dapat berupa anjuran dan dapat pula

bersifat mengikat. Putusan pengadilan yang bersifat mengikat terlebih dahulu dimintakan Fiat Eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat ataukah dimintakan pemeriksaan ulang ke P4D dalam jangka waktu 14 hari.

Apabila salah satu pihak tidak puas dengan putusan P4D maka perselisihan tersebut lewat P4D diteruskan ke P4P untuk diadakan pemeriksaan ulang. Putusan P4P hanya bersifat mengikat. Pihak P4P hanya akan mengabulkan pemeriksaan ulang sepanjang perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan dan pekerja/buruh tidak membahayakan kepentingan negara serta kepentingan umum.

Putusan P4P yang bersifat mengikat tersebut dapat dibatalkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau diadakan penundaan pelaksanaan keputusan demi memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

Menunjuk pada uraian menyangkut tata cara /prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan mulai dari awal hingga terakhir yang tersusun secara sistematis tergambar bahwa kedudukan P4 baik P4D maupun P4P adalah merupakan lembaga peradilan semu, bukanlah merupakan badan peradilan khusus yang tugas dan kewenangan berada dalam bidang yudikatif. Salah satu bukti adalah putusan P4D dan P4P sekalipun sudah mempunyai kekuatan hukum/mengikat akan tetapi sebelum dilaksanakan harus dimintakan fiat eksekusi terlebih dahulu ke Pengadilan Negeri setempat.

2.3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Menurut Hubungan Industrial Pancasila.

Konsep Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang lahir pada bulan Desember 1974 sebagai hasil permufakatan dari pertemuan akhir yang dihadiri oleh wakil-wakil /unsur-unsur pemerintah, pekerja, pengusaha serta para cendekiawan. Mereka sepakat untuk menerapkan /mengamalkan seluruh sila-sila Pancasila dalam segala aspek kehidupan terutama dalam hubungan yang terjadi antara para pihak yang terkait dalam proses produksi.

Lahirnya HIP adalah suatu upaya untuk menghilangkan kesenjangan yang terjadi dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha. Dengan demikian tidak lagi terjadi kontradiksi kepentingan di antara pekerja dengan pengusaha.

Dalam pedoman pelaksanaan HIP dengan petunjuk operasional (1985 : 9) dikemukakan perihal pengertian HIP sebagai berikut :

"HIP adalah suatu sistem hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia".

Menunjuk pada pengertian HIP di atas sila-sila dari Pancasila yang melandasi hubungan industrial (Industrial Relation) merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan antara sila yang satu dengan sila yang

lainnya. Keseluruhan sila dari Pancasila tersebut harus harus dilaksanakan dan diamalkan secara bulat dan utuh. Hubungan Industrial Pancasila pada dasarnya adalah lima sila dari Pancasila di dalam satu pengertian yang utuh dan bulat. Jadi Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan industrial yang secara keseluruhan dijiwai oleh kelima sila dari Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila bertujuan untuk mengembangkan cita-cita kemerdekaan negara Republik Indonesia dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan kesejahteraan buruh serta derajatnya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas, jelaslah bahwa Hubungan Industrial Pancasila tidak lagi menganut pandangan bahwa hubungan kerja dengan pengusaha merupakan 2(dua) komponen atau kelas yang saling konfrontatif serta kontradiktif. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) adalah khas Indonesia, artinya baik pekerja maupun pengusaha merupakan 2(dua) komponen yang terpadu dan saling bekerjasama untuk menghasilkan produktifitas.

Prinsip saling pengertian, saling menghormati dan saling membantu sehingga terjelma hubungan antara pekerja dan pengusaha sebagai partner dalam produksi, partner dalam keuntungan serta partner dalam tanggung jawab.

Jadi apabila keseluruhan sila-sila Pancasila benar-benar dilaksanakan dengan baik dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja maka perselisihan perburuhan sebagai akibat adanya 2(dua) kepentingan yang saling berbeda diantara keduanya tidak akan pernah terjadi, oleh karena baik pekerja maupun pengusaha merupakan partner atau teman seperjuangan bukan saja dalam proses produksi akan tetapi juga partner dalam keuntungan dan dalam tanggung jawab.

Namun apabila di perusahaan masih juga timbul perselisihan perburuhan berarti pengamalan atas sila-sila dari Pancasila belum sepenuhnya dilaksanakan. Kalaupun toh perselisihan perburuhan tidak dapat lagi dihindarkan maka penyelesaiannya haruslah sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila, sekalipun hubungan industrial Pancasila sudah dilaksanakan namun dalam penyelesaian perselisihan dapat terjadi diantara pihak pekerja dengan pengusaha masih tetap mengacu pada Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1964, hanya saja dalam penyelesaiannya para pihak harus bersikap sesuai yang dikehendaki oleh Hubungan Industrial Pancasila(HIP) yaitu memiliki sikap sosial serta sikap mental

yang baik, tidak mengandalkan kekuatan yang dimiliki oleh masing-masing pihak, sehingga dalam penyelesaian perselisihan yang timbul itu, asas musyawarah untuk mencapai mufakat betul-betul diterapkan serta tidak saling merugikan antara satu dengan lainnya.

Dengan demikian dalam pedoman pelaksanaan HIP (1985: halaman 12) dijelaskan bahwa ciri-ciri khas HIP adalah:

1. Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan dan kepada sesama manusia dan juga masyarakat, bangsa dan negara.
2. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) menganggap pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu diperlakukan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.
3. Hubungan Industrial Pancasila melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena hanya dengan perusahaan yang maju semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan.
4. Dalam hubungan Industrial Pancasila setiap perbedaan

pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan karena itu penggunaan tindakan yang bersifat tekanan dan aksi-aksi seperti mogok, penutupan perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip Hubungan Industrial Pancasila.

5. Di dalam pandangan Hubungan Industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan berdasarkan atas perimbangan atas kekuatan (balance of power) akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Disamping itu juga HIP mempunyai pandangan bahwa hasil yang diperoleh perusahaan berdasarkan kerja sama antara pekerja dan pengusaha serta harus dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing pihak.

Jadi dengan dilaksanakannya HIP jelas adanya hubungan antara pekerja, pengusaha serta pemerintah yang serasi dan harmonis serta memiliki tanggung jawab bersama.

Dari sekian banyak ciri-ciri yang telah dirumuskan di atas yang merupakan ciri-ciri khusus dari Hubungan Industrial Pancasila, masih ada beberapa hal yang merupakan penjabarannya, yang merupakan upaya untuk mengembangkan hubungan yang serasi dan harmonis antara buruh dan pengusaha atau pimpinan perusahaan dalam hubungan



Industrial Pancasila. Marthen Arie dalam diktat Hukum Perburuhan (1985 : 45 - 49), dalam merealisasikan konsep Hubungan Industrial Pancasila antara pengusaha dan pekerja perlu didasari pada ajaran Tridharma yakni :

1. Rumongso Andarbeni, artinya : buruh dan pengusaha atau pimpinan perusahaan serta pemerintah tercipta saling merasa ikut memiliki, khususnya secara moril terikat dan ikut memiliki perusahaan.
2. Meli Hangrung Hebi, artinya lahirnya tanggungjawab bersama untuk ikut memelihara dan mempertahankan serta memajukan perusahaan sebagai yang dirasakan sebagai milik bersama.
3. Mulat Sariro Hangrosowani artinya seluruh tidak terus menerus mawas diri sampai sejauh mana telah berbuat untuk mempertahankan dan memajukan milik dan kepentingan bersama tadi, prinsip ini mengandung asas partnership dan tanggung jawab bersama".

Sebagaimana diketahui bahwa suatu Hubungan Industrial tidak terlepas dari pandangan hidup bangsa, demikian halnya hubungan industrial di Indonesia, Pancasila adalah falsafah yang harus menjiwai hubungan industrial tersebut. Hubungan industrial yang pernah berlaku dominan di Indonesia seperti sistem Utility Approach, sistem liberal dan sistem sosialis marxistis yang ternyata kelangsungan usaha serta tidak mampu pula serta tidak mampu pula meningkatkan kesejahteraan buruh/pekerja.

Suasana hubungan industrial tersebut di atas, timbul kesan bahwa hubungan hukum antara majikan dan pekerja terlihat dengan jelas adanya hubungan yang tidak serasi dan harmonis serta tidak memiliki tanggung jawab bersama,

diterimanya hubungan industrial Pancasila yang telah menggeser hubungan industrial di atas, merupakan suatu kemajuan yang fundamental dalam bidang industrial di Indonesia yang diharapkan mampu menjembatani kesenjangan yang terjadi antara buruh disatu pihak dan pengusaha di pihak lain, sehingga perselisihan atau perbedaan pendapat yang terjadi di antara keduanya dapat diselesaikan dengan melalui musyawara untuk mencapai mufakat tanpa melibatkan pihak ketiga.

2.4. Sebab Timbulnya Perselisihan Perburuhan.

Sekalipun perjanjian kerja yang lahir didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak yakni pihak pengusaha dan pihak pekerja namun dalam merealisasikan perjanjian tersebut terkadang terjadi benturan-benturan. Hal ini disebabkan oleh karena pada suatu waktu karena adanya perubahan kebijaksanaan oleh pihak pengusaha untuk meningkatkan usahanya di tempat kerja atau karena perkembangan keadaan yang menuntut diadakannya perubahan menyangkut syarat kerja dan lain sebagainya, maka perubahan tersebut dinilai oleh buruh merugikan dirinya yang pada akhirnya timbullah perbedaan pendapat atau perselisihan.

Timbulnya perselisihan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha bukanlah tanpa penyebab oleh karena tidak mungkin perselisihan itu timbul dengan sendirinya tanpa ada faktor-faktor yang melahirkan perselisihan itu.

