

TINJAUAN HUKUM BERKENAAN DENGAN
BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA
PT. SANMARU UJUNG PANDANG



S K R I P S I

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Jurusan Hukum dan Masyarakat
Pembangunan pada Fakultas
Hukum Universitas "45"

Ujung Pandang

Oleh :

N a m a : SAMSINAR

No. Stb./Nirm : 4587060358/8811302514

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS "45"

UJUNG PANDANG

1 9 9 4

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

N a m e : S A M S I N A R

Nomor Pokok/Nirm : 4587060358/8811302514

Fakultas : Hukum

Jurusan : HMP

Judul Skripsi : TIJAUAN HUKUM BERKENAAN DENGAN BERAKHIRNYA
HUBUNGAN KERJA PADA PT. SANMARU UJUNG PANDANG

No. Pendaftaran : 0336/HMP/FH/U-45/V1/92

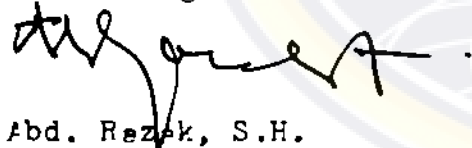
Tanggal : 3 Juni 1992

Telah diperiksa/diperbaiki dan disetujui oleh pembimbing
untuk diajukan dalam ujian skripsi mahasiswa program strata
satu (S1).

Ujung Pandang, 1993

Menyetujui:

Pembimbing I

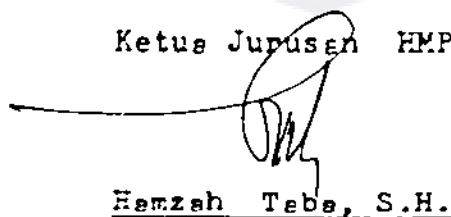

Abd. Rezek, S.H.

Pembimbing II


Hamzah Tebe, S.H.

Mengetahui:

Ketua Jurusan HMP


Hamzah Tebe, S.H.

PERCETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : S A M S I N A R
Stb/Nirm : 4587060358/8311302514
Fakultas : Hukum Universitas "45"
B a g i a n : Hukum Masyarakat dan Pembangunan
Judul Skripsi : TINJAUAN HUKUM BERKENAAN DENGAN
BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA
PT. SANMARU UJUNG PANDANG

No Pendaftaran judul : 0336/HMP/FH/U-45/VI/92

Tgl Pendaftaran judul : 3 Juni 1992

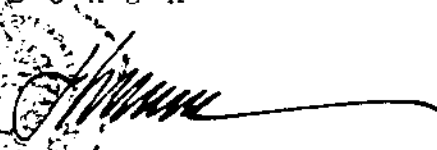
No. Pendaftaran ujian : 54/B/Awal/II/94

Tgl. Pendaftaran ujian: 18 Pebruari 1994

Telah diterima/disetujui oleh Dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujungpandang untuk diajukan dalam Ujian Skripsi mahasiswa program Strata Satu (S.I)

Ujung Pandang, 20 Pebruari 1994

D e k a n



R. Rwan Djohny, S.H.

HALAMAN PENGESAHAN

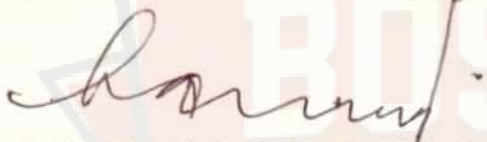
Pada hari/tanggal : Sabtu, 1 Maret 1994

Skripsi atas nama : Samsinar

No. Stb/Nirm : 4587060358/B811302514

telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Negara
Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang, untuk
memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Negara pada bagian Hukum dan Masyarakat Pembangunan.

Pengawas Umum



Prof. Mr. Dr. H.A. Zainal Abidin Farid
Rektor Universitas "45"



Kadir Sanusi, SH. MS
Dekan Fak. Hukum Unhas

Panitia Ujian



H.A. Tahir Hamid, SH
Ketua



Hamzah Taba, SH
Sekretaris

Tim Penguji

1. Kadir Sanusi, SH. MS
2. Mas Bakar, SH. MH
3. Syamsul Bachrie, SH. MS
4. Abd. Razak, SH

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkah dan petunjukNya lah, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana yang diharapkan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi, untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang.

Banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyelesaian skripsi ini, namun karena tekad dan kerja keras penulis serta bantuan dari berbagai pihak, maka hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, maka sepatutnyalah jika penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, H. Saing dan H. Daramatasia, yang melahirkan, membesarkan, membimbing, mendidik dan membiayai dengan segala perhatiannya.
2. Bapak Ridwan Djohanny, S.H., selaku dekan Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang.
3. Bapak Hamzah Taba, S.H. dan Bapak Muhammad Rusli, S.H. selaku ketua dan sekretaris Jurusan Hukum dan Masyarakat Pembangunan Universitas "45" Ujung Pandang.
4. Bapak Abd. Rezek, S.H. dan Hamzah Taba, S.H. selaku pembimbing I dan pembimbing II penulis, yang telah memberikan bimbingannya, mulai dari penyusunan draft sampai selesainya penulisan skripsi ini.

5. Segenap Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas "45" Ujung Pandang.
6. Kakek dan adik-adik penulis: Abd. Samad sekeluarga, Maulana sekeluarga, Anwar sekeluarga, Erni sekeluarga dan Idrus sekeluarga.
7. Bapak A. Koesnianto, selaku Kepala Personalia PT. Sanmaru Ujung Pandang, yang berkenan menerima penulis dalam mengadakan penelitian di perusahaan tersebut.
8. Teman-teman penulis yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini.

Penulis sadar sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu segala tegur sapa dan kritik membangun sangat penulis harapkan.

Akhirnya skripsi ini penulis persembahkan kepada almamater tercinta dan pembaca.

Semoga bermanfaat. Amin.

Agustus 1993

P e n u l i s

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UNTUK UJIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Metode Penelitian	4
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penulisan	5
1.5 Sistematika Pembahasan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Beberapa Pengertian dan Dasar Hukum .. Berakhirnya Hubungan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Majikan dan Pengusaha	8
2.1.2 Pengertian Buruh dan Tenaga Kerja	11
2.1.3 Dasar Hukum Berakhirnya Hu - bungan Kerja	17
2.2 Tujuan Berakhirnya Hubungan Kerja	24
BAB 3 SEKELUMPAH DATA BERKEMBANGAN DENGAN PT. SANMARU UJUNG PANDANG	27
3.1 Sejarah Berdirinya PT. Sanmaru Ujung Pandang	27
3.1.1 Struktur dan Data Kerja Organisasi PT. Sanmaru	28

3.1.2	Maksud dan Tujuan Pt. Sanmaru Ujung Pandang	31
3.2	Data Ketenagakerjaan	33
3.2.1	Jumlah Pekerja	33
3.2.2	Waktu Kerja	34
3.2.3	Waktu Istirahat	35
3.3	Pengaturan Hubungan Kerja dan Syarat- Syarat Kerja	37
BAB 4	BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA PT. SANMARU UJUNG PANDANG	44
4.1	Prosedur Berakhirnya Hubungan Kerja .	44
4.2	Realisasi Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Rangka Berakhirnya Hubungan Kerja	47
4.3	Dampak yang Ditimbulkan Akibat Berakhirnya Hubungan Kerja	51
BAB 5	P E N U T U P	54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	S a r a n	55
DAFTAR	PUSTAKA	56

BAB 1

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, serta yang menjamin segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam Hukum dan Pemerintahan tanpa ada kecualinya. Oleh karena itu maka merupakan hal yang wajar kalau seluruh aktifitas manusia sebagai anggota masyarakat diatur oleh hukum, baik itu hukum publik maupun hukum privat, yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian itulah sehingga warga masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dengan jalan berhubungan dengan warga masyarakat lain, secara pribadi maupun secara kelompok akan diatur oleh hukum, baik hukum yang diciptakan oleh penguasa maupun hukum yang diciptakan oleh kedua belah pihak secara bersama-sama (perjanjian).

Dari konsepsi tersebut di atas menggambarkan bahwa hubungan antara pekerja dan penguasa dalam suatu perusahaan, adalah hubungan hukum yang diwujudkan dalam suatu perjanjian, dalam hal ini perjanjian kerja.

Dengan lahirnya suatu perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, maka mereka akan terikat karena akan timbul hak dan kewajiban atau akan ada suatu prestasi dan

tegen prestasi. Bila salah satu pihak melanggar dari apa yang mereka perjanjikan, maka pihak lain bisa mengajukan keberatan, agar pihak yang melanggar perjanjian berbuat sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan dan atau membatalkan perjanjian tersebut.

Tetapi suatu kenyataan yang sering muncul di Indonesia dan sulit untuk dibantah, perusahaan terkadang mengalami perkembangan yang tidak terlalu menggembirakan, yaitu mengalami kerugian terus menerus baik karena kurang produktif, kurang kualitas hasil produksi dan kurang pemasaran maupun karena ketidakmampuan bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam keadaan tersebut di atas perusahaan mengalami suatu kerugian, pengusaha akan mengambil tindakan yang sifatnya preventif supaya perusahaan tersebut tidak gulung tikar. Tindakan yang bisa diambil dalam meningkatkan produksi dan atau kualitas hasil produksi, adalah pengurangan pekerja.

Jika tindakan yang dilakukan berupa pengurangan pekerja, konsekuensinya akan lain, karena pekerja tersebut dalam melakukan pekerjaannya diikat oleh suatu perjanjian yang telah disepakati, di samping itu pengusaha harus mengingat pemerataan kesempatan kerja yang dituangkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) Tap MPR No. II/MPR/1993 yang pointnya sebagai berikut:

1. Menjadikan masalah kesempatan kerja, kebijaksanaan pokok yang menyeluruh, meliputi semua kegiatan sektoral maupun regional.
2. Mengarahkan kebijaksanaan-kebijaksanaan umum di bidang keuangan, perpajakan, teknologi dan kebijaksanaan sektoral seperti industri, pertanian dan sebagainya, agar semakin mendorong pertumbuhan ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja.
3. Mengarahkan pembangunan regional, terutama di tingkat kecamatan dan desa agar dapat menampung tenaga kerja sebanyak mungkin.
4. Meningkatkan program-program pembangunan yang khususnya untuk memperluas kesempatan kerja.

