

T  
344.01  
SYA  
8.  
1997 ✓

16 DEC 1997



**PENEGAKAN HUKUM BIDANG PERBURUHAN : STUDI  
TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
DI KOTAMADIA JAMBI**

**TESIS**

Disusun dalam Rangka Memenuhi Persyaratan  
Program Magister Ilmu Hukum

Oleh :

**SYAFRI SYAM**

Pembimbing :

Dr. I.S. SUSANTO, SH

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
TAHUN 1997**

**PENEGAKAN HUKUM BIDANG PERBURUHAN : STUDI  
TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
DI KOTAMADIA JAMBI**

Disusun Oleh :  
SYAFRI SYAM  
NIM.B.102.94.0074

Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal **19 JUL 1997**

Tesis ini telah diterima  
sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Ilmu Hukum

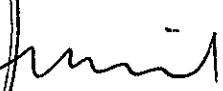
Pembimbing



**(Dr. I.S. Susanto, S.H)**  
NIM. 130 324 139



Menzetahui Ketua Program  
Magister Ilmu Hukum



**(Prof. H. Purwahid Patrik, S.H)**  
NIP. 130 307 058

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji syukur kekhadirat Allah S.W.T. yang telah mmelimpahkan rahmat dan hinayah-Nya kepada penulis, dan atas perkenan-Nya pula penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan dan menyusun tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga memungkinkan tugas akhir ini dapat selesai. Oleh karena itu berat rasanya apabila ucapan terima kasih ini tidak penulis sampaikan pada kesempatan awal ini.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis khaturkan kepada:

1. Prof.H.Purwahid Patrik, SH. Ketua Program Strata dua (S2) Bidang Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, yang masih memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dengan memberikan keringanan-keringanan.
2. Dr. I.S. Susanto, S.H, dengan penuh rasa hormat penulis sampaikan terima kasih, karena dalam kesibukan dan dengan kesabaran beliau banyak meluangkan waktu, membantu, membimbing, mengarahkan, dan mendorong penulis dalam menyusun thesis ini. Bahkan tidak sedikit

- pula mendapatkan bahan-bahan yang berkaitan dengan thesis ini dari beliau. Di samping penulis banyak mendapatkan pengetahuan khusus dari beliau dalam penerapan metoda penelitian kualitatif dan berfikir secara kritis.
3. Prof. Ronny Hanitijo Soemitro, S.H, Dan Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, S.H. yang telah memberikan bimbingan pada penulisan thesis ini melalui forum review proposal. Beliau-beliau ini banyak memberikan dorongan kepada penulis sehingga dapat membesarkan hati.
  4. Seluruh Dosen Program Strata dua (S2) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang telah banyak membagi ilmunya kepada penulis.
  5. Rektor Universitas Jambi yang memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Program Strata dua (S2) Ilmu Hukum di Universitas Diponegoro Semarang.
  6. Dekan Fakultas Hukum Univeritas Jambi dengan kesabarannya memberikan dorongan dan nasehat sehingga penulis tergugah untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
  7. Prof. Ramlie Djalil, SE, MSi, selaku Ketua Bappeda Propinsi Daerah TK I Jambi beserta staf, banyak membantu penulis memberi petunjuk dan informasi yang

sangat berguna dalam penelitian ini, disamping untuk bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

8. Ka. Kanwil Depnaker Propinsi Jambi dan Ka. Kandeptaker Kotamadia Jambi beserta staf, banyak membantu penulis dengan memberikan petunjuk dan informasi dalam penelitian ini.
9. Ketua dan Sekretaris DPC-SPSI Kotamadia Jambi, banyak membantu penulis memberi informasi dan masukan dalam penelitian ini.
10. Para informan yang tidak dapat disebut satu persatu, namanya yang membantu penulis memberikan informasi dengan sesungguhnya sehingga dapat mempermudah dalam penulisan thesis ini.

Penulis juga merasa tidak mungkin untuk menyelesaikan tugas akhir ini tanpa dukungan dari rekan-rekan se-angkatan (angkatan XIII) juga rekan-rekan tenaga pengajar di Fakultas Hukum Universitas Jambi dan ucapan terima kasih penulis sampaikan. Khususnya kepada Bapak AR. Fuad. Bafahdal, S.H. dan Darmin Frendy, S.H, yang banyak membantu penulis sejak dari S1 hingga penulis melanjutkan pendidikan Starata dua (S2). Ucapan terima kasih disampaikan kepada Drs. Maizar Karim, M.Pd, turut membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Sembah sujud penulis khaturkan pada Ibunda tercinta Syafiah yang dengan keprihatinannya dan iringan do'a serta kasih sayang beliau telah memudahkan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Sembah sujud penulis khaturkan pula pada Alm, Ayahanda Syamsoeddin yang telah mendidik dan membesarkan penulis. Tidak lupa penulis sampaikan ungkapan rasa terima kasih yang sangat mendalam kepada Mariana (Isteri) dan anak tersayang, Sri Rahayu, Sri Juniati dan Sri Febrianti dengan penuh kasabaran, pengorbanan dan keperihatinan mendukung tercipta suasana "sakienah" dalam keluarga, sehingga memudahkan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Ucapan terima kasih disampaikan pada kakak-kakak, adik-adik serta paman-paman yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Strata dua (S2) ini.

Akhirnya kata, mengingat keterbatasan yang ada pada penulis, maka thesis ini masih banyak kekurangan, namun penulis berharap thesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dengan segala kekurangannya.

Jambi, awal Juni 1997

**SYAFRI SYAM**

## RINGKASAN

Pembangunan jangka panjang kedua (PJP-II) yang diawali dengan tahap tinggal landas pada Pelita ke-enam ini merupakan tahap yang sangat menentukan Pembangunan Bangsa dan Negara, termasuk Pembangunan di bidang Hukum.

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, sebagai dasar pembangunan bidang hukum, berkaitan dengan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja memang harus dikedepankan, terutama tentang kepastian hukum dan keadilan. Hal tersebut merupakan jaminan hak-hak tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sarana hukum.

Perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam PHK telah diatur dengan Undang-Undang No. 12 tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan swasta. Undang-undang ini merupakan sarana penegakan hukum dan pengendalian penyimpangan (kejahatan) perilaku perusahaan (korporasi) dalam penyelesaian PHK. Namun substansi Undang-undang tersebut mengandung banyak kelemahan. Beberapa fenomena menunjukkan bahwa maraknya pelanggaran PHK ada kemungkinan belum profesionalnya penegak hukum yang menangani kasus PHK, bahkan ada peluang kolusi antara penegak hukum dengan pihak perusahaan. Di samping itu disebabkan rendahnya kadar hukum, tanggung jawab sosial, moral dan etika perusahaan akibat lemahnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermuara pada penindasan HAM tenaga kerja.

Efektifitas penegakan hukum bidang perburuhan khususnya tentang PHK dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain : Pertama, dimensi undang-undang (hukum). Kedua, dimensi penegak hukum. Ketiga, dimensi perusahaan. Keempat, dimensi SPSI yang mewakili tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut diatas, menjadi penting untuk mengkaji masalah penegakan hukum bidang perburuhan khususnya mengenai PHK. Dalam hal ini diajukan tiga permasalahan yaitu, bagaimanakah profil penegakan hukum tentang praktek PHK sebagai perlindungan terhadap kepentingan tenaga kerja di Kotamadia Jambi. Bagaimana kondisi-kondisi yang mempengaruhi bekerjanya lembaga dalam mendukung upaya penegakan hukum khususnya tentang PHK di Kotamadia Jambi dan bagaimana aspek perlindungan HAM mendapat perhatian dalam proses PHK di Kotamadia Jambi.

Penelitian ini berlokasi di Kotamadia Jambi. Dengan obyek lembaga birokrasi (Depnaker), korporasi (perusahaan), DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tenaga kerja yang telah di PHK maupun yang sedang di proses. Pendekatan terhadap masalah ini dilakukan secara yuridis sosiologis. Spesifikasi penelitian ini adalah kualitatif analisis.

Dari Penelitian terhadap tiga permasalahan di atas dijumpai hal-hal sebagai berikut :

1. Bentuk penyimpangan perilaku yang merugikan (kejahatan) yang dilakukan oleh korporasi (perusahaan) bersifat kompleks. Penyimpangan yang dilakukan korporasi (perusahaan) di bidang ketenaga kerjaan khusus dalam praktik PHK senantiasa bernilai ekonomis. Akibatnya

- para korban menderita baik secara fisik maupun sosial.
2. Praktik penyimpangan (kejahatan) korporasi (perusahaan) dalam PHK untuk memperoleh profit yang sebesar-besarnya, dan semakin meningkat. Korporasi (perusahaan) berusaha mempengaruhi bekerjanya hukum dan keputusan politik.
  3. Penegakan hukum bidang perburuhan khususnya dalam praktik PHK di Kotamadia Jambi belum sepenuhnya berupaya melindungi tenaga kerja. Hal ini disebabkan kelemahan-kelemahan pada peraturan perundangan, sumber daya manusia (SDM) penegak hukum, perilaku perusahaan secara sosial budaya dan peran SPSI sebagai wakil tenaga kerja.
  4. Penegakan hukum bidang perburuhan di Kotamadia Jambi khusus dalam penyelesaian PHK, dilihat dari aspek perlindungan HAM, belum sepenuhnya mendapat perlindungan khusus. Kenyataan menunjukkan perilaku perusahaan (korporasi) belum sepenuhnya mencerminkan rasa kemanusiaan terhadap tenaga kerja. Tindakan perusahaan (korporasi) menjurus pada pelanggaran hak asasi manusia (HAM) tenaga kerja.

Dengan demikian, agar efektifnya penegakan hukum bidang perburuhan dalam penyelesaian PHK, perlu didukung dengan peraturan perundangan yang lengkap dan perubahan, perbaikan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, sehingga tenaga kerja mendapat perlindungan. Di samping itu perlu mempertimbangkan korporasi sebagai subyek hukum pidana. Di sisi lain perlu adanya pengamalan etika, moral dan tanggung jawab sosial perusahaan (korporasi) terhadap tenaga kerja dalam kehidupan sehari-hari. Demikian pula peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) penegak hukum sebagai petugas yang handal dan tangguh khususnya dalam praktik penyelesaian PHK mutlak diperlukan.



## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Hasil Penelitian	14
E. Kerangka Pemikiran	14
F. Metode Penelitian	19
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penegakan Hukum	25
1. Penegakan Hukum Bidang Perburuhan	29
2. Teori tentang Kejahatan dalam Kaitannya dengan Praktik Penyele- saian PHK	41
B. Kondisi-kondisi Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum dalam Proses Penye- lesaian PHK	51
1. Dimensi Peraturan perundang- undangan (hukum)	52

2. Dimensi Penegak Hukum (Lembaga (Birokrasi)	55
3. Dimensi Perusahaan (korporasi)	57
4. Dimensi Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)	61

### **BAB III HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

A. Pengaturan Perundang-Undangan Bidang Perburuhan	65
1. Pengaturan PHK dalam Peraturan Perburuhan	65
2. Hubungan Industrial Pancasila	77
B. Praktik Penegakan Hukum Bidang Per- buruhan Khusus PHK di Kotamadia Jambi	82
1. Praktik Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	82
2. Penyimpangan-penyimpangan dalam Praktik Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	90
3. Pertanggungjawaban Korporasi ter- hadap Hak-Hak Tenaga Kerja (Buruh) dalam PHK	94
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Bekerjanya Lembaga dalam Praktik Penyelesaian PHK di Kotamadia Jambi	98

D. Upaya-upaya Penanggulangan Praktik Penyimpangan Perilaku dalam PHK di Kotamadia Jambi	108
--	-----

#### BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	113
1. Kesimpulan Umum	113
2. Kesimpulan Khusus	115
B. Saran-saran	118
1. Saran Umum	118
2. Saran Khusus	119

#### DAFTAR PUSTAKA

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Nasional merupakan rangkaian pembangunan seluruh sektor kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945, pembangunan nasional bertujuan melindungi segenap bangsa Indonesia, tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum yang berdasarkan Pancasila.

"Kebijaksanaan umum pembangunan telah mengamanatkan bahwa sebagai tujuan pembangunan hukum di Indonesia dan pembangunan di bidang lainnya sangat diperlukan penegakan hukum dikalangan masyarakat luas, sehingga pada akhirnya pembangunan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencananya".<sup>1</sup>

Pembangunan Jangka Panjang Tahap Kedua (PJP-II), yang diawali dengan tahap tinggal landas pada Pelita Keenam, merupakan tahap yang sangat menentukan pembangunan bangsa dan negara, termasuk pembangunan di bidang hukum.

Pembangunan Jangka Panjang Kedua (PJP-II) bertujuan menciptakan masyarakat Indonesia, yang berkualitas, maju, dan mandiri. Dengan demikian mereka dapat hidup tenteram dan sejahtera lahir batin.

---

1. Abdurrahman , *Beberapa Aspek Tentang Pembangunan Hukum Nasional*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995. Hal 225.

Untuk menumbuhkan sikap mandiri pada Pelita keenam ini, perlu adanya peran serta, efisiensi, dan produktifitas rakyat. Di samping itu perlu diangkat taraf hidup dan kecerdasan masyarakat.

Motor penggerak untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, terutama bidang industri dan ekonomi adalah tenaga kerja (buruh). Kerja keras tenaga kerja (buruh) untuk mencapai kesejahteraan yang layak, mutlak diperlukan.

Seiring dengan itu, kesejahteraan tenaga kerja (buruh) penting pula diperhatikan. Dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) mengenai kebijaksanaan Pelita Keenam dibidang ekonomi, dinyatakan:

"Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan terhadap kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja. Khusus bagi tenaga kerja wanita diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan kodrat, harkat dan martabatnya.

Kebijaksanaan pengupahan dan penggajian didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri dan keluarga tenaga kerja dalam sistem upah yang tidak menimbulkan kesenjangan sosial, dengan mempertimbangkan prestasi kerja dan nilai kemanusiaan yang menumbuhkan rasa harga diri. Pengupahan dan penggajian, kondisi kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja, pendayagunaan tenaga kerja termasuk tenaga kerja wanita, serta hubungan industri Pancasila serta syarat-syarat kerja lainnya pelaksanaannya perlu

ditingkatkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kebijakan di sektor tenaga kerja (buruh) pada dasarnya merupakan penjabaran cita-cita nasional, yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Di dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 dinyatakan pula, bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, sebagai dasar pembangunan di bidang hukum, berkaitan dengan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh). Perlindungan terhadap tenaga kerja memang harus lebih di kedepankan, terutama tentang kepastian hukum dan keadilan. Hal tersebut merupakan jaminan hak-hak tenaga kerja (buruh) guna mencapai kesejahteraannya. Perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh) dapat dilakukan pemerintah melalui sarana hukum. Pemerintah dapat menekan pengusaha (perusahaan) yang memperlakukan tenaga kerja (buruh) secara tidak manusiawi.

Usaha perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh) juga dapat melalui kebijakan deregulasi dan debirokratisasi, yaitu kebijakan-kebijakan mempersingkat prosedur pembayaran

-----

2. Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat RI 1993, Surabaya, Bina Pustaka Tama, hal 68.

pajak, pemotongan bea tarif masuk, dan kebijakan lainnya. Pola kebijakan-kebijakan ini dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (bisnis). Hal ini tersedia lapangan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja (buruh). Dengan terserapnya banyak tenaga kerja (buruh) maka perlu pula perlindungan tenaga kerja (buruh) dari perlakuan tidak adil para pengusaha (perusahaan).

Dalam kerangka perlindungan dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja (buruh), pemerintah telah memprioritaskan pembinaan bagi usaha-usaha kecil, menengah, dan besar di bidang barang dan jasa. Dengan demikian baik di sektor formal maupun informal diharapkan usaha-usaha tersebut dapat tumbuh dan berkembang dengan pesat. Usaha perlindungan tenaga kerja (buruh) dapat dilakukan dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif guna mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Di samping peraturan perundangan yang disebutkan di atas, sebagai perlindungan terhadap tenaga kerja, dijabarkan juga pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Pasal 9 tentang ketentuan pokok tenaga kerja, sebagai berikut:

*"Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agamanya".*

Berkaitkan dengan penegasan pasal di atas, kenyataan menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja masih jauh dari apa yang diharapkan. Bahkan dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya tenaga kerja (buruh), cenderung berada pada pihak yang dirugikan. Hal ini terlihat pada pemberian uang pesangon, ganti kerugian, dan pemberian tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja (PHK), data statistik dari berbagai sumber menunjukkan bahwa sejak tahun 1992 sampai 1994, di 12 Propinsi di Indonesia telah mencapai angka 726 kasus. Pada umumnya kasus tersebut berkaitan dengan pengupahan seperti upah minimum regional (UMR), penyesuaian upah di atas minimum, upah lembur, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK), dan lain-lain.<sup>3</sup>

Perlindungan hak-hak tenaga kerja (buruh) dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 Pasal 7 ayat (3), ayat (4), dan Pasal 13 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan swasta. Perlindungan hak-hak tenaga kerja (buruh) dalam Pasal 7 ayat (3), dan (4) berbunyi:

---

3. Tianggur Sinaga, *Analisis Kasus Unjuk Rasa di Indonesia*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI), 1994, hal 43.



(3) "Penetapan besarnya uang pesangon, uang jasa dan, ganti kerugian lainnya diatur di dalam peraturan menteri Perburuhan".