Perselisihan perburuhan sering terjadi disebabkan di dalam pelaksanaan syarat-syarat kerja yang telah dituangkan baik dalam perjanjian kerja ataupun dalam kesepakatan kerja bersama belum sepenuhnya dihayati serta dilaksanakan, oleh karena masing-masing pihak selalu mencari kelemahan masing-masing untuk kepentingan dirinya sendiri sehingga belumlah sesuai dengan sistem Hubungan Industrial yang didasari dengan semangat dan jiwa Pancasila. Adapun penyebab timbulnya perselisihan perburuhan berdasarkan wawancara penulis dengan Andarias Paranoan, SH jabatan Palaksana Kasus Urusan dalam Kepaniteraan Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut :

- Karena Indisipliner
- Masalah upah
- Adanya perubahan yang timbul, karena adanya jaminan sosial dari pemerintah terhadap tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan bagi pekerja.

Adapun perincian kasus yang timbul adalah sebagai berikut:

Pada lokasi penelitian penulis menemukan jumlah sengketa perburuhan yang terjadi pada 5 (tiga) tahun terakhir, seperti pada tabel berikut ini :

Maka 1

Jumlah Sengketa Perburuhan

Tahun	Jumlah Kasus	Persen (%)	Keterangan
1989	160	4,25	
1990	97	2,42	
1991	143	3,33	

Sumber data : Kantor P4D Sul-Sel

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa sengketa perburuhan di Kota Madya Ujung Pandang (KMUP) masih cukup tinggi, hal ini dapat dilihat pada tahun 1989 jumlah sengketa perburuhan yang masuk di kantor P4D Sul-Sel sebanyak 160 kasus, kemudian pada tahun 1990 terjadi penurunan menjadi 97 kasus dan pada tahun 1991 meningkat lagi menjadi 143 kasus. Hal ini membuktikan bahwa kasus perburuhan pada tahun-tahun mendatang masih tetap akan lebih dominan sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan industri itu sendiri.

Disamping itu juga sengketa perburuhan diakibatkan adanya angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang tersedia, sehingga pengusaha memberikan upah yang terlalu rendah yang pada gilirannya berakibat pada penggunaan tenaga kerja yang kurang terlindungi kepentingannya.

Selanjutnya penyebab timbulnya kasus perburuhan di

Tabel 3
Penyelesaian Sengketa Perburuhan

Tahun	Upaya Penyelesaian				Jlh
	Tripartite	Peg.Perantara	P4D	Sisa	
1989	18	48	85	9	160
1990	16	32	41	8	97
1991	23	50	65	5	143

Sumber Data : Kantor P4D Sul-Sel

Dari tabel di atas terlihat bahwa peranan P4D dalam menyelesaikan kasus perselisihan perburuhan cukup efektif karena pada tahun 1989 dari 160 kasus yang masuk diselesaikan 151 kasus dan sisanya 9 kasus. Pada tahun 1990 kasus yang masuk 97 dan diselesaikan 89 kasus dan sisa 8 kasus, dan pada tahun 1991 jumlah kasus yang masuk 143 diselesaikan 138 dan sisanya 5 kasus.

BAB III

TENTANG KEDUDUKAN HUKUM PUTUSAN PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

3.1. Jenis Putusan P4

Adapun maksud para pihak dalam hal ini pihak pekerja dan pengusaha menyerahkan perselisihan mereka kepada P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) adalah semata-mata agar P4 berkenan menyelesaikan mereka dengan prosedur yang cepat serta tidak berbelit-belit. Para pihak mengharapkan agar P4 dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang mereka hadapi betul-betul bersikap adil dan tidak memihak sehingga putusannya dapat diterima serta memuaskan bagi para pihak. Namun dalam kenyataannya lebih banyak putusan P4 baik P4D maupun P4P yang tidak memuaskan para pihak yang berselisih khususnya bagi pihak pekerja, hal ini disebabkan masih adanya kecenderungan bahwa pihak buruh/pekerja merupakan pihak yang lemah serta dapat diperlakukan secara sewenang-wenang.

Berbicara putusan P4 baik putusan P4D maupun putusan P4P maka ada 2(dua) jenis putusan P4 yakni :

1. Putusan yang bersifat anjuran
2. Putusan yang bersifat mengikat

Putusan yang bersifat anjuran dapat dijatuhkan oleh P4D sedangkan putusan yang dijatuhkan oleh P4P adalah putusan yang secara otomatis bersifat mengikat. Putusan yang

dijatuhkan oleh P4D ada 2 (dua) kemungkinan yaitu ada yang bersifat anjuran dan ada pula yang bersifat mengikat. Berbeda dengan putusan P4P yang selamanya bersifat mengikat sebagaimana telah dikemukakan di atas.

Putusan P4D yang bersifat anjuran artinya bahwa para pihak yang terkena putusan tidak diwajibkan tunduk pada putusan tersebut akan tetapi P4D hanya menganjurkan agar para pihak dapat melaksanakan apa yang telah diputus oleh P4D, namun apabila putusan P4D yang bersifat anjuran tersebut tidak dengan sukarela dilaksanakan maka salah satu pihak dapat keberatan atas putusan dengan mengajukan banding ke P4P, agar putusan yang telah dijatuhkan oleh P4D dapat ditinjau kembali kalau perlu dibatalkan. Putusan banding dari P4P ini bersifat mengikat artinya para pihak harus melaksanakan apa yang tercantum dalam putusannya tersebut. Apabila putusan tersebut tidak dilaksanakan secara sukarela maka P4P dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi atau penetapan eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat agar putusannya tersebut direalisasikan/dilaksanakan. Jadi yang dimaksud dengan eksekusi di sini adalah pelaksanaan putusan P4 melalui penetapan pengadilan negeri setempat. Jadi dengan dijatuhkannya putusan atas perselisihan para pihak (pihak pekerja dan pengusaha) oleh P4, belum berarti persoalannya telah selesai, masih banyak putusan P4 baik P4D maupun P4P yang belum dapat dilaksanakan secara sukarela sebagaimana mestinya, sehing-

ga hal tersebut perlu adanya upaya pemaksa yaitu eksekusi. Untuk dapat dilaksanakan suatu putusan, baik putusan P4D maupun P4P harus mempunyai kekuatan eksekutorial artinya harus bersifat riil (konkrit), pasti dan terperinci.

Jadi putusan P4P sudah dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat apabila dalam jangka waktu 14 hari tidak ada pembatalan dari Menteri Tenaga Kerja atas putusan P4P tersebut dengan pertimbangan putusan itu tidak mengganggu atau mengancam keamanan negara dan sebagainya. Jadi Menteri Tenaga Kerja mempunyai hak Veto untuk membatalkan putusan P4P yang bersifat mengikat tersebut dengan pertimbangan demi keamanan dan ketertiban negara.

3.2. Jenjang Putusan P4.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan lasimnya menyelesaikan perselisihan yang timbul antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha termasuk dalam kategori perselisihan kepentingan (conflic of interest) atau dengan bahasa Belanda disebut belangen-geschillen. Pengertian perselisihan kepentingan dikemukakan oleh Sendjun H. Manulang, SH (1988 : 97) sebagai berikut :

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena adanya usaha-usaha dalam mengadakan perubahan mengenai syarat-syarat kerja atau ketenagakerjaan".

Penulis memberikan contoh konkrit berkenaan dengan perse-

lisihan kepentingan yaitu apabila pihak pekerja secara bersama-sama atau berkelompok mendatangi pihak pengusaha/majikan menuntut kenaikan upah berhubung hanya kebutuhan pokok di pasaran semakin meningkat sehingga dengan upah yang telah disepakati dalam perjanjian pada waktu lalu sudah tidak mencukupi lagi untuk membeli kebutuhan sehari-hari dengan harga yang semakin tinggi tersebut.

Disini sebenarnya pihak pengusaha/majikan tidaklah dikatakan melanggar atau tidak memenuhi syarat-syarat perjanjian akan tetapi karena pengaruh situasi dan kondisi, sebagaimana penulis kemukakan di atas mengakibatkan timbulnya tuntutan dari pihak pekerja/buruh, agar tuntutannya tersebut dipenuhi oleh pengusaha.

Berbeda dengan perselisihan hak (conflic of right) atau rechts geschillen dimana pihak pekerja/buruh menuntut kepada pihak pengusaha/majikan agar upah dibayar tepat pada waktunya sesuai yang telah diperjanjikan bersama, yang mana upah tersebut merupakan hak dari pekerja itu sendiri. Sebagaimana penulis kemukakan bahwa P4 hanya berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha, sedangkan perselisihan hak hanya dapat diselesaikan oleh Pengadilan Negeri setempat, oleh karena menyangkut tuntutan hak atau hukum. P4 baik di tingkat daerah maupun di tingkat pusat belum begitu dikenal oleh kalangan masyarakat bahkan pihak pekerja pun masih banyak diantara mereka yang belum



mengenal keberadaannya.

Berbicara mengenai P4D dan P4P ini dikenal ada dua istilah yang terdapat di dalamnya yaitu :

1. Istilah kepaniteraan (Panitera)
2. Istilah kepanitiaan (Panitia)

Kedua istilah tersebut dari segi teknis memiliki perbedaan, oleh Sendjun H. Manulang, SH (1984 : 100) menjelaskan perbedaan tersebut sebagai berikut :

"Kepaniteraan (panitera) P4D/P4P di sini maksudnya adalah suatu unit teknis/pelaksana teknis yang mengurus masalah perselisihan hubungan industrial (perselisihan perburuhan) serta PHK. Sedangkan Kepanitiaan (panitia) P4D/P4P adalah suatu lembaga yang anggota-anggotanya terdiri dari Tripartite yaitu kalangan pekerja, pengusaha dan pemerintah".

Perselisihan kepentingan (conflic of interest) yang menjadi wewenang P4 untuk menyelesaikannya tentu saja menyangkut prosedur penyelesaiannya, dan mempunyai tingkatan-tingkatan tertentu yang disusun secara sistematis. Apabila terjadi perselisihan menyangkut perselisihan kepentingan maka pertama-tama para pihak menyelesaikannya secara kedalam untuk tingkat perusahaan. Apabila penyelesaian tersebut tidak menghasilkan permufakatan maka mereka dengan kesepakatannya menyerahkan perselisihannya itu kepada juru pemisah/dewan pemisah yang ditunjuk dan dibentuk secara sukarela oleh pihak-pihak yang berselisih.