Kendatipun Tap MPR tersebut di atas ditujukan kepada pemerintah atau negara, tetapi perusahaan sebagai pihak swasta diharapkan agar keberadaannya dapat membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

Bertitik tolak dari uraian-uraian di atas, maka beberapa alasan penulis sehingga memilih judul skripsi:

"TINJAUAN HUKUM BERKEMAN DENGAN BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA PT. SANMARU UJUNG PANDANG", adalah:

1. Pekerja yang bekerja dalam suatu perusahaan diikat oleh suatu perjanjian, sehingga pekerja dan pengusaha terdapat hak dan kewajiban.
2. Pengurangan pekerja pada suatu perusahaan dewasa ini

masih tetap aktual untuk diketengahkan.

3. Untuk mendeskripsikan masalah yang timbul jika berakhir hubungan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka beberapa masalah yang akan dipecahkan dalam skripsi ini sebagai berikut:

- (1) Bagaimana prosedur yang ditempuh dalam hal berakhirnya hubungan kerja?
- (2) Sejauhmana pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal berakhirnya hubungan kerja?
- (3) Akibat apa yang ditimbulkan dalam hal berakhirnya hubungan kerja?

1.3 Metode Penelitian

Masalah pengurangan pekerja pada suatu perusahaan erat kaitannya dengan penegakan hukum, karena antara pekerja dengan pengusaha terdapat suatu hubungan hukum dalam hal ini hukum perburuhan.

Untuk itu dalam penulisan skripsi ini digunakan pendekatan kemasyarakatan. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat terungkap menuju sasaran berakhirnya hubungan kerja di perusahaan (PT. Sanmaru Ujung Pandang).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian ini dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang ada relevansinya dengan pokok pembahasan, yang tertuang dalam batasan masalah tersebut di atas.

Data sekunder seperti tersebut dimaksudkan sebagai landasan teori untuk melaksanakan penelitian lapangan.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan ini untuk melengkapi data penelitian pustaka di atas, dalam kaitannya dengan berakhirnya hubungan kerja di suatu perusahaan dalam hal ini PT.

Sanmaru Ujung Pandang. Untuk itu penulis mendatangi langsung PT. Sanmaru Ujung Pandang dan mengadakan wawancara dengan pihak perusahaan tersebut, pekerja dan P4D.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Adapun yang menjadi tujuan dan kegunaan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menunjukkan bahwa berakhirnya hubungan kerja dalam suatu perusahaan bukanlah suatu hal yang dapat dipandang sepele, dalam rangka penegakan dan pembangunan di bidang hukum.
2. Untuk mengetahui bagaimana upaya pengusaha dalam menangani masalah berakhirnya hubungan kerja dalam kaitannya dengan perlindungan hak asasi manusia.
3. Untuk mendorong penulis-penulis selanjutnya membahas

mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam suatu perusahaan, khususnya mengenai hal-hal yang belum ditemukan dalam karya ilmiah ini. Juga mengenai masalah - masalah yang belum banyak diketahui oleh khalayak ramai, mengenai berakhirnya hubungan kerja pada setiap perusahaan.

4. Penulisan ini diharapkan pula dapat memberikan manfaat bagi pemerintah, khususnya instansi lain yang terkait dalam rangka pengambilan keputusan dan kebijaksanaan.
5. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana hukum jurusan Hukum dan Masyarakat Pembangunan, pada Universitas "45" Ujung Pandang.

1.5 Sistematika Pembahasan

Bab 1. Dikemukakan pendahuluan yang merupakan landasan dan pedoman bagi penulisan bab-bab selanjutnya yang materi uraiannya meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, metode penelitian, tujuan dan kegunaan penulisan serta sistematika pembahasan.

Bab 2. Berisikan beberapa pengertian, dasar hukum berakhirnya hubungan kerja dan tujuan berakhirnya hubungan kerja.

Bab 3. Berisi sekelumit data berkenaan dengan PT. Sanmaru Ujung Pandang, yaitu: sejarah berdirinya PT. Sanmaru Ujung Pandang, data ketenagakerjaan, pengaturan hubungan kerja dan syarat-syarat kerja.

Baba 4. Eerisikan berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang, yang memuat antara lain prosedur berakhirnya hubungan kerja, realisasi hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam rangka berakhirnya hubungan kerja serta dampak yang ditimbulkan akibat berakhirnya hubungan kerja.

Bab 5. Bab ini merupakan bab penutup, yang mengemukakan berbagai kesimpulan dan saran yang dipandang perlu dalam rangka lebih meningkatkan kualitas dan kerjasama dalam pencapaian tujuan dan sasaran.



BOSOWA

BAB 2

T I N J A U A N P U S T A K A

2.1 Beberapa Pengertian dan Dasar Hukum Berakhirnya Hubungan Kerja

2.1.1 Pengertian Majikan dan Pengusaha

Pengertian majikan dan pengusaha merupakan istilah yang umum digunakan orang, serta banyak digunakan dalam berbagai hal. Pengertian tersebut mempunyai arti yang cukup luas dan berubah-ubah, serta berkonotasi dengan yang berhubungan dengan atasan. Istilah majikan dan pengusaha tersebut tidak hanya sering digunakan dalam bidang perusahaan, tetapi juga dalam istilah sehari-hari yang digunakan dalam pendidikan dan bidang-bidang lainnya.

Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang kewajiban Melaporkan Perusahaan, dikatakan Sebagai berikut:

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mengerjakan karyawan dengan memberi upah untuk menjalankan sesuatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan di luar negeri maka wakilnya di Indonesia sebagai majikan.

Sedangkan menurut Iman Soepomo, (1985:64) bahwa yang dimaksud dengan majikan adalah "orang lain atau suatu Badan pada siapa atau di mana buruh itu bekerja".

Berhubung dengan tanggungjawabnya atas benar dilaksanakannya ketentuan-ketentuan yang telah berlaku pada undang-undang tersebut, diperlukan pengertian yaitu

termasuk pula kepala, pimpinan pengurus perusahaan atau bagian dari suatu perusahaan.

Penegasan tersebut tidak lain karena pada dewasa ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berpusat di ibu kota negara, yang mempunyai cabang-cabang di beberapa propinsi dan atau kabupaten, maka peraturan - peraturan atau hukum menekankan jika terjadi masalah antara pekerja dengan pihak majikan, maka majikan yang ada di propinsi atau kabupaten (kepala cabang, perwakilan) yang harus bertanggungjawab mengatasi dan menyelesaikannya sebaik mungkin, masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaannya sebagaimana ia mempunyai hak dan kewenangan penuh yang telah didelegasikan kepadanya.

Jadi di sini penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan karyawan di perusahaan dengan memberi upah.

Adapun pengertian pengusaha seperti terdapat dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Yang dimaksud dengan pengusaha adalah:
 - a. orang atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.
 - b. orang atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan suatu usaha bukan miliknya dan untuk keperluan itu mempergunakan tempat kerja.

c. orang atau badan hukum yang di Indonesia mewakili orang-orang atau badan hukum, termasuk pada a dan b jikalau yang diwakili berkedudukan di luar negeri.

Pengertian tentang pengusaha tersebut di atas memberikan gambaran, bahwa yang disebut dengan pengusaha, dapat pula lembaga yang dikenal dengan sebutan "badan hukum", baik untuk diri sendiri maupun bukan dan untuk keperluan itu mutlak adanya tempat kerja. Tempat kerja dimaksud di sini biasa juga disebut sebagai tempat domisili pengusaha atau badan hukum tersebut.

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan setiap orang yang melakukan suatu usaha. Jadi seorang majikan adalah seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pekerja, sehingga dalam hal tertentu dapat dikatakan, bahwa pengusaha berarti juga majikan, yang mempunyai pekerja, atau mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.

Uraian tentang majikan dan pengusaha di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pengertian keduanya itu adalah sama, yaitu majikan merupakan seorang pengusaha dalam hubungannya dengan pekerja. Demikian pula halnya dengan pengusaha, secara umum menunjukkan tiap orang yang melakukan suatu usaha.

Perlu penulis tambahkan di sini, bahwa pengertian majikan dan pengusaha dalam undang-undang tersebut di atas, dimaksudkan bukan saja orang perseorangan, tetapi

dapat pula berupa badan hukum. Tentunya jika yang dimaksud di sini adalah lembaganya yang berupa badan hukum itu, maka secara otomatis badan hukum itu mutlak adanya tempat domisilinya yang tetap, atau tempat kerja seperti disebutkan dalam undang-undang tentang keselamatan kerja di atas.

2.1.2 Pengertian Buruh dan Tenaga Kerja

a. Pengertian Buruh

Di dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan, (J.G. Karsoeputra dan Rience G. Widianingsih, 1984:4) dikatakan sebagai berikut: "Buruh ialah barangsiapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah".

Dalam penjelasan tentang berlakunya Undang-Undang Kecelakaan No. 33 Tahun 1947, yang berlaku untuk seluruh wilayah Indonesia, memberikan penjelasan sebagai berikut:

1) Yang dapat dienggep sebagai buruh atau pekerja ialah:

- Magang, murid dan sebagainya yang bekerja pada perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan kepada mereka yang tidak menerima upah.
- Mereka yang memborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, kecuali jika mereka yang memborong itu sendiri menjalankan perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan.