(4) "Dalam peraturan menteri Perburuhan itu diatur, pengertian upah untuk keperluan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian tersebut di atas".

Sedangkan dalam Pasal 13 Undang-Undang tersebut berbunyi sebagai berikut;

"Ketentuan-ketentuan pelaksanaan yang belum diatur, dalam UU ini ditetapkan oleh menteri perburuhan".

Pasal yang memuat perlindungan tenaga kerja (buruh), di atas hendaknya diatur dengan Keputusan Menteri perburuhan (Menteri Tenaga Kerja). Hal ini berguna untuk menghindari pelbagai sikap dan perilaku pengusaha (perusahaan) dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak bertanggungjawab dan meresahkan masyarakat. Di samping menghindari persaingan illegal, kolusi (persekongkolan) antara korporasi (pengusaha) dengan "*pelaku politik*" yang menggunakan "*kekuasaan*".

Hasil penelitian di Jawa Timur, menunjukkan sejak ditetapkannya keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12/Men/1995 tentang UMR di Jawa Timur Rp.3.700 perhari, unjuk rasa tercatat 135 kali aksi, kasus pelanggaran UMR sebanyak 84 % atau 251 perusahaan dari 300 perusahaan yang

melanggar ketentuan UMR. Di Bandung tercatat 35 orang pekerja pabrik PT. Gatamatar Teguh Prakarsa (PT. GTP) memprotes UMR yang berlaku di Jawa Barat. PT tersebut kemudian memPHK-kan karyawannya secara sepihak.<sup>4</sup> Di Kalimantan Selatan, PT Arutmin perusahaan bongkar muat pelabuhan ekspor batu bara Pemancing Dati II Kota Baru memPHK-kan 400 tenaga kerjanya (buruh) secara mendadak tanpa melalui prosedur yang berlaku. Uang pesangon yang merupakan hak tenaga kerja (buruh) tidak diberikan, meski SPSI telah berusaha menjembatani perselisihan antara kedua belah pihak.<sup>5</sup>

Hal tersebut membuktikan maraknya aksi protes, unjuk rasa dan pemogokan dewasa ini adalah akibat pihak perusahaan (pengusaha) melanggar hukum yang berlaku, misalnya melanggar tentang UMR, menunda pembayaran pesangon, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Antisipasi terhadap sikap dan perilaku pengusaha (perusahaan) yang tidak bertanggungjawab, yang melakukan penyimpangan, khususnya dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK), sudah dibentuk Organisasi Perburuhan Interna-

---

4. *Kompas*, 28 September 1995, 251 dari 300 di Jatim, langgar UMR, protes upah 35 buruh di PHK.

5. *Kompas*, 5 Desember 1995, 400 buruh PT Arutmin, terkatung-katung.

sional (ILO) sebagai badan khusus Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang menangani bidang ketenagakerjaan (perburuhan). Dibentuknya Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dimaksudkan untuk memperbaiki nasib dan kesejahteraan tenaga kerja (buruh) agar mereka hidup layak. Urgensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), sesuai dengan tuntutan globalisasi dan liberalisasi ekonomi dan industri agar perlindungan terhadap hak-hak asasi (HAM) tenaga kerja (buruh), khusus dalam praktik penyimpangan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat terwujud.

Penyimpangan dalam penyelesaian PHK dapat disebut sebagai perilaku menyimpang (kejahatan). Dikatakan demikian, karena tingkah laku pelanggar undang-undang (hukum) merupakan ancaman bagi norma-norma sosial dan kehidupan masyarakat.

Dengan munculnya penyimpangan praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), masyarakat ada yang beranggapan bahwa masalah perburuhan (ketenagakerjaan) adalah masalah perdata. Padahal pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan masalah perdata atau pidana namun masalah "*pilihan*" sanksi untuk mencapai tujuan tertentu di samping persoalan hak-hak asasi manusia (HAM). Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak mengikuti prosedur, tidak hanya merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai kemanusiaan

merupakan pelanggaran hak asasi manusia (HAM), tetapi juga sebagai tindakan yang "jahat".

Makin maraknya penyimpangan (kejahatan), khususnya mengenai perburuhan (ketenaga kerjaan), Kongres ke-5 tentang pencegahan kejahatan dan pembinaan pelanggaran hukum yang diselenggarakan September 1975 di Jenewa memberi rekomendasi dengan memperluas pengertian tindakan "*penyalahgunaan kekuasaan ekonomi secara melawan hukum*" (*illegal abuses of economic power*) seperti pelanggaran terhadap peraturan-peraturan perburuhan<sup>6</sup>. Pada kongres ke-7 tahun 1985 dibicarakan jenis-jenis kejahatan dimensi baru, kejahatan dalam konteks pembangunan dengan melihat gejala-gejala kriminalitas. Hal ini merupakan kelanjutan pertumbuhan ekonomi dimana korporasi (pengusaha) banyak berperan di dalamnya.<sup>7</sup> Meskipun pengertian penyalahgunaan kekuasaan ekonomi secara melawan hukum telah diperluas, namun pengendalian terhadap penyimpangan (kejahatan) perilaku korporasi (pengusaha) yang melanggar hukum, khusus mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sulit dibayangkan. Apalagi

---

6. I.S.Susanto, *Kejahatan Korporasi, Makalah Penataran, Nasional Hukum Pidana dan Kriminologi Dosen-dosen FH PTN/PTS, se-Indonesia, UNDIP Semarang 12-13 Januari 1993*, hal 8.

7. Muladi dan Dwidja Priyanti, *Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana*, STH Bandung, hal 27.

dalam usaha penegakan hukumnya.

Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan swasta, merupakan sarana penegakan hukum dan pengendali pelbagai penyimpangan (kejahatan) perilaku korporasi (perusahaan) dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Substansi undang-undang tersebut mengandung banyak kelemahan. Kelemahan tersebut misalnya, Undang-Undang tersebut belum sesuai dengan peraturan dalam Ketetapan MPRS No. XX/MPRS/1966, tentang tata urutan peraturan perundangan yang berlaku, yang merupakan sumber dari segala sumber tertib hukum. Sebagai upaya penanggulangan kelemahan peraturan tersebut pemerintah juga menetapkan beberapa kebijakan-kebijakan baru, seperti Permen dan Kepmen tenaga kerja sebagai pelindung terhadap kepentingan tenaga kerja (buruh). Namun, kebijakan-kebijakan ini belum merupakan jaminan kalau tidak diimbangi dengan upaya pengamalan nyata tentang etika, moral, dan tanggungjawab sosial perusahaan (korporasi).

Kebijakan-kebijakan yang perlu dilakukan agar korporasi (perusahaan) tidak melanggar peraturan perundangan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), adalah mengubah struktur korporasi dengan lebih mendominankan campur tangan pemerintah. Kebijakan ini dapat dilakukan melalui tindakan kontrol peraturan perundang-undangan,

mengenakan sanksi hukum maupun publisitas atau bahkan pengambil-alihan<sup>8</sup>. Kebijakan-kebijakan lain dapat ditempuh yaitu dengan cara meningkatkan sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi) dan peran organisasi SPSI. Peraturan perundangan yang berlaku (hukum) belum sepenuhnya bisa menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) secara tuntas. Para pakar hukum menyatakan bahwa undang-undang itu bukan jatuh dari langit, tetapi merupakan konstruksi sosial, yang penuh dengan janji-janji dan syarat dengan muatan politis.

Berkaitan dengan persoalan di atas, perlu diteliti penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi. Dengan demikian akan ditemukan kondisi-kondisi apa yang mempengaruhi lembaga, khususnya dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Disinyalir, di Kotamadia Jambi masih marak pelanggaran hukum, khusus penyimpangan dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), serta diabaikannya perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh).

Beberapa fenomena menunjukkan bahwa maraknya pelanggaran pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi, ada

---

8. I.S. Susanto, *Kejahatan Korporasi*, Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang, Semarang 1995, hal 40.

kemungkinan belum profesional aparat penegak hukum (lembaga birokrasi) yang menangani kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), bahkan ada peluang kolusi (persekongkolan) antara penegak hukum dengan pihak perusahaan (pengusaha). Di samping itu, disebabkan rendahnya kadar hukum, tanggung jawab sosial, moral, dan etika perusahaan, akibat lemah sumber daya manusia (SDM), yang bermuara pada penindasan hak-hak asasi (HAM) buruh (tenaga kerja).

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diajukan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah profil penegakan hukum tentang praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai perlindungan terhadap kepentingan tenaga kerja (buruh) di Kotamadia Jambi?
2. Bagaimanakah kondisi-kondisi yang mempengaruhi bekerjanya lembaga dalam mendukung upaya penegakan hukum khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) tenaga kerja (buruh) di Kotamadia Jambi ? Adapun kondisi-kondisi yang dimaksud adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku, perilaku perusahaan (pengusaha), aparat lembaga birokrasi, sosial budaya, dan peranan SPSI.
3. Bagaimanakah aspek perlindungan HAM mendapatkan perhatian dalam proses pelaksanaan pemutusan hubungan

kerja (PHK) di Kotamadia Jambi?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan praktik penegakan hukum pada khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai perlindungan terhadap kepentingan tenaga kerja (buruh) di Kotamadia Jambi.
2. Untuk menjelaskan kondisi-kondisi yang mempengaruhi, bekerjanya lembaga dalam penegakan hukum. Kondisi tersebut seperti peraturan perundang yang berlaku, perilaku pengusaha, perilaku penegak hukum (lembaga birokrasi), sosial budaya, peranan SPSI, serta aspek perlindungan HAM (buruh) dalam proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi.

Selanjutnya, dari segi teoritis dan praktis tujuan penelitian antara lain:

#### a. Segi Teoritis

Untuk menjelaskan tentang kondisi-kondisi yang mempengaruhi penegakan hukum dan proses terbentuknya perilaku menyimpang (kejahatan) serta penindasan terhadap hak-hak tenaga kerja (buruh) dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### b. Segi Praktis

Untuk menjelaskan upaya yang dianggap tepat bagi lembaga birokrasi dan instansi yang terkait dalam



menanggulangi penyimpangan (kejahatan) praktik proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja di Kotamadia Jambi.

#### D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

##### 1. Dari segi teoritis.

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pembangunan hukum di Indonesia. Kemungkinan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan praktik dan pelaksanaan penegakan hukum, khusus mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) buruh (tenaga kerja).

##### 2. Dari segi praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat dalam penegakan hukum perburuhan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) . Di samping itu diharapkan dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam upaya-upaya penanggulangannya yang berwawasan.

#### E. Kerangka Pemikiran

Penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan negara. Penegakan hukum ini berupaya

melindungi segenap warga negara Indonesia memajukan kesejahteraan sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Penegakan hukum pada umumnya adalah kewajiban warga negara, tujuannya untuk melindungi masyarakat dari berbagai gangguan dan perbuatan kriminal sehingga pembangunan berjalan lancar dan kemajuan atas kesejahteraan masyarakat dapat tercapai.

Untuk mencapai kesejahteraan khususnya perlindungan bagi kepentingan tenaga kerja (buruh), diperlukan penegakan hukum bidang perburuhan. Apalagi dalam penanggulangan perbuatan semena-mena suatu perusahaan (pengusaha) terutama dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK). Begitu pula dengan praktik birokrasi yang tidak bertanggung jawab, yang pada gilirannya ditegaskan oleh I.S. Susanto bahwa korporasi sebagai badan usaha yang didirikan dengan motif ekonomi, tujuan utamanya adalah mencari keuntungan. Dalam mencapai tujuan tersebut seringkali juga mengabaikan dan bahkan melanggar kepentingan pihak lain termasuk melanggar perundang-undangan yang ada<sup>9</sup>. Seiring dengan pengaruh industrialisasi dan penggunaan teknologi modern dalam kehidupan sosial, pada satu sisi menghendaki agar hukum

9. I.S.Susanto, Hukum, Etika Politik dan Etika Bisnis, Jakarta: *Kompas* 1 Juni 1995.

mampu melakukan pengendalian terhadap fenomena-fenomena negatif atas perubahan-perubahan tersebut, penyimpangan dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK).

Disisi lain, adanya pelbagai perubahan dan perkembangan industri, menyebabkan timbulnya sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan pengusaha dan tenaga kerja (buruh), namun secara negatif berproses pada pemerasan tenaga kerja (buruh)<sup>10</sup>. Kondisi ini merupakan salah satu faktor penghambat pembangunan<sup>11</sup>, termasuk pembangunan bidang hukum (penegakan hukum).

Efektifnya penegakan hukum, sangat tergantung kepada seberapa jauh keprofesionalan lembaga birokrasi bekerja dan tanggungjawab sosial perusahaan dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Dikatakan oleh Blumberg<sup>12</sup> bahwa penerapan hukum itu tidak berjalan sendiri. Ia (peraturan hukum) diwujudkan ke dalam kenyataan oleh manusia dalam lembaga-lembaga.

---

10. Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, Angkasa, Bandung, 1980, hal 15.

11. Barda Nawawi Arief, *Kebijakan Legislatif Dalam Penanggulangan Kejahatan Dengan Pidana Penjara*, Ananta, Semarang, 1994, hal. 21.

12. Abraham S. Blumberg, *Criminal Justice*, Quadrangel, Book, Chicago, 1970, hal 5 menyebutkan: "the rule of law is, not self-executing. It is translated in to reality by men, in institution".

Dilihat dari fase penegakan hukum, ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhinya, demikian pula penegak hukum bidang perburuhan, khusus tentang pemutusan hubungan kerja (PHK). Faktor-faktor tersebut oleh Soerjono Soekanto<sup>13</sup> adalah sebagai berikut :

1. *Faktor hukumnya (perundang-undangan) sendiri.*
2. *Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk dan menerapkan hukum.*
3. *Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.*
4. *Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau ditetapkan.*
5. *Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.*

Sedangkan keberadaan undang-undang (hukum) dimaksudkan untuk menjamin ketentraman, keadilan dan kepastian hukum. Demikian pula keberadaan Undang-Undang tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagai perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh).

---

13. Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta. 1983, hal. 5.

Efektivitas penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilihat dari beberapa dimensi, antara lain; *Pertama*, dimensi undang-undang yang mengatur bidang perburuhan, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Apakah undang-undang tersebut bisa atau tidak melindungi kepentingan perusahaan (pengusaha) dan tenaga kerja (buruh) dan mengatur lalu lintas hukum perburuhan, termasuk dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) secara seimbang? *Kedua*, dimensi penegak hukum. Seberapa jauh penegak hukum (lembaga birokrasi) yang berwenang memberi keadilan terhadap perusahaan (pengusaha) dan tenaga kerja (buruh), khususnya dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) secara seimbang? *Ketiga*, Dimensi perusahaan (pengusaha). Seberapa jauh tanggungjawab moral, etika, dan sosial perusahaan (pengusaha) terhadap tenaga kerja (buruh), perselisihan antara keduanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). *Keempat*, dari dimensi tenaga kerja (buruh). Upaya-upaya apa yang perlu dilakukan agar perlindungan terhadap tenaga kerja (buruh) dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) lebih efektif? Soalnya tenaga kerja (buruh) berada di pihak yang lemah, yang perlu mendapat perlindungan.

Semakin kompleksnya problematika penyimpangan (kejahatan), maka untuk penegakan hukum diperlukan pendekatan kritis<sup>14</sup>, begitu juga dalam penegakan hukum perburuhan mengenai praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan pendekatan kritis mungkin dapat ditemukan solusi yang tepat dan lebih efektifnya upaya penanggulangan perilaku perusahaan (pengusaha), khususnya dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK).

## F. Metode Penelitian

### 1. Obyek Penelitian

Mengingat penelitian ini berlokasi di Kotamadia Jambi, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah lembaga

-----

14. Lihat I.S. Susanto, *Masalah-masalah Hukum* No.9 tahun 1992, Fakultas Hukum UNDIP Semarang, hal 15.

Pendekatan kritis adalah cara pandang atau kerangka pemikiran yang dilakukan yang mengarah untuk mempelajari proses-proses yang dilakukan manusia dalam membangun masyarakat atau dunianya. Melalui pendekatan kritis dapat ditunjukkan proses-proses pembentukan reaksi sosial, yaitu proses ditemui tindakan-tindakan orang menjadi suatu realitas dihubungkan dengan kondisi-kondisi struktur, politik sosial, ekonomi dan budaya yang ada.

Selanjutnya lihat Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni Bandung, 1986 hal, 113-114, mengatakan bahwa usaha mencegah kejahatan adalah bagian dari politik kriminal. Dalam arti luas politik kriminal merupakan keseluruhan fungsi dari aparaturnya penegak hukum termasuk cara kerja, keseluruhan kebijakan yang dilakukan melalui perundang-undangan dan Peraturan badan-badan resmi yang bertujuan untuk menegakan norma-norma sentral dari masyarakat.

birokrasi di lingkungan Depnaker Kotamadia Jambi, DPC-SPSI Kotamadia Jambi, korporasi (pengusaha), yang terlibat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan tenaga kerja (buruh), baik yang sedang di proses maupun yang telah di-PHK. Mengingat masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) bersifat endemik (kriminogen), maka penegakan hukum perburuhan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), perlu dilakukan secara integral, baik menggunakan sarana penal maupun non-penal.