Upaya penyelesaian lewat juru pemisah ini dikenal dengan Arbitrase Sukarela (Voluntary arbitration) atau

pemisah secara sukarela. Putusan juru pemisah hanya bersifat anjuran semata-mata.

Akan tetapi jika kedua belah pihak tidak bermaksud menyerahkan penyelesaian perselisihan mereka kepada juru pemisah maka mereka dapat menyerahkan perantaraan penyelesaian perselisihannya kepada pegawai perantara. Pegawai perantara dalam memberikan perantaraannya, dalam menyelesaikan perselisihan adalah dengan cara :

- a. Mengadakan penyelidikan tentang duduk persoalannya.
- b. Memanggil pihak-pihak yang berselisih.
- c. Memimpin perundingan pihak-pihak yang berselisih.
- d. Mengusahakan penyelesaian secara damai.

Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara perantaraan, maka pegawai perantara tersebut segera menyerahkannya kepada P4D dengan terlebih dahulu memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Putusan P4D memberikan putusan yang dapat berupa anjuran apabila P4D berpendapat bahwa masih ada kemungkinan perselisihan tersebut dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan menganjurkan kedua belah pihak untuk berunding kembali. Putusan P4D dapat pula bersifat mengikat, apabila dalam tenggang waktu 14 hari setelah putusan dijatuhkan dan tidak dimintakan pemeriksaan ulang.

Sebelum putusan tersebut dilaksanakan terlebih dahulu harus diminta fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat.

Jika putusan P4D tidak diterima oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak dapat mengajukan pemeriksaan ulang (banding) kepada P4P melalui P4D. Berbeda dengan putusan P4P, dimana putusan P4P tidak ada yang bersifat anjuran, semuanya bersifat mengikat dan putusan P4P tersebut tidak dapat dimintakan banding lagi kecuali Menteri Tenaga Kerja membatalkan atau menunda putusan P4P dengan pertimbangan demi kepentingan umum atau untuk melindungi kepentingan negara. Putusan P4P ini sekalipun mengikat, akan tetapi tidaklah secara otomatis dapat dilaksanakan sebelum diminta fiat eksekusi kepada pengadilan negeri setempat.

Jadi dengan menyimak uraian tentang prosedur penyelesaian perselisihan industrial (perselisihan perburuhan) dapat dikemukakan dari segi tingkatan putusan P4 maka putusan P4D merupakan putusan tingkat pertama, sedangkan putusan P4P merupakan putusan tingkat kedua atau putusan banding, dimana penyelesaian perselisihan yang timbul tersebut sebelum diselesaikan oleh tingkat banding (P4P) terlebih dahulu diselesaikan di tingkat pertama (P4D).

P4 ini pada umumnya berkedudukan di ibukota provinsi yang

membawahi serta daerah tingkat I (propensi) di pusat yang membawahi seluruh propensi di Indonesia.

3.3. Fiat Eksekusi Atas Putusan P4.

Sebagaimana kita telah ketahui bahwasanya lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah suatu badan yang bertugas menangani dan atau menyelesaikan perselisihan perburuhan yang menurut UU No.22 tahun 1957 terdiri dari juru pemisah (dewan pemisah), pegawai perantara yaitu pegawai yang ditunjuk oleh Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi, P4D, P4P, Pengadilan Negri, serta Menteri Tenaga Kerja.

Sebagai lembaga terakhir dalam rangkaian prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan adalah Pengadilan Negri dengan Fiat Eksekusinya, namun perlu diketahui bahwa Fiat Eksekusi tidaklah selamanya dimohonkan ke pada Pengadilan Negri.

Apabila para pihak dengan sukarela menerima dan ingin menjalankan sendiri putusan P4D dan P4P yang bersifat mengikat tentu saja Fiat Eksekusi tidak lagi diperlukan untuk dimintakan ke Pengadilan Negri setempat.

Permohonan Fiat Eksekusi ke pengadilan negri dilakukan jika salah satu pihak yang berselisih tidak mau melaksanakan secara sukarela putusan P4D dan P4P.

Namun dalam praktek berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah seorang pegawai di Departemen Tenaga Ker-

ja, beliau mengemukakan bahwa yang berhak mengajukan permintaan Fiat Eksekusi adalah pihak yang dimenangkan dalam putusan baik putusan P4D maupun P4P yang bersangkutan.

Sedangkan permintaan fiat eksekusi dari pihak yang dikalahkan agar putusan P4 tidak dilaksanakan ataupun dibatalkan tidak dapat diterima. Ketentuan ini sejalan dengan surat Edaran Mahkamah Agung No.1 tahun 1980 tanggal 5 Maret 1980.

Untuk dapat dilaksanakannya putusan P4D/P4P secara paksa (eksekusi) oleh Pengadilan Negeri maka Pemohon harus mengajukan permohonan secara tertulis atau lisan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan supaya putusan tersebut dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

A. Putusan P4-Daerah

1. Salinan putusan yang akan dimohonkan fiat eksekusi terlebih dulu harus diberikan catatan/legalisasi oleh Panitera dari kepaniteraan P4D yang bersangkutan, di atas materai yang cukup (Rp. 1.000,-).
2. Dalam melegalisasi salinan putusan tersebut, pada halaman pertama bagian atas ditulis "SALINAN UNTUK MEMPEROLEH PERNYATAAN DAPAT DIJANKAN/EKSEKUSI" kemudian pada halaman terakhir bagian bawah ditulis :
"Untuk salinan yang sama bunyinya, diberikan untuk memperoleh pernyataan dapat dijalankan berdasarkan pasal 10 Undang-undang Nomor 22 tahun 1957".
3. Salinan putusan yang telah dilegalisasi tersebut dimohonkan secara tertulis kepada Ketua Pengadilan Ne-

- geri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan tersebut akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.
4. Setelah menerima permohonan fiat eksekusi, Ketua Pengadilan Negeri menentukan sikap menerima atau menolak permohonan tersebut. Apabila menolak, Ketua Pengadilan Negeri akan memberikan alasan apa sebabnya permohonan tersebut ditolak sedangkan kalau menerima /mengabulkan maka Ketua Pengadilan Negeri akan segera membuat surat penetapan dan memanggil pihak termohon/tereksekusi untuk ditegur agar memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam putusan dalam waktu 8 hari setelah ditegur.
 5. Dalam waktu 8 hari setelah teguran termohon/tereksekusi diberi kesempatan untuk melaksanakan putusan secara sukarela.
 6. Jika waktu 8 hari tersebut telah lewat dan pihak termohon/tereksekusi belum melaksanakan kewajibannya atau sesudah dipanggil dengan patut tidak juga menghadap, maka Ketua Pengadilan Negeri karena jabatannya memberi perintah dengan surat penetapan supaya disita barang-barang bergerak milik pihak termohon/tereksekusi, jikalau tidak ada barang bergerak penyitaan dapat dilakukan terhadap barang tidak bergerak yang dinilai jumlah uangnya sepadan dengan nilai uang yang ditetapkan dalam putusan.

7. Apabila setelah barang miliknya disita sebagai barang jaminan akan tetapi dalam tenggang waktu yang cukup (2 x 8 hari), tereksekusi belum juga melaksanakan kewajibannya maka dilakukanlah penjualan atau pelelangan barang milik tereksekusi yang berada dalam penyitaan tersebut.
8. Penjualan tersebut dilakukan melalui Kantor Lelang, dimana sebelum penjualan dilaksanakan terlebih dulu harus diumumkan melalui media surat kabar (iklan) yang terkemuka sekurang-kurangnya 2 kali penerbitan.
9. Hasil penjualan barang secara lelang tersebut digunakan untuk memenuhi/membayar kewajiban tereksekusi seperti dimaksud dalam putusan P4D dengan ditambah sejumlah biaya perkara.
10. Apabila dari hasil penjualan lelang tersebut masih belum mencukupi maka dapat diadakan penyitaan lagi terhadap barang-barang yang lain dan selanjutnya ditempuh prosedur yang sama dengan penjualan sebelumnya dan apabila dari hasil penjualan termaksud ternyata masih dapat kelebihan/sisa maka sisa tersebut dikembalikan kepada tereksekusi.
11. Biaya eksekusi untuk sementara dibebankan kepada pihak pemohon kemudian biaya yang telah dikeluarkan tersebut diperhitungkan sebagai beban kewajiban pihak tereksekusi dan harus dilunasi bersama-sama dengan kewajiban yang ditetapkan dalam putusan P4D.

B. Putusan P4-Pusat

Prosedur/tata cara pelaksanaan putusan P4 Pusat secara eksekusi pada dasarnya sama dengan prosedur/tata cara yang ditempuh untuk melaksanakan putusan P4 Daerah sebagaimana telah diuraikan di atas, namun demikian terdapat beberapa pengecualian/perbedaan, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk melaksanakan putusan P4 Pusat permohonan fiat eksekusinya ditujukan kepada Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
2. Dalam legalisasi salinan putusan P4 Pusat pada halaman terakhir bagian bawah ditulis : "Untuk salinan yang sama bunyinya, diberikan untuk memperoleh pernyataan dapat dijalankan berdasarkan pasal 16 undang undang Nomor 22 tahun 1957.
3. Apabila Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dapat menerima/mengabulkan permohonan fiat eksekusi tersebut, maka segera membuat surat penetapan dan selanjutnya mendelegasikan wewenangnya untuk mengeksekusi putusan P4 Pusat tersebut kepada Ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan dimaksud dinyatakan dapat dijalankan.
4. Ketua Pengadilan Negeri yang mendapat pelimpahan wewenang untuk mengeksekusi tersebut wajib melaksanakan eksekusi dimaksud dan melaporkan hasilnya kepada

Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Pengadilan negeri hanya berwenang mempertimbangkan atau menilai apakah permintaan fiat eksekusi patut diterima atau ditolak, akan tetapi tidak berwenang menilai kebenaran isi (materi) putusan P4 baik P4D maupun P4P dan juga tidak boleh bertindak sebagai hakim banding. Disamping itu pula dalam rangka merealisasikan putusan P4 yang telah diberi fiat eksekusi tidak boleh ditunda pelaksanaannya sekalipun ada perlawanan (verset). Jadi jelasnya perlawanan (verset) tidak menangguhkan pelaksanaan putusan P4 yang telah diberi fiat eksekusi.