- Mereka yang bekerja pada seorang yang memborong pekerjaan yang biasa dikerjakan di perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan, mereka itu dianggap bekerja di perusahaan majikan yang memborongkan pekerjaan itu, kecuali jikalau perusahaan majikannya itu sendiri yang memborong suatu pekerjaan dan diwajibkan memberi tunjangan, dalam mana pekerjaan yang diborong itu dikerjakan.
 - Orang-orang yang bekerja di perusahaan yang diwajibkan menerima tunjangan, akan tetapi mereka tidaklah berhak mendapat ganti kerugian, karena kecelakaan selama mereka itu menjalankan hukuman.
- b. Yang tidak dianggap sebagai pekerja ialah:
- Pegawai-pegawai dan pekerja negeri atau badan-badan pemerintah yang didirikan atas undang-undang pemerintah, yang dilindungi oleh peraturan pemerintah jika mereka mendapat kecelakaan.
 - Buruh yang dilindungi oleh undang-undang kecelakaan yang berlaku di luar negeri.
 - Buruh yang bekerja di rumahnya sendiri, untuk perusahaan yang diwajibkan memberikan tunjangan dan dalam menjalankan pekerjaannya tidak mempergunakan gas-gas yang dicairkan atau gas-gas dalam keadaan cair karena tekanan, zat-zat baik yang padat, maupun yang cair berupa gas yang derajat panasnya tinggi, dan mudah terbakar.

Dari uraian-uraian tentang buruh atau pekerja serta pekerja yang bukan merupakan buruh tersebut di atas, dapat dikatakan, bahwa pekerja itu adalah melakukan suatu pekerjaan pada majikan dan memperoleh upah atau jasanya. Jadi buruh atau pekerja dimaksud bekerja di bawah perintah majikan yang mempekerjakannya.

Sedangkan yang bukan termasuk buruh dalam uraian di atas, adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai negara, baik pada instansi pemerintah, maupun pada badan usaha milik negara, yang lazimnya di sebut "Badan Usaha Milik Negara (BUMN)".

b. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja yang dimaksud di sini adalah pengertian tenaga kerja yang terdapat pada pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, dikatakan sebagai berikut:

Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sendjun H. Manulangan, 1987:181)

Kalau memperhatikan pengertian tenaga kerja tersebut di atas, mengandung dua hal yang sangat penting di dalamnya, yakni:

- 1) Yang bekerja di dalam ialah orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan-perusahaan, baik perusahaan pemerintah, perusahaan umum maupun perusahaan swasta.

Jadi semua karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut terikat dalam suatu ketentuan, atau peraturan dimana karyawan tidak dapat pulang ke rumah sebelum jam kerja tiba pada waktunya, yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

- 2) Yang bekerja di luar hubungan kerja adalah orang yang bekerja tanpa diatur oleh pimpinan sebagai orang yang bekerja ini tidak mempunyai jam kerja yang teratur, mereka bekerja secara santai tanpa mendapat perintah dari seseorang. Orang yang bekerja di luar hubungan kerja tersebut, tidak menentu pendapatannya kadang - kadang banyak, kadang sedikit tergantung dari banyaknya relasi atau langganan ataupun peminat, kalau peminatnya banyak tentu banyak pula penghasilannya.

Jadi pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri.

Khusus tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dimaksud, adalah bekerja di bawah perintah orang lain atau majikan dengan menerima upah dari orang lain atau majikan tersebut.

Sedangkan menurut DR. Payaman Simejuntak (Sendjun H. Manulang, 1987:3) dalam bukunya mengatakan sebagai berikut:

tenaga kerja (men power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Panyaman Simanjuntak itu adalah pengertian tenaga kerja secara umum. Ia menyamakan antara orang yang sudah atau sedang bekerja, dengan orang yang sedang mencari lapangan kerja, bahkan murid atau siswa yang masih duduk di bangku sekolah pun dikategorikan sebagai tenaga kerja.

Dari kedua pengertian tenaga kerja di atas dapat dikatakan, bahwa tenaga kerja adalah melakukan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Dalam hubungannya dengan tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan, tenaga kerja yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, menunjukkan hubungan kerja di bawah perintah orang lain atau majikan, dengan menerima upah atau gaji atas tenaganya atau pikirannya. Tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut, pada umumnya merupakan karyawan, yang dalam hubungannya dengan perusahaan tempatnya bekerja itu, terikat dalam suatu ketentuan yang berlaku dalam lingkup perusahaan.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut tidak diatur mengenai batas umur seseorang, yang dapat digolong-

kan sebagai tenaga kerja. Namun demikian, di Indonesia memilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas maksimum.

Menurut Sendjun H. Manulang, (1990:3-4) pemilihan usia 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan, dimana umur tersebut banyak dijumpai di desa-desa, baik yang sudah bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Sedangkan usia maksimum tidak ditentukan, mengingat belum adanya jaminan sosial secara umum. Mereka yang mendapat jaminan di hari tua, hanyalah pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta, yang walaupun mereka telah dinyatakan pensiun, karena masih dapat bekerja di tempat lain, tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian mereka tetap dikategorikan sebagai tenaga kerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari penduduk dalam usia kerja, baik yang sudah memperoleh pekerjaan, maupun yang belum atau sedang mencari pekerjaan.

Khusus bagi penduduk yang sedang atau masih dalam usia sekolah, meskipun usianya sudah termasuk dalam kategori usia pekerja, namun mereka itu tidak dapat dikatakan sebagai angkatan kerja, karena mereka tidak melakukan kegiatan ekonomi. Jadi orang yang bersekolah tetap digolongkan sebagai tenaga kerja, tetapi bukan angkatan kerja.

2.1.3 Dasar Hukum Berakhirnya Hubungan Kerja

Pada prinsipnya setiap bangsa memiliki sistem nilai yang merupakan pandangan hidup serta pedoman bagi bangsa itu untuk tumbuh dan berkembang sejajar dengan bangsa-bangsa lain. sebagai bangsa yang merdeka dan berdaulat, Indonesia memiliki sistem nilai yang diyakini sebagaimana yang terkandung dalam Pancasila.

Tatanan kehidupan bernegara dilandasi oleh Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan pula dasar negara serta memuat cita-cita bangsa, yakni untuk tumbuh dan berkembang yang sekaligus merupakan tujuan nasional bangsa Indonesia.

Pembangunan di bidang hukum, khususnya mengenai ketenagakerjaan dapat dilihat dari peranannya dalam memelihara dan meningkatkan derajat pekerja, yang penting bagi pengembangan dan pembinaan serikat pekerja.

Pembangunan ketenagakerjaan menyentuh seluruh segi kehidupan pekerja, dan berkembang dengan cepat dan semakin kompleks, sehingga perlu disusun suatu tatanan upaya ketenagakerjaan yang dituangkan dalam sistem ketenagakerjaan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional dan landasan yang sama dengan pembangunan nasional.

Dengan demikian perlindungan pekerja pada perusahaan-perusahaan swasta juga merupakan salah satu upaya

dalam pengembangan dan pembinaan hubungan industrial maka hal tersebut dapat terlaksana dengan jelas, jika mempunyai landasan yang telah ditentukan.

Hal-hal yang sudah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan cukup banyak, di antaranya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, yang diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta.

Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tersebut menghendaki agar pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam berbagai hal memang dilarang, sehingga walaupun hal itu harus terjadi karena suatu kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan untuk memberi upah pada pekerjanya, maka pemecahan persoalan seperti itu dihasilkan oleh perundingan antara pekerja dengan pihak majikan.

Berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang dapat terjadi karena:

- a. Masa kontrak selesai
- b. Putusan Pengadilan
- c. Pemutusan yang dilakukan oleh buruh tenaga kerja
- d. Pemutusan yang dilakukan oleh majikan pengusaha.

Menurut Undang-undang No. 12 Tahun 1964 pemutusan hubungan kerja itu dilarang dalam hal-hal sebagai berikut, (Erlangga, 1970:63):

- a. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus-menerus.
- b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya, karena melaksanakan kewajibannya terhadap negara yang ditetapkan oleh undang-undang, atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama dan yang disetujui oleh pemerintah.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dihindarkan, maka pihak majikan harus merundingkan maksudnya tersebut dengan pekerja yang bersangkutan. Apabila dalam perundingan tersebut tidak terdapat perseusuaian antara buruh/pekerja dan majikan, dan buruh yang bersangkutan tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja itu, maka majikan hanya dapat melakukan pemutusan kerja setelah mendapat izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4-D dan P4-P).

1) Pemutusan Kerja Menurut Hukum

Yang dimaksud dengan pemutusan kerja menurut hukum, ialah putusannya hubungan kerja antara buruh dan majikan, hal mana dengan sendirinya tanpa diperlukan suatu tindakan atau perbuatan salah satu pihak. Keadaan ini dapat terjadi apabila jangka waktu perjanjian kerja yang disepakati, habis masa berlakunya. Hal ini dapat dijumpai dalam pasal 1603 KUH Perdata, (Wiwoho Soejono, 1983:20) menyatakan sebagai berikut:

Perjanjian kerja dalam waktu tertentu yaitu dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian, peraturan kerja perusahaan atau undang-undang atau adat kebiasaan, maka hubungan kerja putus demi hukum.

Jadi suatu hubungan kerja diketekan putus karena hukum bilamana perjanjian kerja itu diadakan untuk waktu tertentu, dan waktu yang ditentukan dalam perjanjian tersebut telah habis atau berakhir, sehingga tidak diperlukan adanya tindakan salah satu pihak, pekerja atau majikan. Jadi dengan selesainya suatu kontrak kerja, maka hubungan kerja putus dengan sendirinya.

Selain karena waktu yang ditentukan telah berakhir putusnya hubungan kerja demi hukum dapat pula disebabkan buruh meninggal dunia. Sedangkan meninggalnya majikan tidak menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, karena dalam hubungan kerja dianut prinsip bahwa pemindahtanganan suatu perusahaan, tidak memutuskan hubungan kerja.

2) Pemutusan hubungan kerja oleh pihak karyawan/pekerja

Pekerja sebagai suatu pihak dalam perjanjian kerja dapat memutuskan hubungan kerja, asalkan mendapat persetujuan majikan. Selain itu karyawan/pekerja juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak, tanpa persetujuan majikan. Apabila dalam perjanjian kerja diperjanjikan adanya masa percobaan, maka selama masa itu berlangsung, karyawan/pekerja berwenang seketika mengakhiri hubungan kerja dengan pernyataan pengakhiran.