## 2. Pendekatan Masalah

Masalah pokok penelitian ini adalah peraturan perundangan (hukum) yang berlaku, perilaku penegak hukum (lembaga birokrasi), perilaku pengusaha (korporasi), dan peran SPSI, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Justru itu, pendekatan terhadap masalah ini dilakukan secara yuridis sosiologis.<sup>15</sup>

---

15. Lihat Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta Ghalia Indonesia, 1988, hal 34.

Hukum sebagai gejala masyarakat di satu pihak dapat dipelajari sebagai suatu gejala variabel penyebab (independent variabel), dan sebagai variabel akibat (dependent variabel) yang timbul sebagai hasil (resultante) dari berbagai kekuatan dalam proses sosial suatu gejala normatif yang ottonom, tetapi sebagai suatu institusi sosial yang dikaitkan secara riil dengan variabel-variabel sosial yang lain.

Selanjutnya Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* UIP - Pers, 1984, hal 129 menyatakan bahwa

### 3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah kualitatif analisis<sup>16</sup>. Penelitian ini berlatar belakang alamiah. Prosesnya berbentuk siklus. Peneliti sendiri merupakan instrumen utamanya. Sedangkan analisis datanya dilakukan secara induktif-kualitatif.

Metode penelitian kualitatif ini lebih mudah untuk memperoleh gambaran (menjelaskan) suatu kesimpulan mengenai penegakan hukum, termasuk bidang penegakan hukum perburuhan, khususnya mengenai praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di

-----  
...Continued...

: .... Penelitian hukum dilakukan sebagai penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, patokannya yang sederhana adalah bahwa penelitian hukum dilakukan juga di lapangan apabila hukum dihubungkan dengan perilaku.

Dari kedua pendapat diatas, dapat dilihat antara lain penelitian hukum yang bersifat yuridis-normatif dengan yuridis sosiologis bukan sesuatu yang terpisah secara dikotomis, sebenarnya, apa-apa yang bersifat normatif adalah kenyataan, boleh jadi ilmu kemasyarakatan yang normatif. Sebaliknya penelitian hukum yang yuridis-sosiologis bisa memberikan arti penting akan langkah-langkah observasi dan analisis yang bersifat empiris sebagai kelanjutan dari sesuatu yang bersifat normatif tersebut.

16. Lihat Lexy J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya Bandung, 1994, hal 5.

Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan Pertama, menyesuaikan metode kualitatif laebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda; kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara penelitian dan responden; dan ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.



Kotamadia Jambi. Dengan metode itu pula dapat ditemukan solusi, dalam upaya penanggulangan penyimpangan praktik pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini terdiri dari data primer, sekunder, dan tersier. Data sekunder, meliputi ketentuan peraturan perundang-undangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan praktik penegakan hukum perburuhan, khususnya tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi. Untuk mendapat data tersebut digunakan beberapa metode berikut:

- a. Studi Kepustakaan;
- b. Pengamatan (observasi); dan
- c. Wawancara (interview).

#### 5. Populasi dan Sampel Penelitian

##### a. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pejabat lembaga yang terkait. Anggota populasi tersebut adalah aparat pelaksana hukum bidang perburuhan, khususnya yang menangani langsung praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), di antaranya; Pejabat di lingkungan Kandeptaker Kotamadia Jambi, Ketua dan

sekretaris DPC-SPSI Kotamadia Jambi, pejabat lembaga birokrasi lainnya yang terkait, para tenaga kerja (buruh) baik yang sedang dan telah di-PHK. Di samping itu, juga pengusaha (perusahaan) yang terlibat dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) .

b. Sampel

Penentuan sampel penelitian ini dilakukan secara purposive. Hal ini mengingat keterbatasan tenaga, waktu dan biaya. Anggota sampel adalah orang-orang yang mengetahui betul masalah yang diteliti. Informan awal penelitian ini adalah:

- (1) Seorang Pejabat di lingkungan Depnaker Kotamadia Jambi.
- (2) Seorang Pengurus DPC SPSI Kotamadia Jambi.
- (3) Seorang Pengusaha yang terlibat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- (4) Seorang Tenaga kerja (buruh) yang sedang dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di lingkungan Perusahaan dalam Kotamadia Jambi.

Mengingat sampel berkembang sebagaimana prinsip bola salju, maka pengambilan sampel berakhir setelah tidak ditemukannya lagi indikasi munculnya informasi baru

yang bervariasi dengan informasi-informasi yang diperoleh sebelumnya.

#### 6. Analisis Data

Penelitian menggunakan analisis kualitatif, baik dilakukan secara deskriptif maupun prespektif. Hal tersebut dilakukan karena penelitian ini tidak hanya bermaksud mengungkapkan atau melukiskan data sebagaimana adanya, tetapi data itu dikaji berdasarkan teori yang digunakan, sehingga ditemukan relevasinya. Hal ini dapat menggambarkan dan memberi kesimpulan umum masalah yang diteliti. Dengan analisis ini kemudian diperoleh gambaran realitas penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penegakan Hukum

Pada prinsipnya penegakan hukum sama artinya dengan penerapan hukum<sup>17</sup>. Dalam struktur negara modern penegakan hukum yang dilaksanakan oleh birokrasi lembaga peradilan bertujuan untuk memberi pengayoman dengan menciptakan ketertiban, kepastian hukum serta mampu memenuhi rasa keadilan untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat pada umumnya.

Di sisi lain tujuan penegakan hukum adalah untuk melindungi warga negara dari berbagai macam gangguan yang dapat menimbulkan korban dan kerugian, akibat penyimpangan perilaku (kejahatan) yang melanggar hukum.

Hakikat dari penegakan hukum terletak pada kegiatan di dalam menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabar dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawatah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan

---

17. Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung Alumni, 1991, Hal 181 menegaskan: Bahwa istilah di luar penegakan hukum tersebut seperti "penerapan hukum" tetapi tampaknya istilah penegakan hukum adalah yang paling sering digunakan dan dengan demikian, pada waktu-waktu mendatang istilah tersebut makin mapan merupakan istilah yang dijadikan (coined).

pergaulan hidup<sup>18</sup>. Dengan demikian dalam kenyataannya penegakan hukum itu tidak hanya dilihat dari salah satu faktor, akan tetapi harus dilihat faktor-faktor lainnya. Karena faktor tersebut saling pengaruh mempengaruhi.

Membicarakan masalah penegakan hukum di sini tidak membicarakan bagaimana hukumnya, melainkan apa yang dilakukan oleh aparat penegakan hukum dalam menghadapi masalah-masalah dalam penegakan hukum<sup>19</sup>. Proses untuk mewujudkan tujuan penegakan hukum telah ditetapkan dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan. Untuk menjadi kenyataan, penegakan hukum tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor non hukum terutama nilai-nilai dan sikap masyarakat<sup>20</sup>. Kondisi ini telah dirasakan sejak pembentukan hukum itu. Karena semua faktor yang diserap oleh semua proses pengolahan akan mengalami perubahan sebelum hasil yang diinginkan diperoleh lebih lanjut.

Penegakan hukum pada era globalisasi dan industrialisasi tidak mungkin hanya bisa ditegakkan secara sempurna

18. Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 1983 Hal, 3.

19. Soedarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung, Alumni, 1986, Hal 113.

20. Esmi Warassih, *Penegakan Hukum dan Permasalahannya*, Makalah, Disampaikan Pada Pertemuan Pengajar dan Peminat Studi Sosiologi Hukum di UMK Kudus, Colo, 24-26 Nopember 1995.

tanpa mendalami dan mengkaji lebih dalam tentang bagaimana sebetulnya proses-proses pembentukan peraturan perundangan menjadi suatu undang-undang (hukum). Setidaknya-tidaknya di atas telah disinggung ada empat dimensi yang mempengaruhi penegakannya hukum<sup>21</sup>, baik hukum publik, hukum privat maupun hukum perburuhan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

Weber mengatakan bahwa ciri-ciri penegakan hukum pada masyarakat modern yang paling menonjol terletak pada bentuk-bentuk birokrasi<sup>22</sup>. Sedangkan ciri-ciri penegakan hukum lain adalah kualitas manusianya, sarana dan fasilitas yang lengkap, dan aparat birokrasi pengelola lembaga (organisasi) yang berkualitas tinggi.

Kualitas penegak hukum (lembaga birokrasi) sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku aparat pelaksana birokrasi. Selain itu etika, moral dan tanggungjawab

-----

21. I.S.Susanto, Masalah-Masalah Hukum No. 9 Tahun 1992, Fakultas Hukum UNDIP - Semarang, Hal.17 ditegaskannya bahwa:

Di samping undang-undang yang dapat mempengaruhi penegakan hukum, maka secara kongkret melihat pelanggar hukum, korban (masyarakat) dan aparat penegak hukum, di dalam suatu hubungan yang bersifat saling mempengaruhi dan berlangsung dalam wadah struktur, politik, sosial, ekonomi dan budaya pada situasi tertentu.

22. Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum* (Suatu Tinjauan Sosiologis), Sinar Baru, Bandung, 1983 Hal 45.

sosial perusahaan (pengusaha) yang berpengaruh pada penegakan hukum.

Di sisi lain berhasilnya penegakan hukum, sangat tergantung pada keterbukaan lembaga birokrasi. Terlebih lagi dalam menghadapi persaingan global, khususnya di bidang ekonomi dan perkembangan industrialisasi, fungsi dan peranan lembaga birokrasi sangat strategis dan menentukan dalam penegakan hukum. Sebab, di dalam masyarakat kontemporer birokrasi menjadi suatu lembaga yang melambangkan era modern<sup>23</sup>. Di satu sisi birokrasi bertugas sebagai pengatur lalu lintas hukum, di sisi lain sebagai penentu kebijakan-kebijakan pemerintah dalam pembangunan bangsa dan negara. Termasuk disamping kebijakan bidang ketenagakerjaan.

Kebijakan-kebijakan pada masyarakat yang sedang membangun dalam mengatur serta mengartikulasikan pelbagai kepentingan masyarakat yang sangat plural, tidak luput dari pengaruh regional dan internasional. Pada era globalisasi dan industrialisasi, masyarakat dihadapkan pada persoalan baru. Persoalan tersebut meliputi struktur, hukum, politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Isu-isu mengenai HAM, demokratisasi, masalah perburuhan

---

23. Peter M. Blau dan Marshall W. Meyer, *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*, UIP, Jakarta, 1987, Hal 14.

dan isu-isu lain, telah menjadi isu sentral internasional berkaitan dengan persoalan di atas, penegakan hukum tidak juga luput pengaruh adanya kotak-kotak pemahaman penegakan hukum, baik terhadap hukum pidana, hukum administrasi maupun hukum perdata<sup>24</sup>. Padahal hukum satu dengan yang lainnya berhubungan erat sehingga sulit dipisahkan, baik terhadap sub sistem hukum maupun dalam pencapaian penegakannya.

### 1. Penegakan Hukum Bidang Perburuhan

Penegakan hukum bidang perburuhan berfungsi menghindari pelbagai bentuk penyimpangan (kejahatan) dan penindasan dalam PHK, yang pada kenyataannya sering merugikan dan mengorbankan tenaga kerja (buruh).

Depnaker adalah lembaga birokrasi yang berwenang menangani penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam praktik PHK. Dalam menjalankan tugasnya diperlukan

---

24. Muladi, *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana*, Balai Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, Semarang 1995, Hal 41 menegaskan bahwa:

Sering dilupakan orang adalah seolah-olah terjadi pemisahan yang absolut antara penegakan hukum dalam bidang hukum pidana, hukum administrasi dan hukum perdata. Padahal dilihat dari sistem hukum nasional, ketiga-tiganya sebagai sub sistem yang membawa konsekwensi tidak boleh bertentangan satu sama lainnya bahkan harus saling mendukung. Dari dimensi hukum pidana seringkali tampak bahwa ketidakberesan dalam hukum administrasi dan hukum perdata dapat menciptakan faktor kriminogen.



kualitas perilaku aparat lembaga, sikap dan perilaku perusahaan (korporasi), serta peranan organisasi SPSI sebagai wakil tenaga kerja.

Tujuan penegakan hukum bidang perburuhan, selain untuk mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan (korporasi), juga melindungi tenaga kerja, khususnya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kenyataan menunjukkan bahwa maraknya arus globalisasi, memaksa orang untuk meninjau kembali perilaku pengusaha (perusahaan). Selama ini strateginya dinilai belum sepenuhnya konsisten. Hal ini disebabkan beberapa pengusaha (perusahaan) melakukan tindakan terhadap tenaga kerja (buruh) tidak sesuai dengan peraturan perundangan, moral, bahkan dinilai telah melanggar hak asasi manusia (HAM).

Pengabaian penegakan hukum perburuhan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pertumbuhan industri dan pada gilirannya dapat menyuburkan penyimpangan perilaku perusahaan (pengusaha). Pengabaian itu juga berpengaruh terhadap bekerjanya hukum (lembaga birokrasi), menyulut maraknya aksi protes, unjukrasa, dan pemogokan yang dilakukan tenaga kerja (buruh). Maraknya perbuatan tersebut juga akibat tidak dipenuhinya hak-hak buruh yang bersifat normatif.

Persoalan penegakan hukum perburuhan tidak hanya merupakan persoalan negara-negara sedang berkembang, khususnya Indonesia, akan tetapi juga persoalan banyak negara di dunia. Sebagai upaya preventif dari pelbagai tindakan, dan penindasan perilaku perusahaan (pengusaha) terhadap tenaga kerja, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah membentuk organisasi perburuhan internasional dengan sebutan International Labour Organization yang disingkat dengan (ILO). Alenia kedua mukadimah pendirian ILO itu berbunyi:

"Selama syarat-syarat perburuhan yang berlaku masih mencerminkan adanya ketidak-adilan, tekanan dan penderitaan terhadap sejumlah besar manusia, maka selama, itu pula kegoncangan-kegoncangan yang besar tetap akan timbul sehingga ketentraman dan keserasian dunia bisa terancam; oleh karena itu usaha-usaha perbaikan terhadap syarat-syarat tersebut sangat diperlukan; misalnya dengan pengaturan tentang lamanya jam kerja, termasuk ketentuan-ketentuan maximum mengenai sehari dan seminggu kerja, peraturan-peraturan mengenai penyediaan tenaga kerja, pencegahan pengangguran, ketentuan-ketentuan upah yang cukup untuk hidup, perlindungan terhadap kesehatan buruh, penyakit luka-luka yang timbul karena pekerjaan, perlindungan terhadap anak-anak, pemuda-pemuda dan kaum wanita, perlindungan tentang jaminan hari tua dan kecelakaan, perlindungan terhadap buruh-buruh yang bekerja di negara lain, pengakuan terhadap prinsip-prinsip kebebasan berserikat, organisasi-organisasi keahlian dan kejuruan serta pendidikan tehnik, dan lain sebagainya".<sup>25</sup>

---

25. Djumaldi FX, *Selayang Pandang Menegani ILO, Liberty*, Yogyakarta, 1992 Hal 4.

Keberadaan organisasi perburuhan internasional (ILO) itu menunjukkan bahwa persoalan-persoalan perburuhan tidak boleh dilihat dalam arti sempit, sebagai persoalan hubungan perusahaan dengan tenaga kerja, juga harus dilihat dalam arti luas, berkaitan dengan segala aspek kehidupan masyarakat, seperti politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan hankam.

Pentingnya keberadaan organisasi perburuhan internasional (ILO) adalah akibat dari semakin meningkatnya gelombang tuntutan hak asasi manusia (HAM), serta merebaknya pelanggaran terhadap hak asasi manusia (HAM), oleh pengusaha maupun kelompok-kelompok tertentu yang memiliki kekuasaan "*lebih*", seperti kelompok bisnis dan kelompok tertentu lainnya. Bila pelanggaran oleh pengusaha dan kelompok tertentu dibiarkan begitu saja keadaan ini dapat mempengaruhi perilaku masyarakat. Bahkan tidak jarang menimbulkan kecemburuan dan kesenjangan sosial antara pengusaha (perusahaan) dengan tenaga kerja. Dibentuknya organisasi perburuhan internasional (ILO) tersebut, diharapkan bisa menekan tindakan penyimpangan (kejahatan) yang dilakukan pengusaha (korporasi) yang tidak bertanggungjawab dan merugikan pekerja, apalagi

perbuatan tersebut merupakan penindasan terhadap hak asasi (buruh) manusia (HAM) <sup>26</sup>.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dikatakan sebagai persoalan yang lumrah yang mewarnai kasus-kasus perburuhan. Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) sangat sering dibicarakan di kalangan masyarakat yang membahas penyimpangan (kejahatan) pada khususnya dalam penyelesaian PHK. Penyimpangan itu akibat perbuatan-perbuatan yang tidak bertanggung jawab dari pihak-pihak yang terkait (perusahaan dan birokrasi), mereka seringkali merugikan tenaga kerja (buruh). Upaya penanggulangan perbuatan penyimpangan tersebut Pemerintah mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru tentang PHK. Hal ini disebabkan perusahaan (pengusaha) sering melakukan PHK terhadap tenaga kerja (buruh) tidak sesuai dengan prinsip kemanusiaan atau bertentangan dengan falsafah Pancasila yang tercermin dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP).<sup>27</sup>

Pelaksanaan penegakan hukum perburuhan, khususnya dalam praktik PHK, dapat ditegakkan apabila ditindaklanjuti dengan tanggungjawab dan kesadaran yang tinggi

26. I.S.Susanto, Pokok-Pokok Pikiran Kriminologi Indonesia, *Makalah*, Seminar Kriminologi ke 7 Semarang 1-2 Desember 1994, Hal 5-6.