Dengan menganalisis kewenangan Pengadilan Negeri untuk memberikan fiat eksekusi terhadap putusan P4D dan P4P yang bersifat mengikat, jelas bahwa kedudukan P4 bukanlah lembaga peradilan sesungguhnya atau bukanlah badan peradilan perburuhan yang berdiri sendiri, oleh karena P4 tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan putusannya sendiri, dan juga tidak berpuncak pada Mahkamah Agung sebagaimana badan peradilan tertinggi di negara kita, sebagaimana berlaku pada peradilan sesungguhnya yang berpuncak pada Mahkamah Agung.

3.4. Tentang Hak Veto Menteri Tenaga Kerja Terhadap Putusan P4.

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa putusan yang telah dijatuhkan oleh P4 baik P4D maupun P4P sebelum

dilaksanakan terlebih dahulu harus dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat.

Putusan P4D dari segi sifatnya berbeda dengan putusan P4P. Putusan yang dijatuhkan oleh P4D memiliki dua sifat yaitu bersifat anjuran dan bersifat mengikat. Putusan P4D yang bersifat mengikat segera dilaksanakan setelah 14 hari dari tanggal pemberian putusan yang tidak dimintakan pemeriksaan ulang pada P4P. Sedangkan putusan P4P selalu bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan setelah dalam jangka waktu 14 hari tidak ada pembatalan/penundaan dari Menteri Tenaga Kerja.

Tindakan Menteri Tenaga Kerja membatalkan/menunda pelaksanaan putusan P4P ini semata-mata didasarkan kepada pertimbangan bahwa apakah pelaksanaan putusan P4P tersebut tidak mengancam atau mengganggu kepentingan umum atau demi melindungi kepentingan negara. Menteri Tenaga Kerja sebagai wakil dari pihak pemerintah dan merupakan salah satu unsur dari bipartite berkewajiban memperhatikan dampak dari pada keputusan P4P tersebut, yakni dari segi dampak negatifnya, oleh karena tidak tertutup kemungkinan jika P4P menjatuhkan keputusan khususnya mengabulkan tuntutan pengusaha/majikan untuk mengadakan PHK terhadap pekerjanya apalagi PHK secara besar-besaran (secara masal) akan mengakibatkan terancamnya ketertiban umum karena para bekas pekerja yang di PHKkan itu akan menambah jumlah pengangguran yang akibatnya mereka akan selalu bertindak menjurus



kepada tindakan yang merugikan orang lain.

Jadi dengan pertimbangan seperti terurai di atas Menteri Tenaga Kerja diberikan hak untuk membatalkan/ menunda putusan P4P dalam jangka waktu 14 hari setelah pemberitahuan putusan P4P tersebut dan juga sebelum dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan negeri setempat. Hak Menteri Tenaga Kerja tersebut disebut hak Veto Menteri Tenaga Kerja.

Pernyataan di atas sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hartono Widoddo,SH dan Judiantoro,SH (1989, hal. 52) bahwa :

"Adapun putusan P4P oleh Menteri Tenaga Kerja dapat dibatalkan atau penundaan pelaksanaan keputusan jika itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara, mengenai pembatalan ini dilaksanakan setelah berunding dengan Menteri-Menteri yang mewakili duduk dalam P4 Pusat".

Selanjutnya beliau mengemukakan bahwa :

"Keanggotaan kepanitiaan yang duduk di dalam P4Daerah dan P4 Pusat berdasarkan pasal 5 ayat 2 dan pasal 12 ayat 1 UU No.22/1957 terdiri dari :

- seorang wakil Kementerian tenaga kerja sebagai Ketua merangkap anggota
- seorang wakil dari Kementerian Perindustrian
- seorang wakil dari Kementerian Keuangan
- seorang wakil dari Kementerian Perhubungan
- seorang wakil dari Menteri Pertanian
- lima orang dari kalangan pekerja/buruh (SPSI) dan
- lima orang dari wakil pihak untuk pengusaha/ majikan sebagai anggota".

Jadi merujuk pada pendapat dari Hartono Widodo,SH dan Judiantoro,SH sebagaimana terurai di atas, nampak dengan jelas bahwa ternyata Menteri Tenaga Kerja sebelum menjalankan hak Vetonya tersebut terlebih dahulu berunding dengan menteri-menteri yang mewakili duduk dalam P4 Pusat

sebagaimana yang telah disebutkan di atas.

Jadi hak Veto dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja mewakili menteri-menteri lainnya yang terkait.

3.5. Kedudukan P4 Menurut UU No. 5 Tahun 1986.

Sebagaimana telah disinggung pada halaman sebelumnya bahwa perselisihan yang timbul di antara para pihak yang terkait dalam proses produksi yakni pihak buruh dan majikan sebelum diselesaikan oleh P4 maka terlebih dahulu perselisihan mereka diselesaikan oleh Arbitrase atau Juru Pemisah, namun penyerahan perselisihan kepada Arbitrase ini bukanlah merupakan kewajiban bagi para pihak.

Apabila para pihak tidak ingin menyerahkan perselisihannya kepada Arbitrase atau Juru Pemisah maka para pihak dapat saja secara langsung menyerahkan perselisihannya kepada pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja. Jika pegawai perantara ini berpendapat bahwa perselisihan yang timbul di antara para pihak tidak mampu diselesaikannya maka pegawai tersebut menyerahkan perselisihan itu kepada P4 (Paniti Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) dengan terlebih dahulu memberitahukannya kepada pihak yang berselisih. Yang menjadi titik tolak perhatian penulis disini adalah bagaimana kedudukan P4 menurut UU No.5/1986.

Kedudukan P4 menurut UU No.12 tahun 1964 dan UU No.22 tahun 1957 adalah termasuk Peradilan Semu, dikatakan seba-

gai peradilan semu oleh karena putusan P4 tidak mampu dilaksanakan/dieksekusi sendiri oleh P4 kecuali terlebih dahulu dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat.

Apabila ditelusuri lebih jauh ternyata P4 adalah sebagai aparat eksekutif akan tetapi secara operasional P4 tidak lain adalah sebagai peradilan umum oleh karena P4 baik P4D maupun P4P dalam upaya menyelesaikan perselisihan perburuhan berkenaan syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan, juga menerapkan hukum acara sebagaimana yang dilakukan oleh peradilan umum, hukum acara yang menjadi rujukan bagi P4 dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan sebagian diatur dalam UU No.22/1957 dan UU No.12/1964.

Jadi apabila P4 dalam menyelesaikan perselisihan Perburuhan tidak melaksakan dengan sungguh-sungguh hukum acara tersebut misalnya P4 tidak memanggil salah satu pihak untuk hadir di persidangan dengan patut, penyelesaian perselisihan perburuhan tidak prosedural dengan kata lain tidak diselesaikan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, P4 mengeluarkan isin terhadap pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerjanya, padahal pekerja tidak pernah dimintai pendapatnya atau persetujuannya, sehingga merugikan pekerjanya maka akibatnya P4 menurut UU No,5 /1986 digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara berdasarkan UU No.5 tahun 1986 .

Jadi yang dipersoalkan di Pengadilan Tata Usaha Negara bukan menyangkut materi perkara/pokok perkaranya akan tetapi khusus menyangkut tidak dilaksanakannya hukum acara oleh P4 dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Oleh karena P4 dapat digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sebagaimana terurai di atas, maka kedudukan P4 menurut UU No.5/1986 adalah sebagai Administrasi Negara.



BAB IV
P E N U T U P

Setelah penulis menguraikan bab demi bab dari keseluruhan isi bab dalam skripsi ini, maka dalam bab IV yang merupakan bab penutup, penulis akan menarik beberapa kesimpulan serta saran yang dianggap penting.

4.1. Kesimpulan

- Kedudukan P4 menurut UU No. 22 tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 adalah termasuk ^{peradilan} peradilan semu sedangkan kedudukan P4 menurut Undang-undang No. 5 tahun 1986 adalah termasuk Administrasi Negara sehingga dalam hal tertentu P4 dapat digugat di Peradilan Tata Usaha Negara
- P4 dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan yang timbul antara pihak pekerja dengan pengusaha dapat berupa perselisihan kepentingan (conflic of interest) dapat pula berupa perselisihan hak (conflic of right)
- Sifat putusan P4 ada 2(dua) yaitu putusan P4 yang bersifat anjuran artinya pihak yang dikalahkan dianjurkan untuk melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya, sedangkan yang bersifat mengikat artinya putusan yang dijatuhkan oleh P4 harus dilaksanakan oleh para pihak kalau perlu dapat digunakan upaya paksa yang disebut eksekusi dengan terlebih dahulu dimintakan Fiat Eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat.
- Sekalipun P4 baik P4D maupun P4P telah menjatuhkan pu-

tusan atas perselisihan yang timbul di antara para pihak yang terkait dalam proses produksi barang dan jasa yakni pihak pekerja dan pengusaha, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan putusan tersebut dengan pertimbangan demi kepentingan atau demi menjaga ketertiban dan keamanan umum/Negara.