Bagi karyawan/pekerja yang memutuskan hubungan kerja tanpa pernyataan pengakhiran, atau tanpa mengindahkan aturan yang berlaku, bagi pernyataan pengakhiran

serta tanpa adanya persetujuan majikan, adalah merupakan tindakan melawan hukum, kecuali jika karyawan melakukan ganti rugi kepada majikan, atau ada alasan tepat. Yang dimaksud dengan alasan yang tepat atau mendesak adalah keadaan yang sedemikian rupa yang berakibat bagi pekerja atau karyawan, bahwa ia atau mereka tidak selayaknya mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja.

Adapun yang termasuk alasan mendesak bagi karyawan ialah seperti yang dikemukakan oleh Soedjono Wihoho, (1983:32) sebagai berikut:

1. Jika majikan menganiaya, menghina secara kasar atau dengan sangat mengancam buruh, anggota keluarga atau anggota rumah tangga buruh atau apabila majikan membiarkan perbuatan-perbuatan sedemikian dilakukan oleh seorang anggota keluarganya, atau oleh orang-orang bawahan majikan.
2. Jika majikan mempengaruhi atau mencoba mempengaruhi buruh, keluarganya atau anggota keluarganya untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan, ataupun jika majikan membiarkan perbuatan-perbuatan memikat atau mencoba mempengaruhi sedemikian itu dilakukan oleh salah satu keluarganya atau orang bawahan majikan.
3. Jika majikan tidak membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan.
4. Jika majikan lalai dalam memberi jaminan tentang makanan dan pondokan seperti apa yang telah diperjanjikan sebelumnya.
5. Jika majikan tidak memberi pekerjaan secukupnya kepada buruh sedang jumlah uang sebagai upah digantungkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
6. Jika majikan tidak atau tidak cukup memberi pertolongan kepada buruh sebagaimana diperjanjikan, sedangkan jumlah upah tergantung dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
7. Jika majikan memerintahkan buruh melakukan pekerjaan pada majikan lain, meskipun ia menolaknya melakukan pekerjaan tersebut.

8. Jika majikan dengan cara lain dan secara serampangan melalaikan kewajibannya yang telah menjadi bebannya, sebagaimana telah ditentukan dalam perjanjian kerja.
9. Jika berlangsungnya hubungan kerja itu dapat membahayakan jiwa, kesehatan atau nama baiknya sedangkan hal itu ternyata tidak tampak pada saat perjanjian kerja itu dibuat.
10. Jika buruh karena sakit atau lain-lain sebab yang terjadi di luar salahnya, buruh menjadi tidak berdaya lagi melakukan pekerjaan seperti yang sudah diperjanjikan".

Deri keseluruhan yang termasuk alasan mendesak bagi karyawan atau pekerja tersebut di atas, pemutusan kerja hanya syah apabila pihak majikan atau pengusaha terlebih dahulu mengadakan perundingan dengan pihak organisasi serikat pekerja yang bersangkutan atau dengan pekerja itu sendiri, jika ia tidak termasuk anggota serikat pekerja. Hal ini diatur dalam pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Jika perundingan antara serikat pekerja atau buruh yang bersangkutan dengan majikan mengenai pemberhentian, atau pemutusan hubungan kerja ini tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh izin dari P4D bagi pemutusan hubungan kerja perseorangan. Tetapi bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran, pihak majikan harus memperoleh izin dari P4P. Demikian diatur dalam pasal 3 Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pengusaha dilarang memutuskan hubungan kerja selama

buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit yang disertai dengan keterangan dokter, selama tidak melampaui 12 bulan, atau buruh sedang menjalankan kewajiban memenuhi kewajiban terhadap negara, misalnya diwajibkan oleh negara mengikuti kejuaraan olah raga tingkat internasional dan sebagainya. Juga dalam hal buruh melaksanakan kewajiban agamanya, perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja.

3) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan

Yang diartikan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah keputusan yang ditetapkan oleh pengadilan tentang pemutusan hubungan kerja dalam pengadilan perdata biasa, berdasarkan suatu permohonan oleh yang bersangkutan, baik oleh buruh/pekerja atau majikan karena alasan penting.

Pengadilan dalam menangani permohonan pihak yang berkepentingan, tidak begitu saja memutuskan hal tersebut melainkan harus terlebih dahulu memanggil beberapa pihak lainnya untuk didengarkan datanya, bahkan jika dipandang perlu dengan saksi-saksi demi tegaknya keadilan.

Perlu penulis tambahkan disini bahwa terhadap putusan pengadilan ini, bila dirasa kurang memuaskan, dapat diajukan atau kasasi.

4) Penetapan hubungan kerja oleh pihak majikan

Yang dimaksudkan dengan penentuan hubungan kerja oleh majikan adalah penentuan hubungan kerja yang telah ditetapkan telah mendapat persetujuan dari IAD atau B 41, majikan harus terlebih dahulu membicarakannya dengan organisasi serikat pekerja yang bersangkutan atau dengan pekerja itu sendiri, jika ia tidak menjadi anggota salah satu organisasi serikat pekerja.

Jika pembicaraan antara pekerja dan majikan terlayak penyelesaian paksa, maka majikan tidak boleh membatalkan izin dari IAD atau B 41 tersebut.

Hal tersebut dilaksanakan oleh Agustinus selaku pemimpin orang kerjanya pada Kantor B 41 dalam surat keputusan bernomor pada tanggal 27 Januari 1994, menyatakan:

Belel sepi majikan menyetujui penentuan hubungan kerja dengan B 41 atau karyawan yang telah mendapat persetujuan IAD atau B 41 bila diantara majikan dan bucuh atau kerjanya saya telah terjadi perselisihan paham di antara mereka.

4.3 Tujuan Berakhirnya Hubungan Kerja

Sebagaimana dijelaskan di bagian terdahulu skripsi ini, bahwa penentuan hubungan kerja harus dilakukan dengan segala daya upaya agar para pihak senantiasa memperoleh hak yang ingin dicapainya, terutama bagi para pekerja yang sungguh-sungguh menggantungkan kehidupannya dengan perusahaan tempat ia atau mereka bekerja, sehingga dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja (PHK) itu sungguh

dilarang, karena dengan pemutusan hubungan kerja seperti itu, maka merupakan pengangguran bagi pekerja itu sendiri selama ia belum mendapat tempat kerja yang baru.

Meskipun demikian, demi kelanjutan atau optimalisasi pekerja diperusahaan, yang mengalami banyak perubahan, maka perusahaan diperkenankan melakukan pemutusan atau pengurangan pekerja.

Secara umum pengurangan pekerja di perusahaan dilakukan atas alasan ekonomis dan keadaan memaksa yang tidak dapat ditelorir, baik oleh pihak majikan, pihak pekerja dan pengadilan.

Keadaan memaksa di sini antara lain dikemukakan oleh Iman Soepomo, (1985:90-91) adalah kejadian yang mendadak dan menyeluruh, seperti kerusakan perusahaan karena kebakaran, gempa bumi dan bencana alam lainnya, sehingga pekerja tidak memungkinkan meneruskan pekerjaan dan perusahaan tidak dapat memberi upah sebagaimana mestinya.

Tujuan pengurangan pekerja tidak lain adalah yang berkenaan dengan jalannya perusahaan. Hal itu dapat berupa tidak adanya pesanan atau bahan baku, menumpuknya hasil produksi, kurangnya pesanan hasil produksi, perubahan hasil produksi atau perubahan dalam cara produksi dan dalam keahlian yang diperlukan serta penutupan bagian-bagian yang sudah tidak produktif lagi dalam perusahaan dan lain-lain.

Pengurangan pekerja dapat diakibatkan karena

faktor-faktor dari luar perusahaan, seperti kesulitan pemasaran, menurunnya permintaan, meningkatnya persaingan dan sebagainya. Jadi pengurangan pekerja seperti itu tidak ada hubungannya dengan pribadi pekerja, yaitu di luar kemampuannya untuk mencegahnya dan tidak ada sangkut pautnya dengan tingkah laku pekerja. Perlu penulis tambahkan di sini, bahwa pengurangan pekerja tidak merupakan pemberhentian perorangan, tetapi mengenai sejumlah pekerja tertentu, sehingga dengan pengurangan pekerja diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran upah pekerjanya, dan sebaliknya meningkatkan produktifitasnya atau setidaknya mempertahankan produksi yang sudah dicapai. Maka dengan demikian kelangsungan perusahaan tetap ada, serta menjadi lestari sebagaimana tujuan perusahaan pada umumnya.

BAB 3

SEKELUMIT DATA BERKENAAN DENGAN PT. SANMARU UJUNG PANDANG

3.1 Sejarah Berdirinya PT. Sanmaru Ujung Pandang

PT. Sanmaru Ujung Pandang didirikan pada tahun 1990, di bawah surat izin Nomor Siup. 1342/364/0902/Peb/VII/90, untuk mengelola bidang produksi makanan "Indomi".

Awal mula berdirinya PT. Sanmaru Food di Ujung Pandang, bersumber dari pemantauan supervisor bagian Marketing PT Sanmaru Food Pusat yang dirasa cukup beralasan melayani permintaan konsumen dari lapisan masyarakat, maka timbul inisiatif dari pendiri perusahaan yang mengembangkan perusahaannya ke seluruh wilayah Indonesia yang dan Ujung Pandang dianggap potensial untuk usaha itu.

Pada tahun 1990 diadakan peninjauan lokasi, yaitu di kawasan Industri Makassar (KIMA) sekitar 12 KM dari kota Ujung Pandang. Dan pada tahun itu pula pembangunan pabrik dan kantornya mulai dibangun. Pada bulan Mei 1991 pembangunan efektif berjalan dan sekaligus menerima karyawan, walaupun pembangunan fisiknya belum rampung.