27. Soetrisno dkk, Hubungan Industrial Dan Sarana-Sarananya, *Makalah*, YKTI, Jakarta, 1994, Hal 25.

penegak hukum (lembaga birokrasi) dan perusahaan (pengusaha). Di sisi lain adalah tersedianya peraturan perundangan (hukum) yang lengkap serta dukungan dari semua lapisan masyarakat. Pengawasan yang efektif dari Pemerintah (lembaga) dan hukum yang berdaya guna dan profesional perlu juga diharapkan <sup>28</sup>.

Penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam praktik PHK tidak bisa dilihat sebagai salah satu faktor saja, tetapi juga harus dikaji proses-proses sosial dan konstruksi sosial <sup>29</sup> yang membentuk dunia kejahatan. Perlunya kajian proses-proses sosial ini disebabkan terdapatnya kondisi yang saling pengaruh dalam penyelesaian PHK. Dari sudut struktur politik, dapat

28. Richard Quinney, *The Social Reality of Crime*, Little Brown and Company, Boston, 1970, Hal 33. Menyebutkan: The legal system is the most explicit form of social control. The law consist of (1) Specific rules of conduct, (2) Planned use of sanction to support the rules and (3) Disinted officials to international and enforece the rule. Furthermore, low becomes more important as modern world law has become the paramount agent of social control. Our main reliance is upon force of a plitically organized-states.

29. I.S.Susanto, *Op.cit*, Hal 7. Menyebutkan konstruksi sosial ini berupa mempelajari proses-proses kriminalisasi (data arti luas) yakni mempelajari kondisi-kondisi sosial, politik, ekonomi, budaya, hankam dan struktur-struktur yang ada dalam mempengaruhi lahirnya undang-undang maupun bekerjanya hukum, termasuk di dalamnya mempelajari hubungan interaksi di antara subyek-subyek yang menghasilkan kejahatan seperti pelanggaran, korban masyarakat dan penegak hukum.

dilihat, misalnya kebijakan ekonomi yang merupakan keputusan politik. Kebijakan ini mempengaruhi distribusi kekayaan dan pendapatan masyarakat.<sup>30</sup>

Pada umumnya penegakan hukum, selalu dipengaruhi oleh struktur sosial, baik ekonomi, hukum, budaya, dan hankam. Di samping itu, juga ditentukan oleh tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi).

Sumber daya manusia (SDM) tak terpisahkan dari struktur yang menghasilkan proses penegakan hukum. Bila kualitas sumber daya manusia (SDM) rendah, maka sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap bekerjanya lembaga. Kondisi ini dapat digambarkan pada pengelolaan manajemen organisasi (lembaga birokrasi) tenaga kerja (buruh). Kalau pengelola manajemen suatu organisasi (lembaga birokrasi) dan tenaga kerja (buruh) berkualitas rendah, perlu dipertanyakan, bagaimana nasib lembaga (organisasi) yang dipimpinya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang integral dari sosok

---

30. Ramlan Subekti, *Memahami Ilmu Politik*, Gramedia, Jakarta, 1992, Hal 217. Menyebutkan kebijakan ekonomi juga merupakan masalah politik karena ia mencerminkan keputusan yang dibuat oleh para pejabat pemerintah dalam konteks kelembagaan. Keputusan ini dibuat sesuai dengan kehendak umum, kepentingan elit yang memerintah, pedoman dan batasan yang dikenakan oleh struktur kelembagaan.

pembangunan<sup>31</sup>, termasuk pembangunan di bidang hukum. Sejarah membuktikan, ketika bergesernya tampuk kekuasaan pemerintah dari tangan pemerintah Orde Lama, ketangan pemerintah Orde Baru, mengakibatkan timbulnya perubahan orientasi pembangunan, termasuk pembangunan hukum bidang perburuhan. Pada awal pemerintahan Orde Baru tidak ada pilihan lain kecuali melakukan tindakan-tindakan rehabilitasi dan konsolidasi ekonomi sebagai landasan pembangunan nasional yang berorientasi pada pembangunan ekonomi. Kebijakan-kebijakan itu membawa angin segar bagi korporasi-korporasi untuk tumbuh dan berkembang. Berkembangnya korporasi (perusahaan) berdampak terserapnya tenaga kerja (buruh). Mereka ditempatkan pada pelbagai sektor, industri barang maupun jasa. Dengan demikian menurunkan tingkat pengangguran.

Dengan adanya kebijakan-kebijakan bidang ekonomi dapat memperbesarnya peluang kerja, memberi peluang bagi korporasi untuk berlomba-lomba menanamkan modalnya dalam rangka memperbaiki roda perekonomian di tanah air yang telah ambruk selama Orde Lama.

---

31. Moeljarto Tjokrowinoto, *Pembangunan Ekonomi*, Sumberdaya Manusia dan Masalah Sosial dalam Pembangunan Dilema dan Tantangan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1995, Hal 89.

Bila diamati kebijakan-kebijakan pemerintah di bidang ekonomi berjalan dengan lancar. Namun, tidak mustahil secara terselubung terjadi penyalahgunaan kebijakan itu, khususnya oleh korporasi (pengusaha) untuk meraih ambisi pribadinya mengejar keuntungan yang tidak wajar, meskipun merugikan masyarakat luas. Contohnya, penyelesaian PHK yang bermuara pada penindasan hak asasi manusia (HAM). Keadaan juga sebagai pemaju aksi protes, unjuk rasa dan pemogokan yang dilakukan tenaga kerja (buruh) untuk memperjuangkan hak-hak mereka. Melihat perbuatan korporasi (perusahaan) yang menimbulkan kerugian masyarakat luas, maka sudah selayaknya persoalan itu mendapat perhatian khusus <sup>32</sup>, termasuk perhatian penyelesaian PHK yang sering marak akhir-akhir ini.

Praktek-praktik korporasi (perusahaan) pada masyarakat industri maju yang mengejar keuntungan setinggi-tingginya perlu dipertanyakan kredibilitasnya sebagai nilai utama yang mengatur sistem sosial ekonomi masyarakat <sup>33</sup>. Korporasi (perusahaan) yang semata-mata mengejar keuntungan, meski secara illegal jelas merugikan

32. Hamzah Hatrik, *Azas Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana Indonesia*, Jakarta, Radjawali Pers, 1996, Hal 82.

33. S.R. Parker dkk, *Sosiologi Industri*, Reneka Cipta Jakarta, 1990, Hal 33.



masyarakat. Apalagi ada beberapa korporasi (perusahaan) yang tidak peduli lagi terhadap perlindungan tenaga kerja (buruh). Padahal para buruh merupakan tanggungjawab korporasi (perusahaan) karena mereka bagian motor penggerak jalannya produksi (pembangunan).

Kondisi korporasi (perusahaan) berperilaku tidak bertanggungjawab terhadap tenaga kerja sejak awal tahun 1990-an, dirasakan mulai menyerang negara-negara yang sedang berkembang, khususnya Indonesia. Beberapa penyimpangan perilaku di bidang ketenagakerjaan, misalnya, dirasakan, antara lain adanya pelaksanaan PHK tanpa prosedur hukum, melakukan diskriminasi terhadap tenaga kerja, yang bermuara pada penindasan hak asasi (buruh) manusia (HAM). Kini lebih dirasakan lagi, sikap korporasi (perusahaan) telah mencampuri dan mempengaruhi "*keputusan politik*" dan "*berkerjanya lembaga*", misalnya dalam praktik PHK.

Penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam penyelesaian PHK, tidak mungkin hanya mengandalkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam penegakan hukum tersebut perlu didukung oleh pemahaman, pengamalan

etika dan moral<sup>34</sup>, di samping tanggungjawab sosial perusahaan<sup>35</sup> sebagai daya tangkal mencegah berkembangnya

-----

34. A. Sonny Kerap, *Etika Bisnis* (Membangun Citra Bisnis Sebagai Propesi Luhur), Kaninsius, Yogyakarta, 1993, Hal 20 - 26. Menyebutkan bahwa untuk memahami etika terlebih dahulu kita memahami moral. Moralitas adalah sistem nilai tentang bagaimana kita harus hidup secara baik sebagai manusia. Moralitas memberi manusia aturan petunjuk konkret tentang bagaimana ia harus hidup, bertindak sebagaimana manusia baik. Sedangkan etika sangat menekankan, pada pendekatan kritis dalam melihat dan menggumuli nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok.

35. B.N.Marbun, dkk *Sepak Terjang Konglomerat*, Sinar Harapan, Jakarta, 1996, Hal 87. Menyebutkan bahwa pemikiran baru tentang tanggungjawab sosial perusahaan dilandasi keyakinan bahwa apabila perusahaan tidak memperhatikan dan melaksanakan tanggungjawab sosialnya, dan melulu memfokuskan upaya kearah maksimalisasi laba, maka perusahaan cepat atau lambat akan berkembang ke arah tirani pada akhirnya akan mengancam peradapan manusia, perbudakan karyawan, dan memperlakukan masyarakat sebagai obyek. Dari praktek ditemukan, bahwa peraturan yang ada, terutama di Indonesia sangat jauh ketinggalan dibandingkan dengan kemajuan yang dicapai perusahaan, baik dari sudut peralatan, teknologi, sistem organisasi maupun sratategi pemasaran. Dilihat dari sudut legalitas masyarakat seakan-akan tidak berdaya menghadapi kekuasaan perusahaan raksasa. Bandingkan dengan I.S. Susanto *Kejahatan Korporasi*, BP UNDIP, Semarang 1995, Halaman 39 - 40, menyebutkan bahwa untuk mencegah semakin meluasnya tindakan dan perilaku korporasi, maka diperlukan konsep tentang tanggungjawab sosial korporasi yang mengandung dua demensi (a) secara tidak langsung menyangkut kebijakan-kebijakan korporasi yang diperlukan dalam penampilan sebagai suatu organisasi di atas ketentuan minimal perundang-undangan antara lain seperti keselamatan kerja, diskriminasi dan praktek lain di bidang ketenagakerjaan, (b) hal-hal atau kewajiban-kewajiban yang menyangkut sistem pemenuhan/kepatuhanyang bersifat internal untuk menjamin dilaksanakannya kebijakan-kebijakan yang bersangkutan.

kejahatan. Disinyalir, tindakan korporasi akhir-akhir ini untuk meraih ambisi pribadi, sehingga tidak ragu-ragu melakukan perbuatan yang tidak terpuji, seperti kolusi (persekongkolan), baik dalam bentuk "*kekuasaan*" maupun "*manajemen*" kolusi (persekongkolan) dinilai semakin berkembang sehingga merugikan pihak lain. Kolusi (persekongkolan) itu pada hakekatnya adalah pemufakatan antara beberapa pihak berbuat sesuatu yang melawan hukum<sup>36</sup>. Maraknya korporasi (perusahaan) melanggar hukum disebabkan masih lemahnya pengelolaan manajemen, rendahnya kadar tanggungjawab sosial perusahaan, belum efektifnya kontrol dan pengawasan pemerintah serta diabaikannya hukum yang berlaku. Di samping itu seiring pula dengan semakin intensnya suatu bangsa memenuhi fase industrialisasi dan modernisasi<sup>37</sup>. Oleh karena itu perlu ditemukan suatu teori yang tepat sebagai upaya mencegah kejahatan tersebut, khususnya praktik penyimpangan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

---

36. Mardjono Reksodiputro, *Kemajuan Pembangunan Ekonomi dan Kejahatan*, Jakarta, Lembaga Kriminologi UI, 1994, Hal 116.

37. Adrianus Meliala, *Menyingkap Kejahatan Krah Putih*, Jakarta, Sinar Harapan, 1993, Hal 150.

## 2. Teori tentang Kejahatan dalam Kaitannya dengan Praktik Penyelesaian Penutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tindakan individu ataupun kelompok dikatakan sebagai suatu kejahatan atau perilaku menyimpang, tergantung seberapa jauh tindakan itu dinilai menyimpang oleh masyarakat.

Cohen seperti dikutip Saparinah Sadli menyebutkan bahwa "*Perilaku menyimpang adalah tingkah laku yang melanggar, atau bertentangan, atau menyimpang dari aturan-aturan normatif, dari pengertian-pengertian normatif maupun dari harapan-harapan lingkungan-lingkungan sosial yang bersangkutan*"<sup>38</sup>. Dengan demikian, prototipe perilaku menyimpang itu berhubungan dengan tindakan kejahatan (crime). "*Kejahatan merupakan salah satu bentuk dari perilaku menyimpang yang selalu ada dan melekat pada tiap bentuk masyarakat; tidak ada masyarakat yang sepi dari kejahatan*"<sup>39</sup>. Hubungan kejahatan dan proses kriminalisasi secara umum dapat dinyatakan dengan konsep penyimpangan dan reaksi sosial.

---

38. Saparinah Sadli, *Persepsi Sosial Mengenai Perilaku Menyimpang*, Bulan Bintang, Jakarta, 1976, Hal 20.

39. Barda Nawawi Arief, *Op.cit*, hal. 11.

"Kejahatan dipandang sebagai bagian dari penyimpangan sosial dalam arti bahwa tindakan yang bersangkutan "berbeda" dari tindakan-tindakan yang dipandang sebagai normal atau "biasa" di masyarakat dan terhadap "tindakan menyimpang" tersebut diberikan reaksi sosial yang negatif, dalam arti secara umum masyarakat memperlakukan orang-orang tersebut sebagai "berbeda" dan "jahat". Jadi siapa yang dipandang menyimpang pada masyarakat tertentu terutama tergantung pada masyarakat itu sendiri" <sup>40</sup>.

Dengan demikian, untuk menilai menyimpang atau tidaknya perilaku seseorang atau kelompok orang, tergantung pada sudut pandang masyarakat itu sendiri, yakni seberapa jauh masyarakat dapat menilai perbuatan itu menyimpang.

Di samping itu juga tergantung pada pelbagai kondisi yang mempengaruhi pemberian batasannya. Kondisi ini tergantung sikap penegak hukum (lembaga birokrasi). Richard Quinney menyebutkan ada enam preposisi sebagai realitas kejahatan <sup>41</sup>. yang meliputi; tingkah laku

---

40. I.S. Susanto, *Kejahatan Korporasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro-Semarang, 1995, Hal 9.

41. Lihat Richard Quinney, *Op. Cit.*, Halaman 1-17. menyatakan: proposition 1 (Definition of crime): Crimw is a definition of human conduct that is created by authorize society. Proposition 2 (Formulation of criminal definition) Criminal definition describe behaviors that conflict with the interest of the segments of society that have the power to shape public policy. Proposition 3 (Aplication of criminal definitions): Criminal definition are applied by the segments of society the power to shape the onforcement and administration of criminal law. Proposition 4 (Development of behavior patterns ini relation to criminal definition): Behavior patterns are strucured in segmentan-

manusia sebagai kejahatan, tindakan yang di tegaskan bersifat jahat, dan defenisi tentang kejahatan. Segmen-segmen kejahatan terbentuk melalui pelbagai sarana komunikasi, perumusan, penerapan, dan perkembangan pola-pola perilaku yang berhubungan dengan ketentuan dan konsepsi penyimpangan (kejahatan).

Penegasan di atas menunjukkan, untuk merumuskan pengertian kejahatan (penyimpangan), tergantung pula pada penafsiran dan pandangan masing-masing masyarakat, dan penguasa atau penegak hukum (lembaga birokrasi). Akan tetapi tidak boleh dilupakan bahwa kejahatan (penyimpangan) adalah suatu perbuatan yang sangat bertentangan dengan hati nurani masyarakat. Meski secara tegas perbuatan-perbuatan itu tidak dilarang dan tidak diatur dalam Undang-Undang (hukum), namun "*pada hakekatnya bahwa kejahatan itu secara sosiologis sangat merugikan*

-----  
...Continued...

tally organized society in relation to criminal definitions, and within this context persons engage in actions that have relative probabilities of being defined as criminal. Proposition 5 (Construction of criminal conceptions): Conceptions of crime are constructed and diffused in the segments of society by various means of communication. Proposition 6 (The social reality of crime) The social reality of crime is constructed by the development of behavior patterns related to criminal definitions, and the construction of criminal conceptions.

masyarakat"<sup>42</sup>. Dalam konteks ini ditegaskan oleh Marc Galanter seperti dikutip Rahardjo, bahwa; "*Gejala penetrasi hukum ke dalam masyarakat yang semakin meningkat ini telah merubah keseluruhan peta bumi hukum di dunia ini secara dramatis*"<sup>43</sup>. Dengan semakin meluasnya penetrasi ini juga mengundang timbulnya pertanyaan-pertanyaan mengenai efektifitas pengaturan hukum serta efek-efek yang ditimbulkan oleh tingkah laku manusia. Pada kesempatan lain kondisi ini juga berpengaruh terhadap pembentukan proses-proses berkembangnya kejahatan atau perilaku menyimpang.

Dalam menformulasikan teori-teori tentang kejahatan, berdasarkan berbagai pengetahuan, perilaku penyimpangan (kejahatan), belum dapat dibahas secara tuntas dan lengkap. Meskipun usaha-usaha ke arah itu telah dilaksanakan melalui kajian ilmu pengetahuan perilaku manusia seperti, biologi, kedokteran, psikiatri, psikologi dan sosiologi, tetapi hingga saat ini belum ada konsep-konsep teoritis yang dapat menjelaskan kompleksitas perilaku manusia.