4.2. Saran

- Agar putusan P4 baik P4D maupun P4P dapat memuaskan para pihak yang berselisih maka seyogiannya P4 dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan betul-betul mengikuti ketentuan yang berlaku tidak berbelit-belit dan kaku serta tidak memakan waktu yang terlalu lama.
- Sudah saatnya dibentuk hukum acara yang mengatur secara jelas tentang tugas dan kewenangan lembaga P4 sekalipun sudah ada hukum acara yang diatur dalam UU No. 22 tahun 1957 maupun dalam UU No. 12 tahun 1964, namun menurut hemat penulis hukum acara tersebut kurang lengkap dalam mengatur tugas dan kewenangan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan khususnya P4D maupun P4P.
- Sebaiknya pelaksanaan putusan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan khususnya P4D dan P4P tidak perlu dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri akan tetapi langsung saja dilaksanakan oleh lembaga-lembaga tersebut. Oleh karena permohonan fiat eksekusi terlalu formalistis serta memakan waktu yang cukup lama.

DAFTAR PUSTAKA

- FX. Djumialdji, Wiwoho Soejono, 1985. Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Jakarta, Bina aksara
- G. Kartasapoetra, Rience G. Widianingsih, 1982, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan .
- Hartono Widodo dan Judiantoro, 1989. Segi-Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta, Rajawali.
- Iman Soepomo, 1974. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Bina aksara.
- -----, 1985. Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta, Djambatan.
- -----, 1987. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta, Djambatan.
- John Suprianto, 1986. Hubungan Industrial Sebuah Pengantar, Jakarta , BPF
- R. Mulyono, Antoni Rd, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Himpunan Undang-dan peraturan-peraturan, Jogjakarta, Surabaya, Gramedia Press.
- Senjun H. Manulang, Ed. Dr. Andi Hamsah, 1984. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta.
- -----, 1990. Pokok-Pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta.



UNIVERSITAS
KEPUTUSAN

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
PROPINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG

K E P U T U S A N

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
PROPINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG

Nomor : KEP.23/13/9/W.18/PHK/1988.

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

11. Surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kodya Ujung Pandang No.1309/W.18/K.1/1987 tgl. 7 Desember 1987 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an.Sdr. Soeparman dan Zacharias Tjandi, Pekerja PT .Pattujuang Ujung Pandang.

Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan No.B.1262/W.10/7/1988 tgl. 17 Maret 1988, perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. Sdr. Soeparman dan Zacharias Tjandi, Pekerja PT.Pattujuang Ujung Pandang.

3. Surat Pengusaha PT.Pattujuang No.087/PTJ/II/1988 tgl. 8 Pebruari 1988, perihal Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja an.Soeparman dan Zacharias Tjandi.

BAG : Bahwa Panitia Penyelesaian Percelisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sdr. Soeparman dan Zacharias Tjandi selanjutnya disebut PEKERJA dengan PT. Pattujuang, alamat Jl. Nusantara No.46 Ujung Pandang selanjutnya disebut PENGUSAHA.

BAG : Bahwa Pengusaha memberikan keterangan antara lain sebagai berikut :

- a. Kedua Pekerja diberhentikan dari pekerjaannya pada tgl.11 Juni 1987 dengan alasan meninggalkan tugasnya sebagai Petugas/Krmi dalam keadaan gudang terbuka. Sebelum meninggalkan tugasnya yang bersangkutan tidak memperoleh izin dari atasannya yang berwenang.
- b. Sebelumnya kedua Pekerja tersebut bersama dengan Pekerja-Pekerja lainnya telah berulang kali mendapatkan pengarahannya dari Pengusaha tentang apa yang menjadi tugas dan kewajiban pekerja. Pengarahannya tersebut dimasukkan sebagai komunikasi 2 arah antara Pimpinan perusahaan dengan Pekerja baik upaya peningkatan tugas dan kewajiban, disiplin misalnya peringatan dini kepada seluruh karyawan untuk menjauhkan diri dari tingkah laku yang menyimpang/merugikan dan/atau cenderung merugikan/membahayakan Perusahaan.
- c. Sampai saat ini Pekerja belum pernah mendapat teguran tertulis terhadap sesuatu pelanggaran yang pernah dilakukannya.
- d. Sehubungan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja tersebut diatas, maka Pengusaha memberhentikan Pekerja tanpa syarat T.M.T. tgl.11 Juni 1987 dengan alasan pelanggaran berat berdasarkan PERMEN 04/MEN/1986 pasal 9 ayat d. dan peraturan Perusahaan Bab. XXI B.1. G.

BAG : Bahwa Pekerja memberikan keterangan antara lain sebagai berikut :

- a. Pekerja telah bekerja di Perusahaan sebagai berikut :

Pekerja Soeparman telah bekerja di Perusahaan selama 8 tahun terus menerus tanpa terputus dengan upah Rp.35.000,-/ bulan.

Pekerja Zacharias Tjandi telah bekerja di Perusahaan tersebut selama 4 tahun terus menerus tanpa terputus dengan upah Rp.80.000,-/ bulan

- Pekerja di PHK. oleh Pengusaha dengan alasan, meninggalkan Pekerjaan pada tgl. 11 Juni 1987 sekitar jam 17.30, sebelum meninggalkan pekerjaan terlebih dahulu meminta izin kepada bagian Administrasi gudang dan setelah mendapat izin serah terima tugas dengan teman yang menggantikannya dilaksanakan sebagaimana kebiasaan yang berlaku di Perusahaan tersebut.
- Berdasarkan alasan yang dikemukakan diatas, bahwa Pengusaha memberhentikan Pekerja tanpa dasar yang kuat dan oleh karena itu menuntut hak-hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



1. Hubungan kerja antara Perusahaan dan Pekerja sudah mulai terganggu.
2. Pekerja di P.H.K. oleh Pengusaha belum pernah didahului peringatan-peringatan tertulis.
3. Bahwa apa yang dilakukan oleh kedua Pekerja yaitu meninggalkan pekerjaan di sore hari dengan meminta izin kepada Bagian Administrasi, yang oleh Pengusaha dinyatakan tidak berwenang memberi izin, hal mana oleh Pengusaha dijadikan alasan PHK karena perbuatan Pekerja tersebut dianggap kesalahan berat. Hal ini belum dapat dijadikan pertimbangan oleh P4-D. sebagai suatu kesalahan berat dimana PHK. tanpa syarat, karena Pekerja tersebut, sebelum meninggalkan pekerjaannya terlebih dahulu ada serah terima pekerjaan dari Pekerja yang di PHK dengan teman sekerjanya yang lain. Paling tidak jika perbuatan tersebut dianggap sebagai suatu kesalahan maka Pekerja yang bersangkutan dapat diberikan peringatan/teguran tertulis atau PHK. dengan suatu syarat sesuai dengan Permen 04/MEI/1986.
4. Bahwa kedua Pekerja tersebut sudah cukup lama mengabdikan di Perusahaan, dan belum pernah mendapat peringatan/teguran, hal ini membuktikan bahwa Pekerja tersebut mempunyai kondite yang baik selama bekerja.
5. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas P4-D. memutuskan - sebagaimana amar Putusan dibawah ini dengan mengingat hukum, kebiasaan - dan Peraturan Perusahaan.
6. Mengingat Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 ;

MEMUTUSKAN :

I. Memberikan Izin kepada PT. Pattujuang untuk memutuskan hubungan kerja dengan 2 (dua) orang Pekerjanya an. Soeparman dan Zacharias Tjandi TIT. tgl. 31 Agustus 1987.

II. Pengusaha diwajibkan untuk membayarkan kepada Pekerja sebagai berikut :

a. SOEPARMAN.

- Upah untuk bulan Agustus 1987 Rp. 35.000,-
- Uang pesangon : 4 x Rp. 35.000,- = Rp. 140.000,-
- Uang Jasa : 1 x Rp. 35.000,- = Rp. 35.000,-
- Pengobatan & Perumahan 15 % dari pesangon & Jasa : 15 % x Rp. 175.000,- = Rp. 26.250,-

Jumlah = Rp. 236.250,-

(Dua ratus tiga puluh enam ribu dua ratus lima puluh rupiah)

b. ZACHARIAS TJANDI.

- Upah untuk bulan Agustus 1987 = Rp. 80.000,-
- Uang pesangon : 4 x Rp. 80.000,- = Rp. 320.000,-
- Pengobatan & Perumahan 15 % dari pesangon : 15 % x Rp. 360.000,- = Rp. 48.000,-

Jumlah = Rp. 448.000,-

(Empat ratus sembilan puluh empat ribu rupiah)

III. Menolak tuntutan lainnya baik dari Pekerja maupun Perusahaan.

IV. Putusan ini bersifat mengikat.

V. Pelaksanaan Putusan ini dibawah pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujung Padang.

VI. Pengusaha diwajibkan melaporkan identitas Pekerja yang di PHK kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan.

Demikian di Putuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah di Ujung Padang, dalam Sidangnya pada tanggal 13 April 1980, kemudian Putusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitia.

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Panitera,

Ketua Pengganti,

ttd.

ttd.

MUH. HUSAIN APPE, SH
NIP.:160016216.

A.D. MANDAY
NIP.:160002374.

Untuk salinan yang sama bunyanya :
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH



P U T U S A N

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG

NOMOR : KEP. 30/17/3/W.18/PHK/1988.

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan No. B.1746/W.18/7/1988 tgl. 23 April 1988 perihal penyerahan berkas persoalan PHK an. Ida ex. Pekerja Perusahaan Sirop & Sari Bush Harum Manis Ujung Pandang ;
2. Surat Pengusaha Harum Manis No. I April 1988 tgl. 4 April 1988 - perihal permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja an. Ida ;
3. Surat persetujuan bersama antara pengusaha Perusahaan Sirop Harum Manis Ujung Pandang dengan pekerjanya an. Ida pada tgl. 4 April 1988 ;

BAG : Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi - Sulawesi Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja an. Ida selanjutnya disebut Pekerja dengan Perusahaan Sirop Harum Manis, Jln. Monginsidi Baru No. 38 Ujung Pandang disebut Pengusaha ;

BAG : Bahwa pengusaha telah mengajukan permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan soka melakukan keriuhan ditempat kerja sehingga menimbulkan kekacauan dan perkelahian antara pekerja dengan pekerja lainnya, sering menakut-nakuti anak pengusaha.