Setelah berjalan kurang lebih 2 tahun, termasuk proses pembangunan pabrik dan kantornya, tepat pada tanggal 7 Februari 1992 PT. Sanmaru Food Cabang Ujung Pandang diresmikan pengoperasiannya yang bergerak di bidang Food

Indomi/mie instant

Sehubungan dengan adanya PT. Sanmaru di Ujung Pandang, maka tidak lagi mendatangkan produk dari Surabaya dan Jakarta. Indomi/mie instant yang diproduksi oleh PT. Sanmaru Ujung Pandang, telah dikelola sedemikian rupa sehingga kepraktisan konsumen mengkonsumsikannya cepat, tepat dan efisien serta dijamin.

Sebagai badan hukum yang terdaftar dan berdomisili di kawasan industri Daya, dengan pengerahan daerah pada tanggal 22 Nopember 1990, No. 208/PI/Binusardag/C/XI/90, serta surat izin perindustrian tanggal 4 September/ 90- No. 443/Djai/PP/D.II/VIII/1990, merupakan organisasi perusahaan yang mempunyai tata kerja, tugas dan fungsi serta susunan organisasi yang berlaku di lingkungan perusahaan ini.

3.1.1 Struktur dan Tata Kerja Organisasi PT. Sanmaru

Sebelum diuraikan struktur organisasi PT. Sanmaru, terlebih dahulu dibahas pengertian organisasi itu sendiri.

Pada umumnya organisasi adalah merupakan sarana untuk mencapai tujuan. Dikatakan demikian, karena sarana tersebut adalah tempat orang-orang berkumpul dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan, sehingga dalam setiap organisasi, setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggungjawabnya serta hubungan tata kerjanya. Pengertian yang demikian itu disebut organisasi yang bersifat statis

karena sekedar hanya melihat pada strukturnya. Di samping itu terdapat pula pengertian organisasi bersifat dinamis, yakni organisasi dilihat dari sudut dinamikanya, aktifitas atau tindakan tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang tidak misalnya aktifitas tata hubungan antara atasan dan bawahan, antara sesama atasan dan sesama bawahan.

Sejalan dengan uraian di atas, Sondang P. Siagian (1984:20) dalam bukunya "Falsafah Administrasi", mengatakan sebagai berikut:

- a. Sebagai wadah organisasi adalah tempat di mana organisasi dan manajemen dijalankan. Sebagai wadah organisasi bersifat statis.
- b. Organisasi sebagai proses, menyoroti interaksi orang-orang di dalam organisasi itu.

Selanjutnya mengenai pengertian organisasi, Soewarno Handayaningrat, (1982:42) dalam "Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen", mengatakan sebagai berikut:

Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

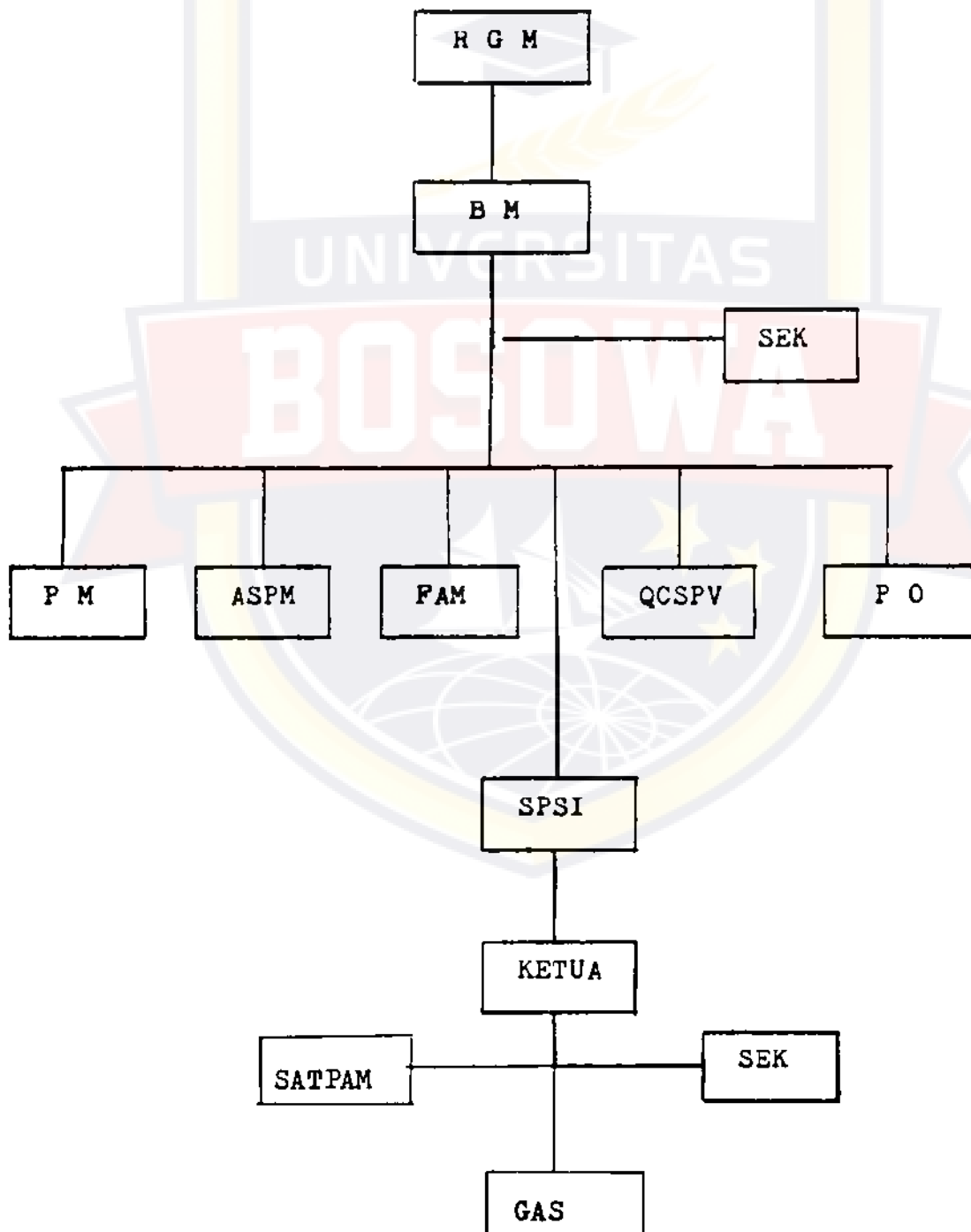
Dari kedua pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Himpunan orang-orang.
2. Bekerjasama.
3. Pencapaian tujuan bersama.

Mengeni struktur organisasi PT. Sanmaru Ujung
Pandang dapat dilihat berikut ini.

STRUKTUR ORGANISASI PT. SANMARU

MFG CO LTD



Keterangan

RGM	: Regional Manager
BM	: Branch Manager
SEK	: Sekretaris
PM	: Production Manager
ASPM	: Areal Sales Promotion Manager
FAM	: Faines Accountin Manager
QCSPV	: Quality Control Supervisor
PO	: Personalia Opisier
SPSI	: Serikat Pekerja Seluruh Indonesia
SATPAM	: Satuan Pengamanan

3.1.2 Maksud dan Tujuan PT. Sanmaru Ujung Pandang

Maksud dan tujuan PT. Sanmaru Ujung Pandang tidak terlepas dari apa yang dimaksud dengan pengertian perusahaan itu sendiri.

Pengertian perusahaan hingga saat sekarang ini belum terdapat keseragaman. Hal ini disebabkan karena dalam KUHD kita sendiri tidak memberikan pengertian secara mendasar. Namun demikian, M. Natsir Said, (1983:22) dalam bukunya "Hukum Perseroan di Indonesia", mengemukakan bahwa suatu perusahaan baru dapat dikatakan adanya perusahaan, apabila para pihak yang berkepentingan bertindak secara tidak terputus, dan terang-terangan serta dalam kedudukannya tertentu untuk mendapatkan laba bagi dirinya.

Pengertian yang senada dikemukakan oleh Alex S. Nitisumito, (1980:9) dalam bukunya "Pengetahuan Praktis Ekonomi Perusahaan", mengemukakan sebagai berikut:

Pengertian umum perusahaan orang atau sekumpulan orang yang menghasilkan barang dan jasa untuk dijual dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan, baik langsung maupun tidak.

Dari pengertian-pengertian tersebut di atas cukup jelas kiranya, bahwa suatu perusahaan negara, perusahaan daerah, dan perusahaan swasta, baik perseroan terbatas (PT), perusahaan firma dan sebagainya, merupakan bentuk usaha yang pada umumnya bertujuan untuk menghasilkan produksi barang dan jasa.

Secara ekonomis suatu perusahaan melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya, demi kepentingan anggotanya dalam rangka meningkatkan produksi dan taraf hidup anggotanya. Selain dari tujuan ekonomis, juga masih ada tujuan lain seperti meningkatkan pelayanan masyarakat luas.

Dengan demikian suatu perusahaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

1. Perusahaan adalah orang atau sekumpulan orang-orang.
2. Suatu perusahaan harus memiliki fasilitas.
3. Harus ada aktifitas untuk memproduksi barang dan jasa.
4. Bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan atau jasa.
5. Suatu perusahaan harus memiliki pengurus.

Adapun maksud dan tujuan PT. Sanmaru Ujung Pandang adalah untuk memajukan dan mengembangkan serta melestarikan perusahaannya, demi untuk para karyawan, perusahaan,

pemilik perusahaan, pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Semua yang disebut terakhir ini merupakan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan PT. Sanmaru.

3.2 Data Ketenagakerjaan

3.2.1 Jumlah Pekerja

Pekerja PT. Sanmaru Ujung Pandang terdiri atas pekerja tetap dan pekerja tidak tetap atau kontrak.

Pekerja tetap dimaksud di sini adalah karyawan tetap yang mempunyai tanggung jawab atas perusahaan, baik ke dalam maupun di luar perusahaan. Pekerja tetap dimaksud di sini adalah karyawan perusahaan, yang bukan merupakan pekerja kontrak.