---

42. Abdulsyani, *Sosiologi Kriminalitas*, Remaja Karya, Bandung, 1987., Hal 14.

43. Satjipto Raharjo, Op.Cit., Halaman 17.

I.S.Susanto mengatakan bahwa suatu teori adalah "bagian dari suatu penjelasan mengenai "sesuatu". Dan suatu penjelasan dipandang "masuk akal" dipengaruhi oleh fenomena tertentu yang dipersoalkan di dalam keseluruhan bidang pengetahuan" <sup>44</sup>. Dari penegasan di atas ternyata bidang pengetahuan itu merupakan latar belakang budaya kontemporer yang berupa dunia informasi, hal-hal yang dipercayai dan sikap-sikap yang membangun iklim intelektual dari setiap orang pada suatu waktu dan tempat tertentu. Dalam kaitannya dengan perspektif hukum dan organisasi sosial mengandung arti "bahwa kejahatan akan selalu merupakan hasil dari pengaruh dan interaksi pelbagai faktor seperti faktor sosial, budaya, ekonomi dan politik". <sup>45</sup>

Sebaliknya bila melihat proses perubahan sosial, yaitu perubahan dari masyarakat agraris menjadi masyarakat industri, melahirkan pula perubahan terhadap pola kehidupan yang lebih baik dan terhormat. Sebaliknya, eksek negatif dari perubahan sosial itu, mewarnai pula bentuk perubahan kejahatan (penyimpangan) yang selama ini

44. I.S. Susanto, Aliran Pemikiran Dalam Kriminologi dan Pengaruhnya Terhadap Orientasi Studi Kejahatan, *Makalah*, Disampaikan pada Penataran Nasional Hukum Pidana dan Kriminologi di Semarang, tanggal 12-31 Januari 1993, Halaman 2.

45. Ramli Atmasasmita, *Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*, Eresco, Bandung, 1992, Hal. 5 - 6.



bersifat produk berubah menjadi proses. Penyimpangan dalam bentuk proses belum sepenuhnya dapat dipahami dengan baik oleh kalangan masyarakat pada umumnya, juga praktisi dan intelektual pada khususnya. Seiring dengan pesatnya pelbagai bidang pembangunan secara negatif turut pula berkembang berbagai bentuk kejahatan berdimensi baru. Mengantisipasi masalah kejahatan yang tengah berkembang dan upaya pencegahannya, maka dalam kongres PBB keempat tahun 1970 di Kyoto dibicarakan pula pencegahan kejahatan dan pembinaan para "pelaku (*Fourth United Nation Congress on the Prevotion of Crime and the Treatment of Offenders*) salah satunya adalah masalah kejahatan dan pembangunan (*Crime and development*)"<sup>46</sup> yang menyatakan kejahatan telah mempunyai ukuran-ukuran baru dalam masyarakat.<sup>47</sup>

Dengan meningkat dan berkembangnya kejahatan berdimensi baru akhir-akhir ini, perlu adanya suatu teori yang mampu memberi penjelasan tentang persepsi terjadinya fenomena-fenomena itu dengan menggunakan aliran pemikiran

---

46. Departement of Economic and social Affairs, Forth United Nation Congress on The Prevention of Crime; New York, 1971, Hal 7.

47. Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Citra Adiyat Bakti, Bandung, 1996, hal. 19.

yang tepat<sup>48</sup>. Demikian pula halnya teori yang dapat dipakai sebagai penanggulangan penyimpangan perilaku, khususnya dalam praktik PHK.

Aliran pemikiran yang dirasakan tepat dan dapat digunakan adalah pendekatan aliran pemikiran kritis. Teori ini dirasakan paling tepat untuk mengungkap semua proses terjadinya kriminalisasi, khususnya mengenai penyelesaian penyimpangan praktik PHK. Persepsi aliran pemikiran kritis

48. Lihat I.S. Susanto, *Op., Cit*, Halaman 4 dst. menegaskan bahwa secara garis besarnya, pendekatan naturalis dapat dibedakan dalam tiga bentuk sistem pemikiran atau aliran pemikiran yaitu aliran pemikiran klasik, positive dan kritis. (1) kriminologi klasik. Aliran pemikiran ini mendasarkan pada pandangan inteligensi dan rasionalitas merupakan ciri fundamental manusia baik yang bersifat perorangan maupun kelompok. Di dalam kerangka pemikiran ini, lazimnya kejahatan dan penjahat dilihat semata-mata dari batasan undang-undang. Kejahatan didefenisi sebagai pelanggaran terhadap perbuatan yang dilarang oleh UU pidana; dan penjahat adalah orang yang melakukan kejahatan. (2) Aliran pemikiran positive bertolak dari perilaku manusia ditentukan oleh faktor-faktor di luar kontrolnya, baik yang berupa faktor biologik maupun kultural, maka tugas kriminologi adalah menganalisa sebab-sebab perilaku kejahatan melalui studi ilmiah terhadap ciri-ciri penjahat dari aspek fisik, sosial dan kultural. (3) Aliran pemikiran kritis yang dikenal dalam berbagai disiplin seperti, politik, ekonomi, sosiologi dan filsafat muncul pada beberapa dasawarsa terakhir ini. Aliran ini tidak berusaha untuk menjawab pertanyaan apakah perilaku manusia dalam membangun dunianya dimana dia hidup. Dengan demikian untuk memahami kejahatan perlu dipelajari seluruh proses kriminalisasi, dalam arti baik proses-proses yang mempengaruhi pembentukan UU yakni dijadikannya perbuatan tertentu sebagai tindak pidana maupun dalam bekerjanya hukum yakni proses-proses yang menjadikan orang-orang tertentu sebagai penjahat. Bandingkan Ramalan Surbakti, *Op., Cit*, Halaman 217.

lebih luas dapat menyingkap penyimpangan (kejahatan) bila dibandingkan dengan persepsi aliran pemikiran klasik dan positive. Dalam persepsi tradisional dikatakan bahwa undang-undang merupakan pencerminan nilai-nilai yang hidup di masyarakat. Hal ini perlu dipertanyakan kembali pembentukannya. Studi sosiologi terhadap pembentukan undang-undang (pidana) sudah berkembang. Senada dengan itu, Chambliss dan Seidman seperti dikutip I.S.Susanto menyimpulkan bahwa "*kejahatan bukan lagi merupakan persoalan moral, melainkan masalah yang bersifat politik, karena undang-undang (pidana) seringkali merupakan jalan untuk menangani kepentingan dan kebutuhan sosial dari kelompok yang berkuasa*"<sup>49</sup>. Bahwa "*dalam pelaksanaan perundang-undangan memungkinkan adanya keuntungan dapat dipetik bagi mereka yang mempunyai kedudukan sosial lebih tinggi*".<sup>50</sup>

Berkembangnya kejahatan (penyimpangan) berdimensi baru, maka pemanfaatan aliran pemikiran kritis, pada saat ini dirasakan lebih perlu untuk menganalisis proses-proses bagaimana cap jahat tersebut diterapkan

49. I.S. Susanto, *Kriminologi*, Fakultas Hukum UNDIP Semarang, 1995, Hal 79.

50. Mulyana W. Kusuma dan Paul S. Baut, *Hukum, Politik dan Perubahan Sosial*, YLBH Indonesia, Jakarta, 1988, hal 13.

pada tindakan dan orang-orang tertentu yang selama ini sulit diungkapkan oleh pemahaman klasik dan positive. Metode pendekatan ini dapat ditempuh melalui pendekatan intraksionis maupun konflik. Pendekatan intraksionis menitik-beratkan pada mempelajari "bagaimana proses diberikan "label" kejahatan dan penjahat oleh masyarakat. Sedangkan pada pendekatan konflik dititik beratkan terhadap aspek "kuasa" (power) dalam perumusan kejahatan"<sup>51</sup>. Hal tersebut mengingatkan bahwa "Akibatnya, semakin meningkatnya perhatian studi terhadap bekerjanya aparat penegak hukum pada umumnya" <sup>52</sup>. Sedangkan teori konflik mempertanyakan hubungan antara kekuasaan dalam pembuatan undang-undang dengan kejahatan.

"Karena teori ini menganggap bahwa orang-orang memiliki perbedaan tingkatan kekuasaan dalam mempengaruhi pembuatan dan bekerjanya undang-undang". <sup>53</sup>

Penegasan di atas menunjukkan bahwa mereka yang memiliki tingkat yang lebih besar, memiliki kesempatan yang lebih untuk menunjuk perbuatan-perbuatan yang

---

51. Mardjono Reksodiputro, *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana*, Lembaga Kriminologi UI, Jakarta 1994, Hal 31-32.

52. I.S. Susanto, *Op., Cit*, Halaman 77.

53. *Ibid*, Halaman 78.

bertentangan dengan nilai-nilai atau berperilaku menyimpang (kejahatan).

Penggunaan peraturan perundangan tanpa dasar kuat, maka peraturan itu tidak mungkin berfungsi dan berperan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini ditegaskan oleh Soedarto "bahwa fungsi kriminologi pada khususnya terhadap hukum (pidana) adalah: (a) meninjau secara kritis hukum (pidana) yang berlaku beserta penyelenggaraannya, (b) memberikan rekomendasi guna perbaikan-perbaikan".<sup>54</sup>

Ditinjau secara kritis fungsi kriminologi bisa memberi makna yang mendasar tentang adanya tanda-tanda bahaya, yang dapat mengancam kesejahteraan masyarakat. Baik bahaya yang datang dari penjahat maupun bahaya yang datang dari penguasa, seperti penanggulangan penyimpangan (kejahatan) yang tidak tepat.

Untuk memahami pendekatan kritis perlu dilakukan penelusuran dan mengkaji sampai keakar-akarnya mengapa tindakan orang-orang tertentu didefenisi sebagai perbuatan kriminal (kejahatan) oleh masyarakat tertentu. Penelusuran itu baik melalui agen pengawasan sosial maupun melalui

---

54. Sudarto, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1986, Hal 159.

proses kriminalisasi<sup>55</sup>. Demikian pula melalui proses pembentukan undang-undang tindak pidana dan bekerjanya hukum. Dengan pemahaman teori tersebut, pada gilirannya dapat memberi kontribusi upaya penegakan hukum, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

#### **B. Kondisi-kondisi Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum dalam Proses Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK)**

Di atas telah disinggung bahwa penegakan hukum itu pada hakikatnya dipengaruhi oleh pelbagai dimensi, antara lain; dimensi peraturan perundangan (hukum), penegak hukum, sarana atau fasilitas, budaya masyarakat, dan lain sebagainya.

Penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dipengaruhi pula oleh empat dimensi, yaitu dimensi hukum

---

55. Sudarto, *ibid*, Hal. 31 - 32. Menegaskan kriminalisasi dimaksudkan penetapan suatu perbuatan orang perbuatan yang dapat dipidana. Proses ini diakhiri dengan terbentuknya undang-undang dimana perbuatan itu diancam suatu sanksi yang berupa pidana. Bandingkan dengan Roeslan Saleh, Kebijakan Kriminalisasi dan Diskriminalisasi Dalam Pembaharuan Hukum Pidana, Makalah Seminar Nasional di UII Yogyakarta, 1993, Halaman 3. Menegaskan secara kritis kriminalisasi sebagai tingkah laku menyimpang dimasa lampau telah dengan sendirinya diberi sanksi dengan menyatakan perbuatan itu perbuatan pidana. Nilai-nilai bidang itu berkaitan dengan hubungan sosial seperti majikan, buruh, abortus dan sebagainya dikaji orang kembali.

(peraturan perundangan), dimensi penegak hukum (aparatus lembaga birokrasi), dimensi korporasi (pengusaha), dan dimensi organisasi serikat pekerja (SPSI).

#### 1. Dimensi peraturan perundang-undangan (hukum)

Dibentuknya peraturan perundang-undangan bertujuan agar peraturan perundangan itu mampu memberi perlindungan kepada warga negara demi kesejahteraan. Sedangkan sahnya suatu undang-undang, apabila telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukannya<sup>56</sup>. Dengan dipenuhinya syarat-syarat tersebut, diharapkan peraturan perundangan itu berperan secara penuh sebagai perlindungan kepentingan manusia<sup>57</sup>, khususnya terhadap tenaga kerja.

---

56. Hartono Hadisoeparto, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1985, Hal 29-30 menegaskan syarat-syarat perundang-undangan (1) undang-undang tidak berlaku surut (2) UU yang berlaku kemudian membatalkan UU yang terdahulu (3) UU yang dibuat oleh penguasa yang lebih tinggi mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula (4) UU yang bersifat khusus mengesampingkan, UU yang bersifat umum (5) UU tak dapat diganggu-gugat. Bandingkan juga dengan TAP MPRS No. XX/MPRS/1966 yang dikuatkan dengan TAP MPR No. V/MPR/1973, tidak dapat dirubah atau dipertukarkan tingkat kedudukannya. Sebab hierarchie tersebut membawa adanya konsekuensi hukum.

57. Lihat Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1988, Halaman 134-135. Menegaskan bahwa hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, harus dilaksanakan secara normal, damai. Melalui penegakan hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam penegakan hukum di samping unsur-unsur yang lain juga harus diperhatikan keadilan. Masyarakat

Beberapa faktor yang turut mempengaruhi penegakan hukum ditinjau dari peraturan perundangan, antara lain, kekaburan (tidak jelasnya) Pasal-Pasal tertentu dan tidak dipenuhi janji dalam peraturan pelaksanaannya (PP). Sebagai contoh, bila tidak dipenuhi janji pada peraturan perundangan dibentuk ke dalam peraturan pelaksanaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut, ada kemungkinan undang-undang itu tidak berlaku efektif sebagai sarana penanggulangan kejahatan. Demikian pula bila terdapat kekaburan dan ketidakjelasan kata-kata pada pasal-pasal tertentu di dalam perumusannya<sup>58</sup>. Sebagai contoh, Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 memuat ancaman bagi majikan yang melanggar hukum yaitu dengan sanksi maksimal adalah kebatalan. Sedangkan di dalam substansi Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER. 03/MEN/1989 terdapat perumusan ancaman pidana bagi majikan. Hal ini  
-----  
...Continued...

sangat berkepentingan bahwa pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil. Bandingkan juga dengan Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1991, Hal 48-50. Pada umumnya menegaskan, arti keadilan dimana hukum menandakan peraturan adil tentang kehidupan masyarakat, sebagaimana dicita-citakan. Dengan demikian kedua pendapat tersebut menunjukkan bahwa keadilan dalam penegakan hukum harus dilihat dari kenyataan yaitu seberapa jauh bisa memberi perlindungan dan berfungsi, bagi kepentingan manusia dan masyarakat.

58. Soerjono Soekanto, *Op., Cit*, Hal 11.



seperti yang ditegaskan pada Pasal 6 bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 1, Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100.000<sup>59</sup>. Berdasarkan penegasan di atas Permen itu kontradiksi dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Untuk efektifnya Undang-Undang perlu dikaji substansinya. Seberapa jauh cacat yang dimilikinya<sup>60</sup>. Demikian pula peraturan perundangan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Berfungsinya penegakan hukum itu sangat dipengaruhi oleh kekuatan berlakunya suatu undang-undang, baik kekuatan yuridis, sosiologi dan filosofis. Dikatakan pula oleh Sudikno Mertokusumo bahwa persyaratan berlaku Undang-Undang secara efektif harus memenuhi tiga kekuatan; kekuatan yuridis, sosiologis dan filosofis.<sup>61</sup> Kekuatan yuridis, itu berlaku apabila persyaratan formal terbentuknya undang-undang itu telah terpenuhi. Sedangkan kekuatan sosiologis berlaku apabila diterimanya (hukum) oleh masyarakat. Hal ini lepas dari kenyataan apakah peraturan hukum itu terbentuk menurut persyaratan formal atau tidak.

---

59. Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1995, Halaman 130.

60. I.S. Susanto, *Op., Cit*, Halaman 16-17.

61. Sudikno Mertokusumo, *Op., Cit*. Halaman 74-75.

Di sini hukum merupakan kenyataan di dalam masyarakat. Sedangkan kekuatan filosofis berlaku apabila kaedah hukum tersebut sesuai dengan cita-cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi yaitu Pancasila. Dengan demikian, berlakunya Undang-Undang secara efektif sangat ditentukan oleh seberapa jauh peraturan perundangan memenuhi syarat-syarat peraturan perundangan tersebut. Hal ini juga berlaku untuk peraturan perundangan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).

## **2. Dimensi Penegak Hukum (lembaga Birokrasi)**

Pada prinsipnya suatu lembaga, bisa berfungsi dengan baik dan benar apabila didukung oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi) yang tangguh dan handal. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti penting dan strategis untuk menentukan arah kebijaksanaan dan peran suatu lembaga. Demikian pula halnya penegakan hukum. Disimpulkan oleh Paul .S. Baut bahwa penegakan hukum akan efektif apabila berdasarkan (1) sumber daya yang kuat untuk mengabsahkan kekuasaan (2) diskresi dipersempit (3) menyebarluasnya aturan mengundang kompleksitas dan masalah konsistensi yang

memerlukan kemampuan profesional<sup>62</sup>.

Dengan demikian tidak efektifnya penegakan hukum, disebabkan rendahnya kemampuan profesional penegak hukum (lembaga birokrasi), baik sikap, perilaku, tanggungjawab maupun moral atau disebabkan oleh belum memadainya sumber daya manusia (SDM) penegak hukum yang bersangkutan.