BAG : Bahwa setelah Panitia Daerah meneliti berkas yang ada, berpendapat - sebagai berikut :

Bahwa telah tercapai kesepakatan bersama antara pengusaha dan Pekerja untuk Pemutusan hubungan kerja dengan membayarkan kepada Pekerja uang pesangon dan lain-lainnya sebanyak 3 (tiga) bulan upah sebesar Rp. 157.000,- (Seratus lima puluh tujuh ribu rupiah) seluruhnya.

Bahwa pekerja sudah menerima baik pembayaran dari pengusaha sesuai bukti-bukti tanda terima tgl. 4 April 1988.

Bahwa antara Pekerja dengan Pengusaha tidak akan mengajukan tuntutan apapun lagi sehingga sudah tidak menimbulkan kerawanan lagi.

BAG : Bahwa Panitia Daerah dalam mengambil keputusan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

- Bahwa berdasarkan pendapat dan pertimbangan tersebut diatas, Panitia Daerah dapat menyetujui permohonan Pengusaha untuk memutuskan hubungan kerja 1 (satu) orang pekerja an. Ida terhitung mulai tgl. 1 April 1988 sebagaimana tercantum dalam amar putusan ini.

BAG : Undang-undang No. 12 Tahun 1964 jo.

Undang-undang No. 22 Tahun 1957 ;

MEMUTUSKAN :

- I. Memberikan izin kepada Pengusaha Harum Manis alamat Jl. Monginsidi Baru No. 38 Ujung Pandang untuk memutuskan hubungan kerja an. Ida Alamat Jln. Gunung Noni No. 18 Ujung Pandang terhitung mulai tgl. 1 April 1988.
- II. Menyatakan bahwa masalah ini telah selesai sehingga Pengusaha dan Pekerja tidak mempunyai hak dan kewajiban satu sama lain
- III. Mewajibkan Pengusaha segera melaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang identitas Pekerja yang di Putuskan hubungannya.
- IV. Keputusan ini mengikat Pekerja dan Pengusaha.

Demikian di Putuskan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang dalam sidangny tanggal 4 Juni 1988, kemudian putusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitera.

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Panitera,

Ketua Pengganti,

ttd.

ttd.

MARTHA LEBANG, SH
NIP. 160018048.-

A. D. MANDAY
NIP. 160002374 .-

Untuk salinan yang sama bunyinya :
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN

PERBURUHAN DAERAH
DAERAH
Ujung Pandang

MARTHA LEBANG, SH
NIP. 160018048 .-

KEPUTUSAN

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG

Nomor : KEP.13/03/3/W.18/PHK/1988.

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- MBACA** :
1. Surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Propinsi Sulawesi Selatan No. B.5943/W.18/7/1988 tgl. 16 Desember 1988 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. M. Dahlan Pekerja PT. Beton Megah Perkasa Setia Kab. Gowa.
 2. Surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya Ujung Pandang No. 1420/W.18/K.1/1988 tgl. 2 Desember 1988 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. M. Dahlan pekerja PT. Beton Megah Perkasa Setia Kab. Gowa.
- MEMBANG** :
- Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan PHK antara - Sdr. M. Dahlan pekerja PT. Beton Megah Perkasa Setia Kab. Gowa selanjutnya disebut PEKERJA dengan PT. Beton Megah Perkasa Setia Kabupaten Gowa selanjutnya disebut PENGUSAHA.
- MEMBANG** :
- Bahwa pengusaha memberikan keterangan antara lain sebagai berikut :
1. Bahwa pekerja telah melanggar peraturan perusahaan pasal 20 ayat 1 karena sering terlambat datang dan pulang lebih cepat dari jadwal waktu kerja tanpa alasan yang sah, walaupun telah diperingatkan tetapi tetap melakukan perbuatan tersebut.
 2. Bahwa pekerja pada pelanggaran terakhir didapati meninggalkan tugas dengan melompati pagar yang disaksikan oleh teman sekerjanya dan pergi minum balle yang dapat membukakan diluar lokasi pada jam kerja.
 3. Bahwa pekerja telah mengajukan surat pengunduran diri kepada Pengusaha sehingga tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang jasa.
 4. Berdasarkan keterangan tersebut diatas pengusaha tidak bersedia memberikan uang pesangon tersebut, karena pekerja telah melakukan pelanggaran berat disamping telah mengajukan permohonan berhenti.
- MEMBANG** :
- Bahwa pekerja telah memberikan keterangan adalah sebagai berikut :
1. Identitas :
 - a. Nama : M. Dahlan
 - b. Masa kerja : 2 tahun lebih
 - c. Jabatan : Sporing
 - d. Upah terakhir : Rp. 2.450,- /hari
 - e. Alamat : Parang Banua Gowa/Jl. Gagak No. 18 UP.
 2. Bahwa pengusaha memberhentikanannya oleh karena meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja tanpa izin perusahaan sedangkan teman sekerjanya, yang sering meninggalkan pekerjaan minum minuman keras di luar perusahaan tidak di PHK.
 3. Pengusaha pada saat berlangsungnya tuntutan/koberatan kami atas putusan hubungan kerja sepihak, oleh perusahaan mengajukan secara lisan agar untuk mendapatkan pesangon sebaiknya mengajukan permohonan berhenti bekerja.
 4. Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas pekerja tetap menuntut - uang pesangon sesuai ketentuan yang berlaku.
- MEMBANG** :
- Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah setelah meneliti berkas yang ada dan mendengarkan keterangan-keterangan kedua belah pihak berpendapat sebagai berikut :
1. Bahwa pekerja sering meninggalkan pekerjaan yang menjadi alasan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja adalah wajar asalkan jelas telah mendapat peringatan yang sah paling kurang tiga kali terhadap pelanggaran yang sama (meninggalkan pekerjaan pada

2. Adapun alasan lain dari pengusaha yaitu meninggalkan pekerjaan ke mudian yang bersangkutan pergi minum ballo (minuman yang dapat ra mbukkan) diluar perusahaan bolum dapat dikategorikan sebagai pe langgaran berat oleh kareha sampai saat ini yang masuk kategori - pelanggaran berat adalah mbuk ditempat kerja, sedangkan yang ber sangkutan adalah tidak mbuk demikian juga minum ballo diluar lo knasi perusahaan pada jam kerja baru merupakan dugaan yang kuat - oleh para saksi.
3. Adapun mengenai surat permohonan pengunduran diri dari yang ber sangkutan adalah tidak murni, oleh karena yang bersangkutan menga jukan setelah diberhentikan (pada saat menuntut pesangon) dan tu juan dari pada permohonan itu adalah untuk mendapatkan pesangon - sebagaimana temannya yang terdahulu.

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas Panitia Penyelesaian- Perselisihan Perburuhan Daerah memutuskan sebagaimana amar Keputusan dibawah ini.

Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah memutuskan sesuatu berdasarkan hukum, kebiasaan dan peraturan perusahaan yang - ada.

GINGAT

- 1. Undang - undang Nomor 12 Tahun 1964 jo.
- Undang - undang Nomor 22 Tahun 1957 ;

M E M U T U S K A N

- I. Memberikan izin pengusaha PT. Beton Mogah Perkasa Setia Kab. Gowd untuk memutuskan hubungan kerja an. M. Dahlan TMT. 4 Oktober 1988
- II. Mewajibkan pengusaha PT. Beton Mogah Perkasa Setia membayarkan ke pada pekerja :
 - a. Uang pesangon 3 bln upah = $3 \times 2.450 \times 25 = \text{Rp. } 183.750,-$
 - b. Uang penggantian perumahan & pengobatan 15% dari pesangon = $15\% \times \text{Rp. } 183.750,- = \text{Rp. } 27.562,5,-$

Jumlah = Rp. 211.312,5,-

(Dua ratus sebelas ribu tiga ratus dua belas rupiah lima sen)

- III. Menolak tuntutan lainnya dari pekerja dan pengusaha.
- IV. Putusan ini mengikat pekerja dan pengusaha.
- V. Mewajibkan pengusaha melaporkan Identitas pekerja yang diputuskan Hubungan Kerjanya kepada Kepala Kantor Wilayah Dep. Tenaga Kerja Prop. Sulawesi Selatan di Ujung Pandang.
- VI. Pelaksanaan Keputusan ini dibawah pengawasan Kantor Departemen Te naga Kerja Kotamadya Ujung Pandang.

Demikian diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan - Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang pda tgl. 28 Januari 1989, kemudian Keputusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitia.

Panitera,

Ketua Pengganti,

ttd.

ttd.

MUH. HUSAIN APPE. SH
NIP. 160016216.

A.D. M A N D E Y
NIP. 160002374.

Dituk salinan yang sama bunyinya
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN
DAERAH Ujung Pandang
Panitera,



K E P U T U S A N
PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
PROPINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG

NOMOR : KEP.25/11/9/W.18/PHK/1980.

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA.

1. Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan No.D.026/W.18/7/1988 tanggal 19 Februari 1988 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja/percelisihan hubungan industrial an. Dorce Pontoan dan Darmawaty.
 2. Surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujung Pandang No.B.337/W.18/K.1/1987 tgl. 15 Mei 1987 perihal Permintaan penanganan perkara Pemutusan Hubungan Kerja an. Dorce Pontoan dan Darmawaty Pekerja PT. Bina Swadaya Ujung Pandang.
 3. Surat dari Pekerja atas nama Dorce Pontoan dan Darmawaty tgl.15 April 1987 perihal tuntutan hak-hak Pekerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- MG : Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. Dorce Pontoan alamat Jl. Monginsidi Lrg.17/74 dan Darmawaty alamat Jl. Andalas Lrg.126G/71 Ujung Pandang yang selanjutnya disebut PEKERJA dengan Pengusaha PT.Bina Swadaya Cabang Ujung Pandang alamat jalan S.Cerekang No.10 Telepon 5460 Ujung Pandang yang selanjutnya disebut PENGUSAHA.
- MG : Bahwa Pekerja mengajukan surat pengaduan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang atas pemberhentian bekerja/Pemutusan Hubungan Kerja atas dirinya dari Pengusaha dan menuntut kepada Pengusaha agar hak-hak Pekerja dibayarkan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
Bahwa pihak Pengusaha tidak mengajukan terlebih dahulu permohonan izin Pemutusan Hubungan Kerja kepada Panitia Daerah sesuai ketentuan dan jiwa Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang-Undang No.22 Tahun 1957.
- MG : Bahwa Pekerja telah memberikan keterangan dalam sidang sebagai berikut :
- Bahwa Pekerja benar telah diberhentikan bekerja oleh Pengusaha sejak bulan April 1987.
 - Bahwa surat pernyataan tertulis Pengusaha tgl. 3 Oktober 1987 perihal, kesediaan Pengusaha menerima kembali Pekerja dan Pengusaha merasa tidak pernah memberhentikan Pekerja adalah tidak benar oleh karena pada tgl. 6 Oktober 1987 Pekerja mendatangi Perusahaan Pengusaha untuk bekerja sebagaimana biasanya ternyata Pekerja tidak diberikan penjelasan apa-apa dan tidak diberi pekerjaan hanya disuruh berdiri dimuka pintu Kantor seakan-akan disuruh jaga pintu.
 - Bahwa Pengusaha pernah menyodorkan surat pernyataan untuk ditandatangani oleh Pekerja akan tetapi Pekerja tidak menandatangani oleh karena isi surat pernyataan tersebut seakan-akan Pekerja telah melakukan hal-hal yang tidak terpuji sehingga Pekerja memohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Pengusaha.
 - Bahwa Pengusaha menuduh Pekerja menggelapkan uang dan motor dan Pekerja diajukan ke pihak Kepolisian ternyata sampai dipihak yang berwajib/Polisi, motor yang Pekerja pakai adalah benar motor dinas dan Pekerja kembalikan ke Perusahaan. Jadi persoalan motor dinas, sudah selesai dengan baik. Tuduhan Pengusaha tidak terbukti dan tidak benar.
 - Bahwa Pengusaha menuduh menggelapkan uang, Pekerja tidak pernah mengambil ataupun menerima uang dari Perusahaan/Pengusaha.
 - Bahwa masa kerja Pekerja di Perusahaan selama 5 Tahun dan menerima gaji/upah Rp.90.000,- (sembilan puluh ribu rupiah) perbulan serta terakhir menerima gaji pada bulan April 1987.

- Bahwa(2)

- Bahwa Pengusaha mau memindahkan Pekerja ke Perusahaan lain yang masih milik perusahaan PT. Bina Swadaya yaitu U.D. Gemini Aluminium akan tetapi Pekerja tidak bersedia oleh karena :

1. Pimpinan U.D. Gemini Aluminium adalah istri dari Yohngki Indra Atmaja/ Pimpinan PT. Bina Swadaya jadi bakal tidak bisa baik dengan istrinya.
2. Masa kerja di PT. Bina Swadaya tidak diperhitungkan di U.D. Gemini Aluminium.
3. Tidak bersedia bekerja karena tidak jelas berapa :
 - Gaji pokok
 - Transport dan
 - Uang makan.

- Bahwa Pekerja memohon kepada Panitia Sidang P4-Daerah agar Penutusan Hubungan Kerja Pekerja diselesaikan sesuai ketentuan yang berlaku.

10 : Bahwa pihak Pengusaha tidak pernah memenuhi baik panggilan pegawai poran tara yang telah dipanggil secara wajar yaitu panggilan I, tanggal 20 April 1987, panggilan II, tgl. 27 April 1987, panggilan III tgl. 30 April 1987 maupun undangan-undangan sidang Panitia Daerah yaitu :

- I. Tgl. 30 Maret 1988
- II, Tgl. 13 April 1988
- III. Tgl. 4 Mei 1988, tidak pernah dihadiri oleh pihak Pengusaha.

- Bahwa pada tgl. 17 April 1988 Undangan dari Panitia Daerah tertanggal 30 Maret 1988 dan undangan tgl. 13-4-1988 dikembalikan Pengusaha melalui SATPAM Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Prop. Sul-Sel. di Km. 12 Ujung Pandang.

10 : Bahwa terhadap persoalan tersebut diatas Panitia Daerah setelah meneliti berkas yang ada maupun keterangan-keterangan yang diutarakan Pekerja dalam sidang I, II dan III namun tanpa hadirnya Pengusaha berpendapat sebagai berikut :



Bahwa persoalan ini disidangkan oleh Panitia Daerah oleh karena atas pengaduan dari pihak Pekerja yang telah diberhentikan oleh Pengusaha diperusahaan.

Bahwa Pengusaha tidak mengajukan terlebih dahulu permohonan izin Penutusan Hubungan Kerja sesuai isi dan jiwa Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 jo Undang-Undang No. 22 Tahun 1957.

- Bahwa Panitia Daerah telah berupaya melaksanakan sidang I, II dan III namun pihak Pengusaha tidak pernah menghiraukan undangan sidang Panitia Daerah Ujung Pandang malahan undangan sidang dikembalikan melalui SATPAM Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Prop. Sul-Sel. di Ujung-Pandang. Bahwa ketidakhadiran pihak Pengusaha dalam persidangan Panitia Daerah adalah kelemahan Pengusaha sendiri untuk tidak mengemukakan data-data lengkap namun telah dipanggil/diundang secara wajar oleh karena itu permasalahan ini harus diselesaikan dengan baik sehingga Panitia Daerah mengambil keputusan tanpa hadirnya Pengusaha (Perstex).

- Bahwa Hubungan Kerja sudah sulit untuk dilanjutkan lagi sehingga Panitia Daerah dapat menyatakan hubungan kerja terputus terhitung mulai akhir April 1987 dengan ketentuan Pengusaha dibebani untuk membayar uang pesangon dan jasa sesuai ketentuan yang ada.

- Bahwa dalam mengambil keputusan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan Negara.

- Bahwa berdasarkan pertimbangan dan pendapat tersebut diatas Panitia Daerah memutuskan seperti tercantum dalam amar Putusan dibawah ini.

10 : Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo

Undang - Undang No. 22 Tahun 1957 ;

MEMUTUSKAN(3).

MEMUTUSKAN

- I. Menyatakan hubungan kerja Putus antara Pekerja atas nama Dorce Ponto: alamat Jl.Monginsidi Lrg.17/74 dan Darmawaty alamat Jl.Andalus Lrg. G/71 Ujung Pandang dengan Pengusaha PT.Bina Swadaya alamat Jl.S. Celdu No.10 Telepon 5460 Ujung Pandang terhitung mulai akhir April 1987.
- II. Mewajibkan kepada Pengusaha PT. Bina Swadaya untuk membayarkan kepada:

1. DORCE PONTOAN Sbb :

4. Uang pesangon	3 bulan	x Rp. 90.000,-	= Rp.270.000,-
2. Uang jasa	1 bulan	x Rp. 90.000,-	= Rp. 90.000,-
3. Tunjangan perumahan 10%		x Rp.360.000,-	= Rp. 36.000,-
4. Tunjangan pengobatan 5 %		x Rp.360.000,-	= Rp. 18.000,-
Jumlah =				Rp.414.000,-

(Empat ratus empat belas ribu rupiah).

2. DARMAWATY Sbb :

1. Uang pesangon	3 bulan	x Rp. 90.000,-	= Rp.270.000,-
2. Uang Jasa	1 bulan	x Rp. 90.000,-	= Rp. 90.000,-
3. Tunjangan perumahan 10%		x Rp.360.000,-	= Rp. 36.000,-
4. Tunjangan pengobatan 5 %		x Rp.360.000,-	= Rp. 18.000,-
Jumlah =				Rp.414.000,-

(Empat ratus empat belas ribu rupiah).

III. Menolak tuntutan lainnya baik dari Pekerja maupun Pengusaha.

IV. Mewajibkan kepada Pengusaha untuk melaporkan identitas Pekerja yang bersangkutan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja - Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang.

V. Pelaksanaan Putusan ini dalam pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujung Pandang.

VI. Putusan ini mengikat baik Pengusaha maupun Pekerja.

Demikian di Putuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang dalam Sidangnya, Tgl. 04 Mei 1988 kemudian putusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitera.

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Panitera,

Ketua Pengganti,

ttd.

ttd.