Sedangkan pekerja tidak tetap atau kontrakan adalah pekerja yang dipekerjakan, bila perusahaan sewaktu-waktu membutuhkan mereka. Pekerja kontrakan tersebut dipekerjakan apabila permintaan atau pesanan barang yang diproduksi perusahaan tersebut banyak/ramai, dan jika permintaan atau pesanan kurang, maka pekerja kontrakan tersebut dikurangi/diistramatkan untuk sementara. Jadi pekerja kontrakan pada PT. Sanmaru Ujung Pandang dapat dipekerjakan, berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Hal tersebut dikemukakan oleh Koesnianto dalam suatu wawancara penulis pada tanggal 24 Mei 1993, yang dikemukakannya sebagai berikut:

Kontrak menurut kebutuhan permintaan pemasaran, apabila kontrak 3 atau 6 bulan habis, maka kontrak selesai, dan pekerja dikurangi/diistirahatkan tetapi bila pesanan ramai/banyak maka pekerja pekerja yang diistirahatkan tadi lalu dipanggil kembali dengan kontrak baru pula.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari tempat penelitian, saat ini PT. Sanmaru Ujung Pandang mempunyai tenaga kerja sebanyak 494 orang yang terdiri atas:

- pria sebanyak 227 orang
- wanita sebanyak 267 orang.

Dari jumlah 494 orang tersebut, 385 orang di antaranya adalah karyawan tetap, sedangkan sisanya 109 orang adalah pekerja tidak tetap, yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan perusahaan seperti dijelaskan di atas.

Perlu penulis tambahkan di sini bahwa pekerja tidak tetap dimaksud, apabila perusahaan menerima permintaan yang cukup besar, maka pekerja kontrak yang diberhentikan itu lalu dipanggil kembali, berdasarkan sejumlah yang dibutuhkan. Hal ini merupakan konsekuensi antara perusahaan dengan pekerja itu sendiri, sehingga dalam hal perusahaan kurang menerima pesanan dari konsumen atau pasar, pekerja kontrak tersebut telah mengetahui berdasarkan perjanjian yang telah disepakati di antara mereka, dengan perusahaan itu sendiri.

3.2.2 Waktu Kerja

Dalam perusahaan, persoalan disiplin kerja merupakan bagian dari sikap pekerja untuk memajukan perusahaan.

Kedisiplinen waktu kerja di perusahaan turut mempengaruhi pengembangan perusahaan, sehingga di dalam peraturan kerja perusahaan ditetapkan batas waktu kerja yang optimal, baik pekerja siang maupun pekerja malam.

Dalam pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 1950, yang merupakan peraturan pelaksanaan Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dikatakan sebagai berikut:

Buruh tidak boleh menjalankan pekerjaan lebih dari 7 jam dari 40 jam seminggu. Jikalau pekerjaan dilakukan pada malam hari atau berbahaya bagi keselamatan buruh dan kesehatannya, waktu kerja itu tidak boleh lebih dari 6 jam sehari, dari 35 jam seminggu.

Ketentuan kerja tersebut di atas diterapkan oleh PT. Senmaru Ujung Pandang, dengan waktu kerja maksimal dalam satu hari adalah 8 jam, termasuk istirahat 1 jam. Dengan demikian, lama waktu kerja pada PT. Senmaru adalah 7 jam dalam satu hari kerja, dengan jadwal termasuk kerja pagi, siang dan malam. Hal ini ditentukan dalam kesepakatan kerja bersama (KKB).

3.2.3 Waktu Istirahat

Waktu istirahat bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1948 ditentukan sedikit-dikitnya satu hari istirahat tiap-tiap minggu. Ketentuan ini tidak mengikat secara mutlak, bahwa satu hari libur ini jatuh pada hari minggu, hal ini biasanya digantungkan pada kegiatan perusahaan. Namun demikian pada umumnya setiap perusahaan

memberikan istirahat atau libur bagi para pekerjanya pada hari Minggu.

Hal tersebut dikemukakan oleh Rosdiana salah seorang pekerja pada PT. Sanmaru Ujung pandang dalam suatu wawancara penulis pada tanggal 25 Januari 1994 mengatakan:

Tidak secara keseluruhan pekerja diberikan libur dalam satu hari tertentu, melainkan digilir berdasarkan jadwal yang ditentukan perusahaan.

Perlu penulis tambahkan bahwa pada setiap hari raya buruh atau pekerja tidak boleh menjalankan pekerjaan, kecuali jika pekerja itu menurut sifat atau kepentingan yang cukup mendasar, harus dijalankan terus pada hari raya itu.

Hari-hari raya yang sudah ditentukan merupakan hari libur dengan maksud untuk merayakannya, misalnya hari-hari raya keagamaan. Hal ini agar para pekerja yang berkepentingan dapat merayakannya.

Menurut hasil penelitian dalam suatu wawancara penulis terhadap Ramlah salah seorang pekerja kontrak pada PT Sanmaru Ujung pandang pada tanggal 25 Januari 1994 mengatakan:

Khusus bagi pekerja wanita hari istirahat diberikan pada waktu haid, dan pada waktu sebelum atau menjelang akan melahirkan anak serta sesudah melahirkan.

Selain waktu istirahat tersebut diatas, PT. Sanmaru Ujung pandang, juga memberi libur panjang selama maksimal dua minggu kepada karyawannya atau pekerja tetap yang

yang bekerja selama satu tahun. Waktu istirahat yang disediakan itu adalah hak bagi pekerja atau karyawan, apakah itu ia akan memanfaatkan atau tidak. Istirahat atau libur tahunan tersebut lazimnya disebut cuti tahunan, di mana perusahaan berkewajiban untuk memberinya. Hal ini ditentukan dalam pasal 10 Undang-Undang No. 14 Tahun 1948 tentang waktu Kerja dan Istirahat.

3.3 Pengaturan Hubungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja

Hubungan kerja terjadi apabila ada seorang atau beberapa orang mencari kerja, yang ingin menawarkan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan pada salah satu perusahaan dan setelah pencari kerja itu akan diterima bekerja, maka pihak perusahaan dalam hal ini pengusaha, memberikan ikatan diri kepada karyawan atau pekerja, yang akan dituangkan dalam suatu perjanjian, yang disebut "Perjanjian Kerja", atau biasa juga disebut ikatan kerja.

Dalam prakteknya perjanjian kerja ini dapat ditempuh beberapa hal, antara lain sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja secara tertulis.
- b. Perjanjian kerja tidak tertulis (lisan).
- c. Perjanjian kerja borongan.

Perjanjian kerja seperti tersebut di atas, baik yang dibuat secara tertulis, maupun lisan, bagi seorang pekerja atau pencari kerja diterima oleh pengusaha atau pimpinan perusahaan dapat diberikan persyaratan kerja,

sebelum karyawan atau pekerja memulai pekerjaannya.

Menurut Iman Soepomo, dalam bukunya "Pengantar Hukum Perburuhan", (1985:53) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah sebagai berikut:

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Menurut Sendjun H. Manulang, (1987:63-64), bahwa pengertian perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut di atas, maka kiranya dapat dikatakan, bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Jadi pekerja sendiri yang harus melakukan kerja itu dan tidak dapat dialihkan kepada seseorang atau orang lain.

Selain itu dalam melakukan pekerjaan, pekerja harus tunduk pada perintah pengusaha atau pemberi kerja.

Sebagai imbalan dari perjanjian yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha atau majikan yang mempekerjakannya.

Jadi di sini ada 3 (tiga) unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

1. Adanya perjanjian yang harus dilakukan.
2. Adanya perintah atau kerja atas perintah pengusaha.
3. Adanya upah yang diberikan oleh pengusaha atau majikan yang mempekerjakannya.

Jadi dengan demikian, tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut di atas, maka tidak ada hubungan kerja. Atau dengan kata lain ketiga unsur tersebut merupakan suatu sistem adanya hubungan kerja yang tercipta.

Dalam pasal 1413 ayat (3) KUH Perdata dikatakan, suatu persetujuan atas beban adalah suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu.

Memberikan sesuatu yang dimaksud dalam hubungan kerja adalah pekerja harus memberikan jasa-jasa atau tenaga kerjanya kepada pengusaha atau majikan sebaik mungkin, sesuai yang tertuang dalam perjanjian kerja yang disepakati.

Sedangkan berbuat sesuatu dan atau tidak berbuat sesuatu dalam hubungan kerja, adalah baik pekerja maupun majikan, harus berbuat sesuatu sesuai dengan ketentuan ketetapan yang telah digariskan dalam peraturan kerja pada perusahaan. Oleh karenanya, pekerja dalam melaksanakan kewajibannya harus menunjukkan efisiensi kerja dan tunduk

atas perintah majikan. Perlu penulis tambahkan di sini, bahwa efisien kerja dimaksud di sini adalah bahwa baik majikan maupun pekerja itu sendiri, harus menjauhi larangan-larangan yang diadakan dalam perusahaan tersebut, sehingga pekerja tidak akan merasa dirugikan atau merasa sulit untuk melaksanakan kerjanya masing-masing.

Selain hubungan kerja seperti diuraikan di atas, juga dikenal adanya hubungan yang mirip dengan hubungan kerja di atas. Hubungan dimaksud di sini adalah antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja. Hubungan seperti ini misalnya:

- hubungan antara seorang dokter dengan pasiennya,
- hubungan antara seorang pengacara dengan kliennya,
- hubungan antara seorang notaris dengan kliennya.

Jadi meskipun pada dasarnya hubungan seperti ini terdapat upah atas jasa yang telah dilakukan, namun karena tidak wewenang pada pihak pemberi pekerjaan untuk memimpin dilakukannya pekerjaan itu oleh yang memberi pekerjaan itu maka yang menerima pekerjaan tidak ada kewajiban menerima petunjuk dari pemberi pekerjaan, misalnya mengenai cara melakukan pekerjaan itu. Demikian dikemukakan oleh Sendjun H. Manuleng, 1990:64-65.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, dikatakan bahwa dalam perjanjian

kerja sebagai salah satu pihak dalam perjanjian itu adalah organisasi buruh. Demikian pula dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, di mana dalam undang-undang tersebut juga dikatakan, bahwa yang dapat menjadi pihak dalam perselisihan perburuhan, hanyalah organisasi buruh, yang sekarang ini disebut "Serikat Pekerja", bukan buruh perorangan.