Moelyarto Tjokrowinoto menegaskan bahwa:

"Untuk mengembangkan SDM dalam konteks pelaksanaan GBHN haruslah menuju situasi beyond link and match penekanan pada kesadaran, dengan langkah-langkah (i) berusaha menumbuhkan kesadaran kritis dan kemampuan intervensi kritis terhadap realita, (ii) mendorong dan memberi kemampuan untuk merespon terhadap realita, (iii) mengembangkan kemampuan melihat secara kritis eksistensinya dan memberi alternatif dan memilih diantara alternatif yang mungkin"<sup>63</sup>

Dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi) tidak jarang terjadi jalan pintas dilakukan oleh birokrasi dalam menyelesaikan suatu masalah, termasuk penggunaan "diskresi". Ditegaskan pula oleh Satjipto Rahardjo, bahwa "*pemberian diskresi pada hakikatnya bertentangan dengan prinsip negara yang didasarkan pada hukum. Karena diskresi mengarah pada*

---

62. Mulyana W. Kusumah dan Paul S. Baut, *Op., Cit.*, Hal 20.

63. Moelyarto Tjokrowinoto, *Op., Cit.*, Halaman 32.

*timbulnya diskriminasi dalam perlakuan terhadap sesama warga negara". 64.*

Kenyataan menunjukkan, akhir-akhir ini terlalu banyak penggunaan diskresi secara tidak benar, khususnya dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Penggunaan diskresi secara tidak benar akan membawa pengaruh terhadap sendi-sendi keadilan, serta menurunnya citra penegak hukum di mata masyarakat.

### 3. Dimensi Perusahaan (korporasi)

Keberadaan perusahaan (korporasi) adalah sebagai usaha-usaha sosial yang mempekerjakan pekerja (tenaga kerja) baik dengan tujuan mencari keuntungan ataupun tidak.

Tujuan berdirinya perusahaan (korporasi), pada satu sisi turut menentukan pertumbuhan dan pembangunan di bidang ekonomi baik dalam bentuk barang ataupun jasa. Di sisi lain agar terciptanya lapangan kerja, sehingga menurunkan tingkat pengangguran.

-----

64. Satjipto Rahardjo, Op., Cit, Halaman 111-112. Selanjutnya bandingkan juga dengan Prajudi Atmosudirjo Hukum Administrasi Negara, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983 hal. 69, menegaskan "... pada "diskreasi bebas" UU hanya menetapkan batas-batas, dan administrasi negara bebas mengambil keputusan apasaja asalkan tidak melampaui/ melanggar batas-batas alternatif, dan administrasi negara bebas memilih salah satu alternatif.

Sementara itu, munculnya perusahaan-perusahaan raksasa (baru), didorong oleh kemajuan teknologi di bidang industri dan pertumbuhan ekonomi yang demikian pesatnya. Perusahaan-perusahaan raksasa tersebut telah merambah ke pelosok-pelosok tanah air. Maraknya pertumbuhan pelbagai perusahaan tersebut telah mengubah wajah masyarakat kita, dari masyarakat agraris bergeser menjadi masyarakat industri. Ciri-ciri masyarakat industri tersebut antara lain sebagai berikut:

"(a) Meningkatnya kebutuhan akan modal dalam jumlah yang besar, mendorong meningkatnya usaha-usaha untuk mengumpulkan dan meletakkan pemilikan (uang) di tangan "orang lain"; (b) meningkatkan ketidakseimbangan dalam pembagian pendapatan dan menumpuknya kekayaan dalam jumlah yang besar di tangan sebagian kecil masyarakat; (c) perubahan dalam pola kepemilikan, yakni dari milik yang dapat dilihat seperti tanah dan gedung-gedung ke dalam kekuasaan hak-hak yang tidak nampak seperti saham dan surat-surat berharga lainnya; (d) terjadi perpindahan kepemilikan dari milik pribadi ke milik korporasi, termasuk sistem pengamanan khususnya berupa undang-undang; (e) kegiatan ekonomi yang berorientasi ke pasar, termasuk pasar internasional; (f) semakin meluas dan berkuasanya korporasi, baik sebagai pelaku ekonomi maupun dalam kehidupan sosial pada umumnya".<sup>65</sup>

Perubahan ciri-ciri masyarakat tersebut, berdampak terhadap perubahan sikap dan perilaku korporasi (perusahaan), yang pada mulanya bersikap patuh, jujur, arif dan bijaksana, berubah menjadi matrialistis

65. I.S. Susanto, *Op. Cit*, Halaman 19.

(kebendaan), suka melanggar hukum, demi prestasi dan meraih keuntungan yang tidak wajar (ilegal) sebagai ambisi perusahaan (pengusaha).

Perubahan ciri-ciri masyarakat itu disebabkan semakin pentingnya posisi koporasi (pengusaha) di bidang pembangunan. Perubahan-perubahan tersebut hendaknya diiringi pelbagai kebijakan-kebijakan dalam kerangka memberi prioritas dan peluang yang lebih luas kepada pengusaha (perusaha) mampu berkiprah menanam modalnya di tanah air, baik penanaman modal di sektor industri maupun ekonomi. Namun semakin maraknya perubahan tersebut, di sisi lain dinilai masih tercecer pembangunan bidang moral dan etika pengusaha yang merupakan tiang penyangga keadilan dan pembangunan hukum. Menyadari kekurangan-kekurangan tersebut, pemerintah (penguasa) mengeluarkan pelbagai peraturan perundang-undangan yang baru. *"Namun, produk-produk hukum yang baru pun makin tidak mengacu pada kepentingan kelas atau pengusaha-pengusaha yang berperan dan mendapat keuntungan oleh pembangunan ekonomi. Di sini hukum tidak lagi memihak kepada rakyat banyak, tetapi hanya melindungi dan menjamin kepentingan golongan*

kuat" <sup>66</sup>. Dikatakan pula oleh David C. Korten "bahwa kekuatan gerakan rakyat sebagian besar telah terabaikan dalam bidang pembangunan. Perhatian lebih banyak dipusatkan pada uang (ekonomi) bukan pada kekuatan sosial sebagaimana mesin pembangunan"<sup>67</sup>

Penegasan di atas menunjukkan terdapat indikasi bahwa peranan hukum sebagai sarana penanggulangan kejahatan belum sepenuhnya berfungsi sebagaimana diharapkan. Hukum masih "berpihak" kepada mereka yang kuat. Kondisi ini pula yang mendorong perusahaan (pengusaha) melakukan penyimpangan dan mengabaikan tanggungjawabnya terhadap hukum. Padahal dengan adanya "Proses industrialisasi menuntut perubahan kualitas manusia"<sup>68</sup>. Hal ini termasuk tanggungjawab pengusaha (perusahaan) yang merupakan cermin kualitas manusia. Hal ini berlaku pula dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

---

66. Adnan Buyung Nasution, *Dalam agenda LSM Menyongsong Tahun 2000*, CESDA-LP3ES, Jakarta, 1995, Halaman. 175.

67. David C. Korten, *Menuju Abad ke-21: Tindakan Sukarela dan Agenda Global*, Terjemahan, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1993, Halaman. 208.

68. Ronny Hanitijo Soemitro, *Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum Dan Masyarakat*, Remadja Karya, Bandung, 1985, Halaman. 166.

Pesatnya perubahan, di bidang ekonomi dan industri, perlu didukung dengan kualitas moral dan etika. Satjipto Raharjo menjelaskan "*bahwa dunia hukum itu bukan peraturan semata, melainkan juga dunia perilaku*"<sup>69</sup>. Penegasan di atas menunjukkan bahwa peraturan perundangan (hukum) sebagai pengendali pelbagai penyimpangan hukum masih diragukan, bahkan perlu dipertanyakan kembali keberadaannya. Hal ini disebabkan "*kekurang-mampuan ilmu hukum normatif yang dominan untuk menjelaskan perubahan-perubahan dalam realita kehidupan hukum*".<sup>70</sup>

#### 4. Dimensi Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)

SPSI sebagai organisasi profesi yang bergerak di bidang ketenagakerjaan, mempunyai arti penting sebagai lindung tenaga kerja (buruh).

SPSI sebagai wadah penyampai aspirasi tenaga kerja (buruh) akan berperan aktif apabila mendapat dukungan dari masyarakat. Demikian pula pembentukan kepengurusan SPSI akan lebih baik manakala dalam pembentukan kepengurusan

---

69. Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosial Hukum Untuk Memahami Proses-Proses Sosial Dalam Konteks Pembangunan Dan Globalisasi, makalah, Dalam Hukum Dan Perubahan Masyarakat, UII, Yogyakarta, 1997, Halaman. 5.*

70. Satjipto Rahardjo, *Ib.,id.*



itu tanpa dipengaruhi pihak tertentu atau campur tangan pihak perusahaan (pengusaha).

Jaminan terhadap hak asasi manusia (tenaga kerja) telah diatur dalam UUD 1945 antara lain pada Pasal 27 dan Pasal 28 dan beberapa peraturan lain. Jaminan itu diatur pula pada Konvensi Internasional No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). Disana tercantum dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan berunding bersama. Hal ini dapat dibaca pada memori penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956, sebagai berikut:

"(a) Menjamin kebebasan untuk masuk atau tidak masuk Serikat Buruh, (b) melindungi buruh terhadap campur tangan majikan dalam soal ini, (c) melindungi serikat buruh terhadap campur tangan majikan dalam mendirikan cara bekerja serta cara mengurus organisasinya, khususnya mendirikan organisasi di bawah pengaruh majikan atau disokong dengan uang atau cara lain oleh majikan, (d) menjamin penghargaan hak berorganisasi, (e) menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan sukarela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan-keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan".<sup>71</sup>

Sejak berdirinya Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), usaha ILO terutama diarahkan kepada perlindungan hak asasi manusia (HAM), perbaikan kondisi kehidupan dan pekerjaan serta peningkatan kesempatan kerja. Sebagai anggota ILO, Indonesia telah meratifikasi seluruh Konvensi ILO yang menjadi dasar hukum perlindungan hak-hak tenaga

71. FX. Djumaldji, Op., Cit, Halaman 82- 83.

kerja (buruh). Bahkan hingga saat ini telah dihasilkan 162 konvensi dan 172 rekomendasi yang mencakup, antara lain bidang (a) *Hak dasar (hak asasi) manusia*, (b) *hubungan kerja*, (c) *administrasi ketenaga-kerjaan*, (d) *hubungan industrial*, (e) *pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK)*, (f) *persyaratan kerja* dan, (g) *jaminan sosial*.<sup>72</sup>

Berkaitan dengan hal di atas, SPSI sebagai wadah yang mewakili tenaga kerja mempunyai fungsi dan peranan penting menjembatani setiap perselisihan yang timbul akibat hubungan kerja antara perusahaan (korporasi) dengan tenaga kerja (buruh). Sebagai wakil tenaga kerja SPSI, dituntut memahami, mempedomani seluruh Konvensi ILO yang telah diratifikasi bersama undang-undang lainnya sebagai lindung hak dan kebebasan tenaga kerja (buruh), termasuk dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Meski Konvensi organisasi perburuhan internasional (ILO) telah diratifikasi, tetapi SPSI sebagai organisasi wakil dari tenaga kerja belum mampu mengangkat aspirasi tenaga kerja (buruh) di forum-forum resmi yang membahas kesejahteraan kaum pekerja.

---

72. Serdjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenaga-kerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta Karya, Jakarta, 1995, Halaman 178.

Hal ini disebabkan, belum meningkat atau maksimalnya sumber daya berikut:

(a) Sumber daya manusia, seperti penggerak organisasi, (b) Sumber daya fisik, seperti peralatan, gedung dan lain sebagainya, (c) Sumber daya keuangan, seperti perolehan dana untuk kepengurusan dan belanja organisasi, (d) Sumber daya pergerakan untuk mencapai tujuan organisasi seperti dana penyuluhan dan lain sebagainya. <sup>73</sup>

Penegasan di atas, menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat berperan menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi, termasuk organisasi SPSI. Pada era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dalam pembangunan. Demikian pula halnya dalam pembangunan di bidang hukum, termasuk penegakan hukum perburuhan dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadya Jambi.

---

73. Satjipto Raharjo, Op., Cit, Halaman 18.

### BAB III

#### HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Hasil Penelitian yang dipaparkan dalam bab III ini diperoleh dari data sekunder dan data primer. Data sekunder didapatkan, dengan melakukan penelusuran terhadap berbagai literatur-literatur seperti perundang-undangan, tulisan-tulisan di media masa dan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan masalah penegakan hukum khususnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Data primer diperoleh dari hasil pengamatan terlibat (*participant observation*) terhadap para tenaga kerja (buruh) baik yang telah di pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun yang sedang dilakukan pemrosesannya, dan informan lain yang ada kaitannya dengan penelitian.

#### A. Pengaturan Perundang-Undangan Bidang Perburuhan

##### 1. Pengaturan pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 mengandung pokok pikiran mencegah pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi bila pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa dihindari, maka perlindungan terhadap tenaga kerja harus lebih diutamakan. Hal tersebut untuk menghindari berbagai praktik penindasan terhadap hak asasi tenaga kerja (buruh).

Pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak hanya terdapat pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, tetapi juga terdapat dan diatur dalam peraturan lainnya.

Dasar berlakunya pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur di dalam peraturan perundang-undangan berikut:

- (a) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta;
- (b) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- (c) Undang-Undang Nomor 14 1969 tentang ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja;
- (d) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969 tentang Bentuk-Bentuk Usaha Negara Menjadi Undang-Undang;
- (e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) Dan Penetapan Pesangon, Usaha Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta;
- (f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-654 /MEN/1985 Tentang Pedoman Pelaksanaan HIP;
- (g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Kep-297/MEN/1985 tentang pedoman Kerja Pegawai Perantara;
- (h) Keputusan menteri Tenaga Kerja RI Nomor: Kep-15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian perselisihan

Hubungan Industrial dan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Tingkat Perusahaan Pemerantaraan.

Ditetapkannya pengaturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), maka dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) diharapkan dapat ditangani secara bijaksana, manusiawi dan bertanggungjawab sesuai dengan hukum yang berlaku.

Prinsip dasar undang-undang mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah bahwa Penguasa (Pemerintah) tidak menghendaki adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Harapan ini ditegaskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, yang berbunyi sebagai berikut:

"Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemutusan hubungan kerja (PHK) dilarang.

- (a) Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara terus menerus.
- (b) Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban negara yang ditetapkan dengan undang-undang atau oleh pemerintah atau karena yang bersangkutan telah menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui oleh pemerintah".

Ketentuan di atas tidak dapat dikenakan terhadap tenaga kerja (buruh) apabila :

- "(a) Atas keinginannya sendiri meminta berhenti dari pekerjaannya, sehubungan dengan kepentingan sendiri.

(b) Atas keinginannya sendiri dikarenakan akan pindah ke lapangan kerja lain yang diperkirakan cocok dengan keahliannya atau karena akan memasuki dinas ABRI dan lain-lain".

Dilihat dari ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 terdapat dua pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni (a) pemutusan hubungan kerja (PHK) perorangan dan (b) pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran (massal). pemutusan hubungan kerja (PHK) perorangan terlebih dahulu harus memperoleh izin dari P4D, yang diatur oleh Pasal 5 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Sedangkan pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran (massal), pengusaha (perusahaan) harus memperoleh izin dari P4P, hal ini diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Sedangkan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, menegaskan bahwa terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran dalam suatu perusahaan apabila pengusaha memutuskan hubungan kerja sepuluh orang atau lebih atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dapat mengakibatkan suatu itikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran.

Sebaliknya, ketentuan Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1964, tidak menegaskan perlu adanya izin pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan kata lain andaikata Serikat Buruh atau Tenaga Kerja menyetujui pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pengusaha tidak perlu mengajukan izin. Namun, berdasarkan Permen Nomor: PER-03/MEN/1996 merupakan realisasi dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 menegaskan meksi buruh (tenaga kerja) menyetujui keinginan pengusaha untuk melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka izin pemutusan hubungan kerja (PHK) tetap diperlukan. Hal ini mengingat ketentuan Pasal 2 ayat (1) Permen Nomor: PER-03/MEN/1996.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Permen No. PER-03/MEN/1996 ketentuan tersebut merupakan pengecualian Pasal 2 ayat (1) Permen itu . Selengkapnya Pasal 2 ayat (2) Permen yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- "Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal:
- a. Pekerja dalam masa percobaan;
  - b. Pekerja mengajukan permintaan mengundur diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
  - c. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan Kerja Bersama;
  - d. Pekerja yang hubungan kerja berdasarkan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu karena masa berlakunya telah berakhir atau karena pekerjaan yang telah diperjanjikan telah selesai".



Di samping itu, Pasal 2 ayat (3) Permen : PER-03/MEN/1996 juga menegaskan bahwa permohonan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak bisa diberikan apabila didasarkan kepada:

- "a. Hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan Serikat Pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk Serikat Pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau Fungsi Serikat Pekerja di luar jam Kerja atau di dalam jam kerja atas izin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama.
- b. Pengaduan pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan Negara;
- c. Paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin".