(MARTHA LEBANG, SH)

NIP.:160018848.-

(A. D. HANDEY)

NIP.:160002374.-

Untuk salinan yang sama beryirya :

-hr-



Panitera,
[Handwritten signature]

.....
**PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN DI UJUNG PANDANG**

**NOMOR : KEP. 26/16/3/W. 10/THK/1988.
TENTANG PERBURUHAN HUBUNGAN KERJA.**

1. Surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Madya Ujung Pandang No.B.1450/W.18/K.1/1988 tgl. 17 Februari 1988 perihal penyerahan ke pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) an. Sampo, Abbas dan Imran Pekerja Toko Meubel Makmur Ujung Pandang.
2. Surat Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan No.B.1447/W.10/7/1988 tgl. 28 Maret 1988 perihal Penyerahan kepada P4-Daerah persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. S a m p e, Abbas dan Imran Pekerja Toko Meubel Makmur Ujung Pandang.
3. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi - Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sdr. Sampo, Abbas dan Imran selanjutnya disebut PEKERJA dengan Toko Meubel Makmur Ujung Pandang selanjutnya disebut PENGUSAHA.
4. Bahwa Pengusaha telah memberikan keterangan antara lain sebagai berikut:
 - a. Bahwa pada akhir-akhir ini Pengusaha tidak mampu melanjutkan usahanya mengingat kerugian yang terus menerus dialaminya. Untuk mengatasi hal itu Pengusaha terpaksa menutup usahanya dan rumahnya digadaikan untuk menutupi utang-utangnya.
Bahwa yang bersangkutan adalah Pekerja harian lepas dan mereka bekerja kalau ada pekerjaan yang tidak terus menerus. Akhir-akhir ini Pekerja mau bekerja dua hari atau tiga hari dalam satu minggu.
 - b. Untuk melepaskan Pekerja tersebut, Pengusaha bersedia memberikan kepada 3 (tiga) Pekerja yang pindah modal kotanya sejumlah Rp.400.000,-
5. Bahwa Pekerja telah memberikan keterangan antara lain sebagai berikut :

Pekerja telah bekerja di Perusahaan :

 - a. Masa Kerja Sampo 10 Tahun dengan upah Rp.1.000,-/hari.
 - b. Masa Kerja Abbas 13 Tahun dengan upah Rp.500,-/hari.
 - c. Masa Kerja Imran 14 Tahun dengan upah Rp.500,-/hari.
 2. Pekerja meminta tunjangan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha sesuai dengan pengabdianya.
 3. Perusahaan ditutup karena kemauan Pengusaha sendiri dengan alasan - bahwa hasil yang telah diperoleh selama perusahaan, aktip sudah lebih dari cukup untuk membiayai hidup Pengusaha.
 4. Pengusaha akan menyerahkan usahanya kepada orang lain dan Pengusaha akan pindah ke Pulau Jawa. Rumah yang dimiliki perusahaan sudah di Kontrakan kepada orang lain dan mobil yang dimiliki perusahaan baru dibeli sudah di jual.
6. Bahwa P4-Daerah setelah meneliti berkas yang ada/tersedia dan mendengar keterangan-keterangan lengkap dan jujur, berpendapat sebagai berikut :
 1. Hubungan kerja sudah putus dan perusahaan yang bersangkutan sudah ditutup oleh instansi yang berwenang.
 2. Perusahaan tersebut ditutup oleh karena Pengusaha telah meninggal dunia dan untuk meneruskan usahanya tersebut diturunkan oleh janda almarhum Pengusaha. Setelah Pengusaha meninggal dunia maka usaha tersebut mengalami kerugian terus menerus.
 3. Mengingat usaha tersebut pada saat ini sudah tidak terus menerus dan mobil Pengusaha telah dijual. Demikian juga rumah tempat melanjutkan usahanya telah diragukan.



4. Bahwa P4-Daerah tidak melihat dalam kasus ini adanya pelanggaran hukum yang mengalihkan lapangan kebidang kerja dan pindah ke Pulau Langkat tapi Pengusaha menutup usahanya karena tidak mampu lagi menjalankan usahanya mengingat kerugian besar meraka yang dialami Pengusaha.
5. Bahwa dalam pelaksanaan Perampas tidak menanggapi keterangan Pengusaha yang menyatakan bahwa Pekerja sudah bekerja kadang-kadang 3 hari saja dalam satu minggu.
6. Berdasarkan pertimbangan dan pendapat tersebut diatas P4-Daerah memutuskan seperti tersebut pada akhir Putusan dibawah ini.
7. Bahwa P4-Daerah mengambil Keputusan menimbang sesuatu dengan mengabaikan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, kendilian dan kepentingan umum.

47 : Undang - Undang No. 12 Tahun 1964 jo
 Undang - Undang No. 20 Tahun 1957 ;

MEMUTUSKAN

- I. Menyatakan adanya kerja antara Pengusaha Toko Mebel Makmur dengan Pekerja-an. Soepo, Abbas dan Iman putus T.M.M. Februari 1964.
- II. Mewajibkan Pengusaha melaksanakan kesediannya untuk memberikan upah piutang kepada 3 (tiga) orang Pekerja tersebut sebanyak Rp. 400.000.
- III. Menolak tuntutan lainnya dari Pekerja dan Pengusaha.
- IV. Kewajaban Pengusaha segera melaporkan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja, Empang Sulawesi Selatan di Ujung Pandang identitas Pekerja yang bersangkutan pada hubungan kerjanya.
- V. Keputusan ini mengikat Pengusaha dengan Pengusaha.
- VI. Pelaksanaan Putusan ini dibawah Pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja & Ketenagakerjaan Ujung Pandang.

Dorongan di atas ini akan dilakukannya penyelesaian Perselisihan Perburuhannya dalam Departemen Sulawesi Selatan di Ujung Pandang pada Tanggal 4 Mei 1964, kemudian Putusan ini ditinjau kembali oleh Ketua dan Panitia.

**PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
 PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN**

Panitera,

Ketua Pengantti,

td.

td.

(MUE. HUSAIN APPA, SH)
 NIP. : 160016216.

(M. P. HANIP RAY)
 NIP. : 16000374.

-hr-



[Handwritten signature]

Kantor
 Ujung Pandang

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DAERAH
Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang

Nomor : KEP. 3/60/6/W.18/PHK/1989.

TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- : 1. Surat Kepala Kantor Wilayah Département Tenaga Kerja Propinsi Sulawesi Selatan No. B.5788/W.18/7/1988 tgl. 6 Desember 1988 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. Randa Pekerja Restaurant Mirama Ujung Pandang.
2. Surat Kepala Kantor Département Tenaga Kerja Kotamadya Ujung Pandang No. B.1132/W.18/K.1/1988 tgl. 21 September 1988 perihal penyerahan persoalan Pemutusan Hubungan Kerja an. Randa Pekerja Restaurant Mirama Ujung Pandang.
- : Bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang telah menerima persoalan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sdr. Randa selanjutnya disebut Pekerja, dengan Restaurant Mirama Jln. Gunung Latimojong - No. 18 Ujung Pandang selanjutnya disebut Pengusaha.
- : Bahwa Pengusaha telah memberikan keterangan antara lain sebagai berikut :



Pekerja diberhentikan dari pekerjaannya karena kalau dinasehati sering marah-marah dan melawan, padahal Pekerja sering malah melaksanakan tugasnya sebagai tukang masak antara lain

Sering memasak sedikit makanan jika banyak pesanan atau sering memasak banyak makanan jika sedikit pesanan.

Bahwa hubungan kerja Pekerja sering terputus kemudian minta-bekerja lagi dan Pengusaha menerimanya sebagai pekerja baru.

3. Masa kerja yang terakhir kurang dari 3 tahun.
 - : Bahwa Pekerja memberikan keterangan antara lain sebagai berikut
 1. N a m a : R A N D A
 - U p a h : Rp. 40.000,- / bulan
 - Masa kerja seluruhnya : + 5 Tahun
 - A l a m a t : Jln. A. Pangerang Petta Rani VIII/27 Ujung Pandang.
 2. Pengusaha memarahi Pekerja dan Pekerja mengatakan kepada Pengusaha kalau mau diberhentikan Pekerja diberhentikan saja dan dijawab oleh nona Kalau sudah tidak senang bekerja keluar saja.
 3. Pekerja merasa diberhentikan oleh Pengusaha karena Pengusaha tidak memberikan kesempatan bekerja lagi.
Pekerja menuntut uang pesangon sejumlah Rp. 300.000,- ditambah dengan uang lembur.
- : Bahwa Pegawai Perantara menerangkan antara lain :
- Bahwa Pekerja diberhentikan oleh Pengusaha untuk itu berhak mendapat uang pesangon tanpa uang jasa.
- : Bahwa P4 Daerah setelah meneliti berkas yang tersedia dan mendengarkan keterangan dari Pekerja dan Pengusaha berpendapat :
1. Bahwa Hubungan kerja sulit dilanjutkan karena keduanya tidak harmonis lagi.
 2. Hubungan Kerja pernah terputus dan yang terakhir masa kerjanya kurang dari 3 (tiga) tahun.
 3. Tuntutan Pekerja sebanyak + Rp. 300.000,- (Tiga ratus ribu rupiah) dan lembur belum dapat dipertimbangkan tetapi pemberian pesangon sesuai masa kerja terakhir dan pengganti cuti tahunan yang dibayarkan dapat dipertimbangkan.
 4. Bahwa P4 Daerah dalam mengambil Keputusan menimbang sesuatu dengan mengingat Hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan Kepentingan Negara.

MENINGAT(2).

- Undang - undang No. 12 Tahun 1964 Jo.
- Undang - undang No. 22 Tahun 1957 f

MEMUTUSKAN

- Menyatakan hubungan kerja antara Pengusaha Restaurant Mirama Ujung Pandang dengan Pekerja an. Randa Putus terhitung mulai tanggal Akhir Juli 1988.
- Mewajibkan Pengusaha membayarkan kepada Pekerja uang pesangon 3 (tiga) bulan upah x Rp. 40.000,- Rp. 120.000,-
 Uang pengganti cuti torakhir 1/2 x Rp. 40.000,- Rp. 20.000,-
 Lain - lain Rp. 18.000,-

Jumlah	Rp. 158.000,-
	=====

 (Seratus lima puluh delapan ribu rupiah).
- Menolak tuntutan lainnya dari Pekerja dan Pengusaha.
- Keputusan ini mengikat Pengusaha dan Pekerja.
- Pelaksanaan Koputusan ini dibawah pengawasan Kandepnaker Ko tamadya Ujung Pandang.
- Mewajibkan Pengusaha segera melaporkan Identitas Pekerja ke pada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi- Sulawesi Selatan di Ujung Pandang.

Demikian diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perselisian an Perburuhan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan di Ujung Pandang dalam sidangnya pada tanggal 27 Desember 1988, kemudian Koputusan ini ditanda tangani oleh Ketua dan Panitera.

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Panitera,

Ketua Pengganti,

ttd.

ttd.

MUH. HUSAIN APPE, SH
NIP. 160016216.

A. D. M A N D E Y
NIP. 160002374.

Salinan yang sama bunyinya :

PANITIA PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DAERAH PROPINSI SULAWESI SELATAN

Panitera



MUH. HUSAIN APPE, SH
NIP. 160016216.-