Jadi pada dasarnya hubungan kerja antara majikan dengan serikat pekerja dapat menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a. Pembuatan perjanjian kerja.
- b. Kewajiban pekerja.
- c. Kewajiban majikan.
- d. Berakhirnya hubungan kerja.
- e. Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

Dalam hubungan kerja pembuatan atau penandatanganan perjanjian kerja, merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja, sehingga para pihak pekerja dan majikan mutlak melaksanakan hak dan kewajiban yang tertuang dalam perjanjian itu. Pekerja berkewajiban untuk melaksanakan kerja, sekaligus merupakan hak dari majikan atau pengusaha atas pekerjaan tersebut. Demikian halnya mengenai kewajiban majikan atau pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari pekerja atas upah tersebut.

Jadi kesepakatan antara majikan dan buruh atau kedua subyek yang mengadakan perjanjian kerja seperti tersebut di atas, sebelum melakukan pekerjaan itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian kerja yang dibuat itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak pekerja juga dikehendaki oleh pihak majikan atau perusahaan. Mereka menghendaki sesuatu secara timbal balik, yaitu majikan atau pengusaha menginginkan kerja dari serikat pekerja, dan serikat pekerja juga menghendaki suatu pembayaran atau upah sebagai prestasi atas pekerjaannya.

Secara umum bahwa kesepakatan untuk melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja seperti tersebut di atas, terutama didasarkan pada kepercayaan, di mana masing-masing pihak itu akan melaksanakan prestasinya secara baik, sehingga diharapkan kesinambungan dalam kerja di setiap perusahaan.

Perlu penulis tambahkan di sini bahwa perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Dengan demikian dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis yang sudah diuraikan di atas.

Dalam setiap perjanjian kerja yang dibuat, baik secara tertulis maupun secara lisan seperti diuraikan di muka, biasanya sekaligus dicantumkan mengenai persyaratan-persyaratan kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Syarat-syarat kerja tersebut antara lain dikemukakan oleh A. Koesnianto, dalam salah satu wawancara dengan penulis pada tanggal 24 Mei 1993 dikatakan sebagai berikut:

- Karyawan PT. Sanmaru Ujung pandang harus menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan hingga 6 (enam) bulan.
- Hubungan kerja tidak tetap ditentukan berdasarkan kebutuhan perusahaan.
- Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, maka karyawan atau pekerja tidak tetap tersebut akan diputuskan hubungan kerjanya.

Khusus mengenai pekerja tidak tetap pada PT. Sanmaru Ujung pandang, pihak perusahaan menandatangani perjanjian kerja, yang di dalamnya dicantumkan waktu atau lamanya ia bekerja.

Jadi apabila dari persyaratan perjanjian kerja seperti tersebut di atas, salah satu pihak inkar atau tidak mematuhi isi perjanjian kerja ini, maka timbul pemutusan hubungan kerja, yang secara otomatis menimbulkan perselisihan perburuhan.

BAB 4

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA PADA PT. SANWARU UJUNG PANDANG

4.1 Prosedur Berakhirnya Hubungan Kerja

Dalam dunia ketenagakerjaan soal hubungan kerja adalah masalah yang sangat penting, karena dengan berakhirnya hubungan kerja tersebut berarti awal pengangguran bagi pekerja itu sendiri. Oleh karena itu berakhirnya hubungan kerja pada perusahaan swasta sedapat mungkin harus dihindari. Namun demikian, kenyataan membuktikan bahwa berakhirnya hubungan kerja diberbagai perusahaan swasta tidak dapat dicegah seluruhnya, sehingga untuk pelaksanaannya harus melalui prosedur yang berlaku.

Dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dikatakan, bahwa perusahaan harus senantiasa mengusahakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu apabila terjadi perbedaan pandangan antara pekerja dan perusahaan, maka sebaiknya dirundingkan terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja tersebut. Namun demikian apabila setelah diadakan berbagai usaha, di mana pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka perusahaan dalam hal ini majikan yang telah merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja kepada organisasi pekerja yang bersangkutan, atau dengan

karyawan sendiri dalam hal pekerja tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi pekerja.

Menurut yang dikemukakan oleh Agustina Karyawati pada kantor P4D dalam suatu wawancara penulis pada tanggal 27 Januari 1994 dikemukakan sebagai berikut:

Apabila antara majikan dan buruh atau karyawannya tidak terdapat persesuaian paham, maka majikan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah mendapat izin dari P4D atau P4P, dan pemutusan hubungan kerja secara massal minimal sepuluh orang keatas, sedangkan dibawah itu adalah termasuk pemutusan hubungan kerja perseorangan.

Berbeda dengan berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang, dimana pekerja tidak tetap atau pekerja kontrakan yang dipekerjakan oleh perusahaan, sebelum memulai pekerjaannya terlebih dahulu harus menandatangani perjanjian kontrak, di mana perjanjian kontrak tersebut adalah berfariasi, di mana perusahaan senanti - asa menyesuaikan dengan permintaan pasar atau pesanan barang produksinya, yaitu ada pekerja kontrakan yang masa kontraknya 3 (tiga) bulan dan ada pula yang masa kontraknya 6 (enam) bulan, semua ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Jadi apabila masa kontrak tersebut habis, maka pekerja tersebut bila perusahaan kurang mendapat permintaan hasil produksinya, maka pekerja tersebut diistirahatkan, atau dengan kata lain masa kontrak tidak diperpanjang.

Pemutusan hubungan kerja tidak tetap tersebut di atas, dilakukan tidak secara keseluruhan, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, karena sebelum pekerja kontrak tersebut diperpanjang, maka terlebih dahulu harus menandatangani perjanjian kerja yang berlaku di perusahaan ini, sehingga apabila para pekerja yang diistrahatkan telah mengetahui sebelumnya.

Akan tetapi apabila pemasaran hasil produksi ramai/banyak permintaan, maka para pekerja yang menjelang akan habis atau berakhir masa kontraknya, oleh perusahaan lalu memperpanjang masa kontrak yang ada, yaitu dengan menandatangani masa perjanjian kerja yang baru. Tetapi menjelang berakhirnya masa kontrak yang ada, permintaan pemasaran hasil produksi kurang, maka produksipun kurang sehingga pekerja tersebut diputuskan hubungannya, atau dengan kata lain diakhiri masa kerjanya.

Akan tetapi apabila pekerja tidak tetap itu akan diberhentikan sebelum habis masa kontraknya, maka harus seizin dengan P4D atau P4P, seperti halnya prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang - undang No. 12 Tahun 1964 tersebut di atas. Hal ini dikemukakan oleh A. Koesnianto, kepala personalia PT. Sanmaru Ujung Pandang, dalam wawancara penulis dengan beliau pada tanggal 29 Mei 1993.

Dengan demikian, segala apa yang dilakukan dalam

pengurangan pekerja oleh PT. Sanmaru Ujung Pandang tidak terlepas dari prosedur pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tersebut.

Selain pengurangan pekerja seperti diuraikan di atas, PT. Sanmaru Ujung Pandang, juga melakukan pengurangan pekerja atau diberhentikan sebelum berakhir masa kontraknya, bilamana pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan fatal terhadap perusahaan, yaitu kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan dan atau melakukan kesalahan karena melakukan tindak kejahatan.

Perhadap pekerja kontrakan yang diberhentikan atau diputuskan hubungannya, karena berakhir masa kontraknya, inilah yang disebut dengan istilah "Termination", seperti diuraikan dalam bab-bab di muka.

4.2 Realisasi Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Rangka Berakhirnya Hubungan Kerja

Pada umumnya dalam pembuatan perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak (pekerja dan majikan) merupakan salah satu persoalan pokok yang mutlak harus dinyatakan dengan tegas dalam perjanjian kerja.

Dalam uraian bab-bab sebelumnya, penulis telah kemukakan bahwa hak-hak pekerja pada perusahaan terdiri atas: upah, pekerjaan dan perlindungan. Sedangkan kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaan dengan baik, dan mengikuti perintah atasan (perusahaan).

Demikian pula perusahaan mempunyai hak yang terdiri atas hasil pekerjaan dan mengatur atau memerintah pekerja. Sedangkan kewajibannya adalah membayar upah pekerja, menyediakan pekerjaan dan memberi perlindungan.

Jadi apa yang menjadi hak bagi pekerja, adalah kewajiban bagi perusahaan. Demikian pula sebaliknya, di mana yang termasuk hak bagi perusahaan adalah kewajiban bagi pekerja. Semuanya ini merupakan hal yang diperjanjikan dalam setiap perjanjian kerja, yang harus dilaksanakan dengan itikad baik dan bertanggungjawab.

Namun demikian suatu hal yang perlu diperhatikan dalam hal berakhirnya hubungan kerja, adalah merupakan hak dan kewajiban pekerja dan majikan. Sehingga dengan demikian kelihatannya bahwa perjanjian kerja tersebut hanya mengatur tentang hubungan pekerja dengan perusahaan, yaitu hubungan yang harmonis.

Meskipun demikian para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, mendapat uang pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja dan jumlah gaji atau upah yang diterimanya secara rutin setiap bulan. Misalnya masa kerja kurang dari satu tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, pesangonnya adalah dua bulan upah dan seterusnya. Sedangkan kewajiban pekerja terhadap perusahaan, selama proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja boleh dikatakan tidak melakukan kewajibannya sebagaimana biasanya.