Meskipun permohonan izin itu merupakan syarat pemutusan hubungan kerja (PHK), namun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) maupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) pada prinsipnya tidak akan menolak permintaan izin pemutusan hubungan kerja (PHK). Malah dapat diberikan izinnnya bila permohonan izin itu telah disetujui oleh tenaga kerja (buruh). Hal ini disebabkan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) itu pada prinsipnya untuk melindungi kepentingan dan hak-hak tenaga kerja (buruh). Apabila permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) itu dikabulkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau P4P, pengusaha (perusahaan) harus memikul tanggungjawab atas praktik pemutusan hubungan kerja (PHK)

itu, yakni mengeluarkan uang pesangon, ganti kerugian atau uang jasa yang merupakan hak tenaga kerja (buruh). Hal ini disebabkan Permen No : PER-03/MEN/1996 tidak menetapkan sanksi bagi perusahaan (pengusaha) yang tidak mematuhi Undang-Undang No 12 tahun 1964 dan peraturan pelaksanaannya.

Beberapa kelemahan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Pasal 2 ayat (3) Permen No. PER-03/MEN/1996 adalah antara lain:

- (a) Pasal 2 ayat (3) Permen Nomor: PER-03/MEN/1996 menyebutkan bahwa mereka yang menduduki jabatan kepengurusan Serikat Kerja atau Anggota Serikat Kerja harus mendapat izin tertulis dari pengusaha (perusahaan). Secara tersirat hal ini menunjukkan adanya campur tangan pengusaha dalam pemberian izin pemutusan hubungan kerja (PHK). Dilihat dari aspek Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), pengusaha lebih dominan atau menguntungkan daripada tenaga kerja (buruh). Hal ini disebabkan besarnya campur tangan pengusaha menentukan pengurus yang akan duduk pada kepengurusan Serikat Pekerja. Apalagi keabsahan KKB harus disetujui oleh pengusaha, pemerintah dan Serikat Pekerja. Hal ini jelas sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan KKB karena kepengurusan Serikat

Pekerja adalah orang-orang yang mendapat persetujuan pengusaha.

- (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956 merupakan undang-undang yang meratifikasi Konvensi ILO Nomor 98, yang merekomendasikan bahwa pembentukan pengurus Serikat Pekerja tidak dibenarkan campur tangan majikan (pengusaha). Akan tetapi Pasal 2 ayat (3) Permen Nomor: PER-03/MEN/1996 mengisyaratkan bahwa kepengurusan Serikat Pekerja harus disetujui oleh pengusaha. Dengan demikian, terdapat kontroversi antara pasal 2 ayat (3) Permen Nomor: Per-03/MEN/1996 dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956.

Dari berbagai uraian di atas menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Permen Nomor: PER-03/MEN/1996 mengandung kelemahan. Undang-Undang dan Permen tersebut belum sepenuhnya menjamin perlindungan hak asasi manusia (HAM) tenaga kerja (buruh).

Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 menegaskan pula bahwa:

"Permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) diterima oleh panitia Daerah/ Pusat bila ternyata bahwa maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan seperti termaksud dalam Pasal 2 tetapi perundingan ini tidak menghasil persesuaian paham".

Dengan demikian, sebelum mengajukan izin permohonan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah

(P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) perlu dilakukan perundingan antara pengusaha dan tenaga kerja (buruh). Hal ini menghindari terjadinya perselisihan. Ditegaskan pula dalam Pasal 10 ayat (8) Permen Nomor: PER-03/MEN/1996 bahwa:

"Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, Maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) kerja perorangan atau kepada Panitia PUSat untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh pegawai perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya".

Penegasan di atas, mengisyaratkan bahwa pengusaha (perusahaan) sebelum mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu diperantarai oleh pegawai perantara untuk melakukan perundingan. Sedangkan Kepmen Tenaga Kerja Nomor: KEP-15A/MEN/1994 Pasal 11 ayat (5) menyatakan bahwa:

"Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (3) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, maka pegawai perantara menyerahkan kepada panitia Daerah mengenai masalah perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja (PHK) perorangan serta kepada Panitia pusat mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) massal untuk penyelesaian lebih lanjut".

Dengan demikian Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang nomor 12 tahun 1964, menegaskan bahwa tidak ada kewajiban untuk diperantarai. Ketentuan ini hanya dicantumkan dalam

peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-03/MEN/1996, Pasal 10 ayat (8), yang pelaksanaannya diatur pada pasal 11 ayat (5) Kepmen Nomor: KEP-15A/MEN/1994. Jika Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1994 dihubungkan dengan Peraturan Menteri No. Kep-15A/MEN/1994 ternyata peraturan menteri ini tidak memperoleh pendelegasian berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Hal ini tidak sesuai dengan TAP MPRS Nomor XX/MPRS/1996. Salah satu ketetapan itu menegaskan bahwa, "tata urutan peraturan Perundangan yang lebih rendah tingkat kedudukannya tidak boleh bertentangan isinya dengan peraturan perundangan lain yang lebih tinggi kedudukannya". Imam Soepomo menyatakan bahwa bila suatu peraturan secara hukum menanggalkan hierarki perundang-undangan berarti anarki hukum<sup>74</sup>.

Penegasan di atas menunjukkan bahwa setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dibenarkan menyimpang dari tata urutan yang menjadi pedoman pembentukan suatu undang-undang. Bila terjadi penyimpangan demikian berarti melanggar hukum. Bahkan dalam praktiknya menimbulkan penindasan harkat dan martabat manusia atau melanggar hak asasi manusia (HAM).

---

74. Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Hubungan Kerja*, Djambatan. Jakarta. 1983. Halaman 126.

Sebagai hukum positif yang berlaku sampai saat ini undang-undang yang mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), dalam hal ini Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tidak mungkin dipertahankan lagi. Undang-undang itu sudah ketinggalan karena proses globalisasi, masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) semakin kompleks dengan semakin luasnya kekuasaan korporasi (perusahaan). Bahkan pada beberapa pasal dalam undang-undang itu belum sepenuhnya menampung aspek-aspek yang berkembang dalam masyarakat global. Demikian pula dengan berkembangnya industrialisasi dan dunia perdagangan (bisnis) yakni dengan terbentuknya Asia-Pasifik Economic Cooperation (APEC), General Agreement on Tarriff and Trade (GATT). Organisasi ini akan berpengaruh terhadap perusahaan (pengusaha) dan tenaga kerja (buruh), baik pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) maupun pengaruh persaingan penerimaan tenaga kerja secara legal ataupun ilegal.

Bila kondisi ini tidak diantisipasi dan kelemahan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk Undang-Undang tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), tidak diperbaiki kondisi ini mungkin akan mendorong penindasan terhadap hak asasi manusia (HAM) tenaga kerja (buruh) dan menurunnya citra perekonomian nasional kita di mata dunia Internasional.

Kelemahan lain Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 adalah terdapatnya beberapa Pasal yang kontradiksi dengan Permen Nomor: PER-03/MEN/1996. Dalam Undang-Undang tersebut tidak dimuat pengaturan rehabilitasi nama baik seseorang atau kelompok tenaga kerja (buruh) setelah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) menyatakan bahwa tenaga kerja tersebut tidak bersalah. Padahal nama baik seseorang atau kelompok orang itu merupakan derajat tertinggi manusia. Nama baik merupakan harkat martabat manusia dan yang paling asasi harus mendapat perlindungan undang-undang. Permen Nomor: PER-03/ MEN/1996 yang merupakan realisasi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 justru lebih menitik-beratkan pada pemberian pesangon, uang jasa, dan ganti rugi. Pemberian pesangon, uang jasa, dan ganti rugi dari pengusaha (perusahaan) merupakan balas jasa perusahaan (pengusaha) terhadap tenaga kerja (buruh) selama bekerja diperusahaan. Hal ini sudah diatur Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964, yang juga perlindungan tenaga kerja (buruh) dalam keadaan menganggur dan apabila perusahaan bersangkutan menemui kegagalan.

Kenyataan-kenyataan di atas menunjukkan bahwa undang-undang bidang hukum perburuhan, khususnya Undang-

Undang tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) No. 12 Tahun 1964 perlu dikaji ulang. Subtansi undang-undang tersebut belum sepenuhnya mengacu kepada perlindungan hak asasi tenaga kerja, dan belum sesuai dengan makna yang tersirat dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP).

## 2. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) pada hakekatnya mengatur pola hubungan pengusaha dengan tenaga kerja dalam semua aspek agar terjalin hubungan yang harmonis. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan Swasta, mengatur kewajiban pengusaha (perusahaan) apabila melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini, pengusaha harus memperoleh izin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Berlaku Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah karena lemahnya (tidak harmonis) sistim hubungan perburuhan masa lampau, kelemahan sistim ini sering membawa keresahan dan ketidakserasian antara tenaga kerja (buruh) dengan pengusaha (perusahaan). Di samping itu adalah untuk mengurangi masalah ketenagakerjaan yang sering menghambat terciptanya stabilitas sosial ekonomi, termasuk stabilitas



dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

Hubungan Industrial Pancasila (HIP), sangat penting bagi masyarakat perburuhan Indonesia karena HIP merupakan "suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang di dasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia".<sup>75</sup>

Pokok pikiran yang terkandung dalam hubungan industrial Pancasila (HIP) merupakan pengamalan sila-sila dari Pancasila <sup>76</sup> yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- (a) Suatu hubungan industrial yang berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, berarti mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya untuk sekedar mencari nafkah saja akan tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan-Nya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, Bangsa dan Negara.
- (b) Suatu hubungan industrial yang berdasarkan Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, berarti mengakui adanya

---

75. *Pedoman Hubungan Industrial Pancasila*, Depnaker RI Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Edisi 1994, Halaman 8.

76. *Ibid*, Halaman 9.

*pengakuan bahwa pekerjaan bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya. Karena itu perlakuan pengusaha kepada pekerja bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, akan tetapi haruslah dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat manusia.*

*(c) suatu hubungan industrial yang berdasarkan Persatuan Indonesia, berarti mengakui bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan. Karena dengan perusahaan yang majulah semua pihak akan dapat meningkatkan kesejahteraan, serta memantapkan persatuan dan kesatuan para pelaku proses produksi.*

*(d) Suatu hubungan industrial yang berdasarkan Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan Dalam Permusyawaratan/Perwakilan, mengaku setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi sepihak seperti mogok, demonstrasi, penutupan perusahaan (lock out) dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip HIP.*

(e) Suatu hubungan industrial yang berdasarkan Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia, berarti mengaku keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balnce of power*) akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan. Di samping itu juga Hubungan Industrial Pancasila (HIP) mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerja-sama antara pekerja dan pengusaha dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Penegasan pokok-pokok pikiran di atas, menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan (pemutusan hubungan kerja (PHK)) wajib dititik-beratkan pada landasan moral, etika industrial, etika bisnis dan tanggungjawab sosial perusahaan.

Sarana sosialisasi pengamalan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), sehingga HIP betul-betul menjadi sikap dan pola hubungan kerja yang harmonis (antara pengusaha dan tenaga kerja), tidak cukup melalui penyuluhan dan pendidikan belaka. Akan tetapi, perlu dibarengi dengan penciptaan sarana-sarana yang menunjang pelaksanaan hubungan industrial Pancasila (HIP). Sarana-sarana yang

diperlukan adalah berupa lembaga kerjasama, bipartit, tripartit, dan lain sebagainya.

Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dapat dijadikan sebagai alat ataupun sarana yang cukup ampuh dan efektif untuk mencegah terciptanya perselisihan industrial dan penyimpangan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping itu diharapkan dapat menghasilkan terciptanya keharmonisan hubungan tenaga kerja dengan Serikat Pekerja (SPSI), dan lembaga birokrasi terkait. Peraturan perundang-undangan bidang hukum perburuhan, khususnya tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) masih banyak mengandung kelemahan. Sebaliknya, Hubungan Industrial Pancasila (HIP) meskipun hanya sebagai pedoman, namun fungsi dan peranannya sangat penting bila ditinjau dari pandangan hidup dan kepribadian bangsa. Begitu pula dalam mewujudkan pembangunan nasional yang berkaitan dengan berbagai tantangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi tahun 2003 dan tahun 2020 mendatang, terutama tantangan masalah ketenaga kerjaan pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sebagai negara yang berdasarkan Pancasila, fungsi Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dapat dikatakan sebagai sarana yang cukup ampuh dalam menangani penyelesaian hubungan industrial, khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Untuk mengatasi agar tidak

terlalu sering terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Pertama, Jangka Panjang, perlu perbaikan atau perubahan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan peraturan pelaksanaannya. Dalam hal ini sudah saatnya Pemerintah memikirkan pemberian sanksi kepada pengusaha yang melakukan pelanggaran. Hal ini untuk mempersempit ruang lingkup pengusaha serampangan mengenakan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap tenaga kerja.

Kedua, Jangka Pendek, perlu segera memasyarakatkan (sosialisasi) HIP. Hal ini dapat dilakukan melalui pola kemitraan, baik dalam mitra keuntungan, proses produksi, maupun tanggungjawab.

Di sisi lain pengamalan nyata terhadap HIP adalah dapat diwujudkan melalui sikap mental yaitu dengan memanusiakan manusia. Perlu disadari bahwa tenaga kerja (buruh) adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat, dan harga diri yang sama dengan manusia lain.

## **B. Praktik Penegakan Hukum Bidang Perburuhan Khusus pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi**

### **1. Praktik Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 mempunyai prinsip tidak membenarkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Sekalipun pemutusan hubungan kerja (PHK) terjadi,

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini harus atas permintaan tenaga kerja, batas usia pensiun, dan tenaga kerja yang melakukan tindakan kriminal.

**TABEL 1**

Jumlah Pencari Kerja 5 (lima) Tahun Terakhir, Mulai Tahun 1992 sampai dengan Juli 1996 yang Tercatat di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadia Jambi.

Klasifikasi	T A H U N					Total
Pendidikan	1992	1993	1994	1995	1996	
SD/tidak Ta- mat SD	1762	1875	2605	3190	2257	11.989
SLP/Sederajat:	1960	3361	4162	4802	4352	18.637
SLA/Sederajat:	18627	22762	20993	15392	10472	88.210
Perguruan Tinggi (PT)	3248	4070	5259	4491	3745	20.813
<b>Total</b>	<b>25597</b>	<b>32068</b>	<b>33019</b>	<b>24716</b>	<b>21126</b>	<b>136.526</b>

Sumber data : Kantor Depnaker KotamadiaJambi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa sejak tahun 1992 sampai dengan tahun 1994 frekuensi pencari kerja di Kotamadia Jambi meningkat.

Sedangkan pencari kerja (pelamar) ini umumnya adalah mereka yang memiliki klasifikasi pendidikan SLA/Sederajat dan di antaranya ada yang belum pernah mempunyai

pengalaman kerja. Pada umumnya mereka tidak memiliki keahlian khusus sebagaimana yang disyaratkan oleh perusahaan yang akan menerimanya.

Laporan yang tercatat pada Kantor Statistik BPS Kotamadia Jambi, Industri formal saat di Kotamadia Jambi berjumlah 642 buah, ia dapat menyerap tenaga kerja (buruh) 2404 orang dan perusahaan industri nonformal berjumlah 317 buah yang dapat menyerap 936 tenaga kerja<sup>76</sup>. Perusahaan industri yang sedang menjalankan aktivitasnya di Kotamadia Jambi berjumlah 959 perusahaan industri. Tenaga kerja (buruh) yang tercatat pada laporan resmi Statistik BPS di Kotamadia Jambi jika dibandingkan jumlah pencari kerja (pelamar) lima tahun terakhir sampai dengan bulan Juli 1996, tidak seimbang. Lowongan kerja yang ada di Kotamadia Jambi jauh lebih kecil dibandingkan dengan frekuensi pencari kerja (pelamar). Keadaan tersebut dapat menimbulkan semakin besarnya jumlah tingkat pengangguran. Di sisi lain ada kemungkinan perusahaan (pengusaha) semakin gampang memperoleh tenaga kerja dan perusahaan (pengusaha) akan sering melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pertimbangan yang matang.

-----

76. Kotamadia Jambi Dalam Angka 1995, Bappeda Kotamadia Daerah Tingkat II Jambi bekerjasama dengan Cabang Perwakilan BPS Kotamadia Jambi 1995, Halaman XXX.

TABEL 2

Jumlah Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang Masuk dan Diselesaikan Oleh Departemen Tenaga Kerja Kotamadia Jambi Sejak Tahun 1993 Sampai Dengan Bulan Juli 1996.

Tahun	Jumlah Kasus PHK			Keterangan
	Masuk	Diselesaikan	Sisa	
1993	38	34	4	
1994	54	50	4	
1995	57	57	0	
1996	23	20	3	

Sumber data : Kantor Depnaker KotamadiaJambi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam Kotamadia Jambi setiap tahunnya meningkat. Sedangkan kasus-kasus yang masuk dapat diselesaikan oleh Depnaker Kotamadia Jambi tepat pada waktunya. Sekalipun ada sisa kasus, hal ini disebabkan kasus-kasus itu masuk ke Depnaker Kotamadia Jambi pada akhir tahun, yang kemudian akan diproses pada tahun berikutnya.