Kasus berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang, para pekerja yang diistirahatkan atau dikurangi itu, tidak diberikan pesangon, karena sistemnya adalah sistem kontrak. Hal ini dikemukakan oleh A.Koesniento, kepala personalia PT. Sanmaru Ujung Pandang, dalam suatu wawancara penulis pada tanggal 2 Juni 1993. Menurutnya, pekerja yang diberikan pesangon oleh perusahaan hanyalah karyawan tetap yang diberhentikan secara hormat, yang disesuaikan dengan masa kerjanya.

Sebenarnya dalam pengrealisasian hak dan kewajiban seperti diuraikan di atas, tidak saja uang pesangon yang harus diberikan oleh perusahaan, melainkan juga uang jasa dan uang ganti kerugian.

Uang jasa dimaksud dapat berupa gaji atau upah 1 bulan untuk masa kerja 5 tahun atau lebih, akan tetapi kurang dari 10 tahun. Gaji 2 bulan untuk masa kerja 10 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 tahun, dan seterusnya.

Sedangkan ganti kerugian yang diberikan kepada pekerja adalah berupa istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur selama ia masih bekerja. Adapun besarnya jumlah ganti kerugian dimaksud di sini, adalah seperti diatur dalam pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954, tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, adalah ditentukan berdasarkan lamanya waktu istirahat tahunan, di mana dalam peraturan pemerintah tersebut dikatakan,

bahwa lamanya waktu istirahat tahunan, dihitung untuk tiap-tiap 23 hari bekerja dalam masa kerja 1 bulan (30) hari, 1 (satu) hari istirahat. Dengan demikian dalam setiap 1 tahun masa istirahat paling banyak 12 hari kerja.

Jadi perhitungan masa istirahat seperti diuraikan di atas dibayarkan kepada para pekerja yang diberhentikan, berdasarkan gaji atau upah pokok sebagai pekerja atau karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat bahwa realisasi hak dan kewajiban antara pekerja atau karyawan dengan majikan, dalam rangka pengurangan pekerja adalah bagaimana ia dapat menerima secara utuh uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian itu. Dengan adanya itikad baik dari perusahaan untuk mengurangi pekerja, dengan alasan-alasan yang logis, yaitu berupa alasan-alasan yang berhubungan atau yang melekat pada pribadi pekerja. Misalnya tidak cakap dan tidak mampu secara badaniah maupun rohaniyah, tidak mempunyai keahlian terhadap pekerjaan yang diberikan atau keadaan sakit tertentu yang mengharuskan ia diistirahatkan.

Selain itu alasan pembayar diadakannya pengurangan pekerja di perusahaan swasta adalah akibat kemajuan peralatan yang digunakan oleh perusahaan tersebut, sehingga para pekerja yang memang tidak dapat melakukan pekerjaan bila menggunakan alat-alat tersebut, dapat dilakukan pemberhentian terhadapnya.

Demikian pula jika pekerja melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, atau mencemarkan nama baik pimpinan atau perusahaan, atau sering melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin kerja.

Masalah realisasi hak dan kewajiban inilah yang menjadi salah satu ukuran tentang dilaksanakannya peraturan yang berhubungan berakhirnya hubungan kerja.

Namun demikian tidak berarti bahwa perusahaan hanya terbatas pada pengrealisasian secara utuh mengenai hak dan kewajiban tersebut, sebab ada hal-hal lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yaitu dampak yang mungkin timbul akibat pengurangan pekerja tersebut. Dan yang paling penting adalah bagaimana menjaga agar para pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya itu tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan. Tentu semuanya ini terletak dari kebijaksanaan perusahaan dalam mengambil langkah-langkah, yang dipandanginya cukup perlu untuk mencapai tujuan yang diinginkan terhadap berakhirnya hubungan kerja.

4.3 Dampak yang Ditimbulkan Akibat Berakhirnya Hubungan Kerja

Pada umumnya setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk menjaga eksistensinya serta bonafitasnya, baik terhadap masyarakat, terhadap sesama perusahaan maupun terhadap pemerintah.

Untuk mencapai hal tersebut perusahaan berusaha meningkatkan kualitas produksinya, yang diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun demikian kenyataan yang sering muncul kita lihat adalah perusahaan sering mengalami perkembangan yang tidak terlalu menggembirakan, yaitu perusahaan mengalami kerugian terus menerus, baik yang disebabkan kurangnya hasil produksi atau kurangnya permintaan hasil produksi oleh pihak luar, atau mungkin karena tidak mampu melakukan persaingan dengan perusahaan lain.

Dalam keadaan seperti itu perusahaan otomatis tidak dapat bertahan dengan kondisi seperti itu, sehingga perusahaan akan mengambil kebijaksanaan yaitu tindakan pencegahan agar perusahaan tidak mengalami kerugian terus-menerus. Tindakan untuk menyelamatkan perusahaan yaitu melakukan konsultasi dan koordinasi dengan pemerintah daerah dan instansi teknis, sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja. Demikian dikemukakan oleh A. Koesnianto kepala personalia FT. Sanmaru Ujung Pandang.

Karena adanya kemungkinan akan timbul suatu akibat selesainya masa kontrak kerja, baik bagi perusahaan itu sendiri, maupun terhadap pemerintah, hal mana bagi pemerintah akan menambah jumlah pengangguran, sedangkan bagi perusahaan adalah untuk mengetahui target yang ingin dicapainya. Karena akibat akan bertambahnya jumlah pengangguran

maka pemerintah sebagai pihak yang berwenang terhadap dilaksanakannya pengurangan pekerja oleh perusahaan, terlebih dahulu memikirkan dampak yang akan ditimbulkan akibat berakhirnya hubungan kerja.

Dalam keadaan wajar suatu perusahaan selalu harus menanggung semua kemungkinan yang dideritanya. Biasanya kerugian itu tidak dapat dengan mudah diperkirakan sebelumnya, sehingga bila terjadi perkembangan yang kurang menguntungkan perusahaan, lalu diambil tindakan pemutusan hubungan kerja yang diharapkan dapat menekan kerugian.

Kasus yang terjadi dalam berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang, baik yang disebabkan karena pekerja itu kurang produktif untuk melakukan pekerjaannya maupun karena kurangnya permintaan hasil produksi, menimbulkan dampak yaitu bagi pemerintah menambah jumlah penganggur, sedangkan bagi perusahaan dapat mencapai target, sesuai tujuan yang ingin dicapainya.

Suatu hal yang selalu harus diingat, bahwa pemutusan hubungan kerja pada perusahaan swasta, itu merupakan mala petaka bagi pekerja itu sendiri, karena dengan pemutusan hubungan kerja itu maka ia akan kehilangan mata pencaharian, dan sekaligus menambah beban keluarga yang ditanggungnya. Oleh karena itu, maka pemutusan hubungan kerja sedapat mungkin harus dicegah, bahkan dalam hal-hal tertentu dilarang.

BAB 5

P E N U T U P

Berdasarkan pada hasil penelitian dan penjelasan-penjelasan bab-bab terdahulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran.

5.1 Kesimpulan

1. Bahwa berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang selama ini tidak ada yang melalui pemutusan hubungan kerja (PHK), melainkan hanya karena masa kerja habis (telah sampai berdasarkan kontrak)
2. Bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam hal berakhirnya hubungan kerja, yaitu pekerja yang hendak diputuskan hubungan kerjanya, berhak memperoleh pesangon dan ganti rugi sesuai dengan masa kerjanya. Sedangkan berakhirnya hubungan kerja pada PT. Sanmaru Ujung Pandang, pelaksanaan hak pekerja berupa uang pesangon dan atau uang jasa dan ganti rugi, sama sekali tidak ada karena hal itu memang telah diperjanjikan dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani pekerja
3. Bahwa akibat berakhirnya hubungan kerja baik karena PHK maupun karena masa kontak selesai, baik secara besar-besaran (massal) maupun perorangan

menimbulkan akibat berupa bertambahnya jumlah pengangguran, sedangkan bagi perusahaan tercapainya target yang ingin diperoleh.

5.2 S a r a n

1. Bahwa perusahaan hendaknya berupaya semaksimal mungkin mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja sepihak, dan sebaiknya berusaha merundingkannya dengan pihak pekerja atau serikat pekerja, di bawah pengawasan P4D atau P4P demi menciptakan hubungan industrial Pancasila yang harmonis, sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1964.
2. Bahwa apabila perusahaan PT. Sanmaru Ujung Pandang menginginkan produksinya bertambah, maka yang harus dipertahankan perusahaan itu adalah meningkatkan produktifitasnya, atau setidaknya perusahaan itu mempertahankan produksi yang sudah dicapai.
3. Bahwa mengingat akibat yang ditimbulkan oleh karena berakhirnya masa kontrak, bagi pekerja itu sendiri bertambahnya jumlah pengangguran maka sebaiknya perusahaan turut memikirkan akibat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmed Ali, 1988. Menguak Tabir Hukum, Pustaka Prima, Jakarta.
- Alex, S. Nitisumito, 1980. Pengetahuan Praktis Ekonomi Perusahaan, Ghalia Indonesia.
- Djumialdi dan Soedjono Wiwoho, 1987. Perjanjian Perburuhan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara Jakarta.
- Soeputra, G.Karta dan Rience G. Widianingsih, 1982. Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung.
- Said, M. Netzir, 1983. Hukum Perseroan di Indonesia, Yayasan Frather, Manado.
- Mulyono R dan R.D. Antoni (Ed), 1986. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Himpunan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan, Cita Media Pers, Jakarta.
- Soeputra, G.Karta (ed), 1990. Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta.
- Sendjun H. Menulang, 1990. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Reneka Cipta, Jakarta.
- Soedjono Wiwoho, 1983. Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta.
- Soeharno Handyaningrat, 1984. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 1983. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan, Jakarta.

- , 1987. Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta.
- Sondang, P. Siagian, 1984. Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta.
- Widyo Nengsih, G. Rience, 1982. Himpunan Inden Penting Dalam Menunjang Keberhasilan Studi Hukum Kerja, Armico, Bandung.

SUMBER-SUMBER LAIN:

- Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-undang No.12 Tahun 1964 tentang Perutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.