Meningkatnya kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi disebabkan tidak seimbangnya jumlah pencari kerja (pelamar) dengan perusahaan-perusahaan yang menerimanya (lihat tabel 1). Keadaan ini



sering mendorong perubahan sikap dan perilaku perusahaan (korporasi) dalam melakukan tindakan-tindakan yang melanggar hukum atau prosedur yang berlaku untuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Empat orang tenaga kerja, dua orang di antaranya masih aktif, dua orang lainnya mantan tenaga kerja, menyatakan bahwa:

"Apabila pengusaha tidak lagi menyukai terhadap seseorang tenaga kerja (buruh), pengusaha dengan isyarat memberi instruksi kepada manajer yang ada di bawahnya melakukan upaya menemukan kesalahan tenaga kerja. Sebaliknya apabila kesalahan itu sulit untuk ditemukan, maka tenaga kerja itu segera dimutasikan ke tempat lainnya yang kurang mendapat tempat dihati pekerja, dan tindakan lain juga dilakukan dengan cara tekanan psikologis, dengan cara ini diharapkan agar tenaga kerja segera mengundurkan diri".<sup>77</sup>

Penuturan di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi selalu dilakukan dengan rekayasa. Ada kemungkinan bahwa sebagian besar tenaga kerja (buruh) yang di-PHK oleh perusahaan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya harus mereka terima. Padahal tindakan yang dilakukan itu dimaksudkan untuk melindungi kepentingan perusahaan agar perusahaan (korporasi) itu tetap eksis. Di lain pihak, untuk menghindari kecurigaan pihak berwenang (pemerintah) dan masyarakat umumnya. Secara hukum tindakan rekayasa itu

77. Hasil Wawancara dengan 4 (empat) orang tenaga kerja pada 2 (dua) buah PT dalam Kotamadya Jambi tanggal 10 Agustus 1996.

bertentangan dengan kemanusiaan dan hak asasi manusia (HAM), baik hak asasi pereorang maupun kelompok.

Di samping pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan cara rekayasa, tindakan lain sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah, membakar emosi tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja selalu melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya dan berbuat kesalahan terhadap perintah atasan, dituturkan oleh SATPAM yang PHK-nya sedang diproses berikut:

"Beberapa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh manajer personalia terhadap diri saya (SATPAM), maka dari tindakan ini saya telah mengetahui bahwa terhadap diri saya akan dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Tetapi karena sumber kesalahan saya belum dapat dibuktikan secara tepat maka pemutusan hubungan kerja (PHK) belum dapat dilaksanakan. Sebaliknya manajer personalia menemukan cara untuk membangkitkan emosi saya ditempat yang bukan sebagai tugas pokoknya. Karena saya tidak mau melaksanakan tugas itu, maka akhirnya saya di-PHK tanpa melalui peringatan-peringatan terlebih dahulu. Sedangkan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian yang merupakan hak saya tidak dibayar. Padahal saya, sudah mengabdikan pada perusahaan itu selama 2 (dua) tahun".<sup>78</sup>

Sebenarnya, tindakan dan perilaku pengusaha (korporasi) yang tidak bertanggungjawab melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK) dimaksudkan sebagai upaya mengurangi jumlah tenaga kerja tanpa beban dan resiko yang

---

78. Hasil Wawancara dengan seorang SATPAM yang sedang dalam pemrosesan PHK, tanggal 3 Agustus 1996.

dipikul oleh perusahaan (pengusaha). Di samping itu, untuk mendapatkan perhatian tenaga kerja (buruh) lainnya atas "kekuasaan" yang dimiliki oleh korporasi (pengusaha). Resiko yang dihindari oleh perusahaan (pengusaha) adalah kewajiban perusahaan (korporasi) untuk memenuhi hak tenaga kerja yaitu uang pesangon, uang ganti rugi dan tunjangan lainnya. Namun, bila dilihat dari segi hukum, tindakan yang dilakukan oleh perusahaan (korporasi) terhadap tenaga kerja itu merupakan perbuatan kejahatan atau tindak kriminal yang patut dipertanggungjawabkan.

Meskipun tindakan pengusaha dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali melanggar hukum, namun hingga saat ini masih saja dilakukannya. Hal ini dibuktikan dengan campur tangan pengusaha dalam pembentukan organisasi SPSI (serkat kerja) yang diakui keberadaannya oleh pemerintah. Di Kotamadia Jambi, sering terjadi campur tangan pihak perusahaan (korporasi) dalam pembentukan PUK-SPSI. Praktik-praktik campur tangan ini, yaitu dengan memanfaatkan pelbagai celah kelemahan yang ada, misalnya kelemahan PERMEN No: PER-03/MEN/1996, dan Kepmen Tenaga Kerja yang berlaku saat ini. Simak penuturan Ketua SPSI Kotamadia Jambi berikut:

"Dalam pengangkatan PUK-SPSI di perusahaan-perusahaan dalam Kotamadia Jambi harus mendapat rekomendasi dan persetujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan sarana dan prasarana serta kebutuhan SPSI itu semuanya

ditanggung oleh perusahaan. Dengan cara ini dimaksudkan bila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan tenaga kerja, maka PUK-SPSI bisa melindungi perusahaan.<sup>79</sup>

Penuturan Ketua DPC-SPSI di atas menunjukkan bahwa campur tangan perusahaan (pengusaha) mempengaruhi pembentukan organisasi PUK-SPSI.

Campur tangan perusahaan (pengusaha) dalam pembentukan kepengurusan PUK-SPSI dimaksudkan jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha maka kepengurusan PUK-SPSI lebih berpihak kepada perusahaan (korporasi) daripada melindungi tenaga kerja (buruh).

Di sisi lain, pengusaha (perusahaan) memperoleh keuntungan secara tidak sah, ia juga melakukan tindakan mempengaruhi bekerjanya lembaga, seperti membujuk pegawai perantara melakukan kerjasama dengan pihak perusahaan (pengusaha). Hal ini dituturkan pula oleh Ketua DPC-SPSI, "bahwa Pegawai Perantara yang bertugas di Depnaker Kotamadia Jambi menyampaikan hasil yang diperoleh dari pemerantaraannya kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (PAD) selalu "sepakat". Namun, tidak jarang terdapat ada pegawai perantara yang terjun ke

---

79. Hasil Wawancara dengan Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 8 Agustus 1996.

*lapangan untuk mencari kasus.*<sup>80</sup>

Penuturan di atas menunjukkan bahwa pengusaha (perusahaan) dapat mencapai tujuan mempengaruhi lembaga. Ia memanfaatkan pelbagai kelemahan sumber daya manusia (SDM) penegak hukum, peraturan perundangan dan lain-lainnya. Sasarannya adalah agar penegak hukum (lembaga birokrasi) tidak memperlakukan penyimpangan (kejahatan) dalam melaksanakan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping menepis pelbagai tuduhan bahwa perusahaan (korporasi) tidak bertanggungjawab atas melakukan pelanggaran terhadap hak asasi (buruh) manusia (HAM).

## 2. Penyimpangan-penyimpangan dalam Praktik Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Penyimpangan adalah suatu perbuatan atau tindakan yang tidak sesuai atau melanggar peraturan perundangan (hukum) yang berlaku.

Becker mengatakan "*Sikap tindak menyimpang merupakan kegagalan mematuhi aturan-aturan dan berusaha untuk menegakkannya; berdasarkan tolak ukur itu akan dapat ditentukan apakah seorang anggota kelompok melanggar*

---

80. Hasil Wawancara dengan Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 8 Agustus 1996.

aturan sehingga dianggap sebagai penyimpangan".<sup>81</sup>

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa suatu perbuatan dapat dianggap menyimpang, apabila dalam menerapkan suatu aturan timbul kegagalan, baik kegagalan itu merupakan pelanggaran oleh seseorang maupun kelompok. Demikian pula halnya dalam penerapan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) .

Empat orang tenaga kerja di Kotamadia Jambi menuturkan bahwa praktik penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai berikut:

"Kami di-PHK oleh perusahaan (korporasi) tanpa melalui prosedur hukum, sedangkan uang pesangon, uang jasa dan uang ganti kerugian tidak diberikan. Salah satu di antara ke-4 kami di-PHK , karena menuntut perlakuan perusahaan, agar pengusaha memperlakukan teman sekerja kami sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Dasar kami menuntut perlakuan perusahaan itu karena kami bertanggungjawab terhadap teman kami sekerja berdasarkan tugas dan fungsi kami sebagai PUK-SPSI di perusahaan itu. Salah seorang dari ke-4 kami minta di-PHK secara sukarela, karena kami tidak tahan adanya diskriminasi antara kami dengan pekerja non pribumi".<sup>82</sup>

Penuturan di atas, menunjukkan adanya penyimpangan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi, baik penyimpangan prosedur pemutusan hubungan

81. Howard S, Becker, (terjemahan), *Sosiologi Penyimpangan*, Jakarta, Rajawali Pers, 1988, Halaman 7.

82. Hasil Wawancara dengan 4 (empat) orang tenaga kerja yang telah di PHK, tanggal 10 Agustus 1996.

kerja (PHK) maupun penyimpangan perlakuan sesama tenaga kerja (diskriminasi).

Djalaluddin, Dosen Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Jambi menuturkan bahwa penyebab penyimpangan praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi disebabkan hal sebagai berikut:

"(a) Aparat Depnaker Kotamadia Jambi belum sepenuhnya menerapkan peraturan perundangan yang berlaku dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), (b) menganggap tenaga kerja orang yang rendah, (c) adanya pemaksaan dari pihak perusahaan terhadap tenaga kerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk membuat surat pengunduran diri, (d) perusahaan beranggapan bahwa tenaga kerja dianggap sebagai beban produksi dan (e) pegawai perantara sebagai petugas Depanaker dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya profesional menangani perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja (buruh)"<sup>83</sup>.

Penuturan di atas menunjukkan bahwa penyimpangan praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi di pengaruhi oleh pelbagai faktor, antara lain; perilaku pengusaha (perusahaan) dan perilaku aparat penegak hukum (lembaga birokrasi). Keadaan ini menyebabkan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak henti-hentinya bergulir dan semakin marak pada dasawarsa ini. Karena pelbagai penyimpangan dilakukan

---

83. Hasil Wawancara dengan Djalaluddin Dosen Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Jambi, tanggal 2 Desember 1996.

terhadap hak-hak tenaga kerja (buruh) muncul aksi protes, unjuk rasa, pemogokan dan tindakan lain sebagai ungkapan tidak senang terhadap perusahaan (pengusaha).

TABEL 3

Jumlah Tenaga Kerja yang di-PHK Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sejak dari tahun 1993 - Juli 1996 di Kotamadia Jambi.

Tahun	Diselesaikan melalui					
	P4D		P4P		Banding	
	Kasus/Tenakar	Kasus/Tenakar	Kasus/Tenakar	Kasus/Tenakar	Kasus/Tenakar	Kasus/Tenakar
1993	38	44	1	100	7	7
1994	54	68	0	0	3	3
1995	57	69	0	0	2	2
1996	23	34	0	0	4	4

Sumber data : Statistik Depnaker Kotamadia Jambi.

Tabel di atas menunjukkan bahwa kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi setiap tahunnya meningkat. Hal ini disebabkan semakin tingginya kesadaran masyarakat untuk menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui hukum. Di samping itu ditunjang oleh pengaruh globalisasi dan transformasi.



Pengaruh di bidang informasi, melalui media cetak dan elektronik, seperti televisi (TV) pemerintah dan swasta, yang sering membahas masalah ketenagakerjaan (PHK). Meski terdapat kasus banding, namun jauh lebih kecil bila dibandingkan dengan frekuensi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi.

Di sisi lain, perkembangan IPTEK di bidang industri dan ekonomi, secara positif sangat besar dampaknya terhadap kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Namun dampak negatif perkembangan IPTEK itu tidak luput pula terjadi pelanggaran terhadap HAM tenaga kerja. Di tegaskan oleh I.S. Susanto "*Bahwa dengan perkembangan IPTEK yang semakin pesat pun di sisi lain bisa menghasilkan penyalahgunaan dan karena pelanggaran terhadap HAM*"<sup>84</sup>.

### 3. Pertanggungjawaban Korporasi terhadap Hak-hak Tenaga Kerja (Buruh) dalam pemutusan hubungan kerja (PHK)

Pertanggung-jawaban adalah suatu kewajiban yang dipikul seseorang atau kelompok. Apabila terjadi suatu keadaan akibat perbuatannya, maka mereka wajib mempertanggungjawabkannya.

-----

84. I.S.Susanto, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Sosiologi*, Makalah disampaikan pada Seminar Nasional HAM Fakultas Hukum UNDIF-Semarang, 25 Januari 1993, Hal 11.

Korporasi adalah istilah yang lazim dipergunakan di kalangan pakar hukum pidana untuk menyebutkan "*badan hukum*". Namun, bila dikaitkan dengan subyek individu, pakar hukum pidana secara umum mengemukakan tiga pendapat; Pertama pendapat yang tidak pernah memikirkan adanya eksistensi badan hukum atau korporasi. Perbuatan yang dilakukan dengan korporasi harus dipandang sebagai perbuatan pengurus korporasi. Semua perbuatan adalah tanggungjawab pengurus korporasi. Kedua, pendapat yang mengakui korporasi sebagai pembuat atau pelaku tindak kejahatan. Yang harus bertanggungjawab adalah pengurusnya. Ketiga, pendapat yang mengakui bahwa korporasi sebagai pembuat atau pelaku kejahatan, sekaligus pihak yang bertanggungjawab.

Berdasarkan penegasan pakar hukum pidana tersebut berkembang pemikiran yang mengakui bahwa korporasi sebagai subyek hukum dapat melakukan perbuatan pidana, sehingga korporasi dapat pula dipidana sebagaimana manusia sebagai subyek hukum.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini disebabkan adanya sejumlah korporasi belum menyadari sepenuhnya tanggungjawabnya, baik tanggungjawab terhadap tenaga kerja

maupun mematuhi peraturan perundangan (hukum) yang berlaku. Dalam kaitan ini dituturkan pula oleh Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi sebagai berikut:

"Sebetulnya bahwa tanggungjawab korporasi terhadap tenaga kerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi telah dilaksanakan, akan tetapi baru pada perusahaan besar. Di perusahaan kecil dan menengah tanggung jawab korporasi terhadap tenaga kerja belum sepenuhnya dilaksanakan. Melihat dari segi jumlah perusahaan yang ada di Kotamadia Jambi yang paling besar jumlahnya adalah perusahaan kecil dan menengah. Minimnya tanggungjawab kecil dan menengah disebabkan (a) belum sepenuhnya pengusaha memahami akan tanggungjawab sosial perusahaan, (b) perusahaan menganggap tenaga kerja beban produksi (mesin) bukan melihat sebagai manusia yang perlu dilakukan secara manusiawi, (c) adanya karakter pelaku-pelaku ekonomi hanya berorientasi pada keuntungan semata".<sup>85</sup>

Penuturan di atas menunjukkan bahwa pertanggungjawaban korporasi di Kotamadia Jambi dalam Praktek pemutusan hubungan kerja (PHK) masih tergolong rendah. Rendahnya tanggungjawab tersebut disebabkan antara lain: (a) korporasi belum mampu sepenuhnya menyebarkan fungsi HIP, (b) sangat kecil memahami arti dan manfaat tanggungjawab sosial perusahaan, (c) masih banyaknya ketertutupan korporasi baik dari segi manajemen maupun mengenai proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) , (d) terdapatnya pungutan siluman di luar peraturan yang berlaku

85. Hasil Wawancara dengan Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 9 Agustus 1996.

yang menjadi beban korporasi, sehingga berproses pada beban tenaga kerja, (d) masih rendahnya kadar tanggungjawab sosial perusahaan, moral dan etika dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan, (e) belum efektif lembaga birokrasi (Depnaker) yang terkait untuk melakukan kontrol dan pengawasan dalam pelaksanaan praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) .

Di samping hal-hal yang dikemukakan di atas, yang menyebabkan rendahnya tanggungjawab korporasi dalam menyelesaikan pemutusan hubungan kerja (PHK) barangkali karena lemahnya peraturan perundangan yang berlaku, terbatasnya kualitas sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi). Selain itu, karena belum adanya secara tegas pernyataan pertanggungjawaban korporasi sebagai subyek hukum pidana dalam KUHP secara rinci.

Justru itu, untuk meningkatkan pertanggungjawaban korporasi terhadap tenaga kerja, terutama dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) , perlu ditindak-lanjuti dengan pengamalan nyata tanggungjawab sosial perusahaan, etika dan moral oleh perusahaan (pengusaha) sebagai pelaku ekonomi.

### C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Bekerjanya Lembaga dalam Praktik Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi.

Pada suatu negara, keberadaan lembaga birokrasi mempunyai arti penting dalam mengatur tatanan kehidupan masyarakat, baik kehidupan individu dengan negara, individu dengan individu, maupun hubungan individu dengan kelompok dan negara.

Efektifnya suatu lembaga sangat ditentukan oleh pelbagai faktor yang mempengaruhi bekerjanya lembaga tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah undang-undang (hukum), penegak hukum (petugas), sarana atau fasilitas, masyarakat dan budaya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi bekerjanya lembaga dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK), antara lain; peraturan-peraturan (hukum), petugas penegak hukum (lembaga birokrasi), perilaku perusahaan (korporasi) dan peranan organisasi SPSI.

Tidak efektifnya lembaga dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi menurut pengamat perburuhan Propinsi Jambi disebabkan:

"Berbeda-beda aparat penegak hukum (lembaga birokrasi) dalam menafsirkan peraturan perundangan khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal tersebut boleh jadi bahwa dalam peraturan pelaksanaannya (Permen dan Kepmen) ada beberapa pasal tertentu yang saling bertentangan dengan

undang-undang tersebut. <sup>86</sup>

Penuturan di atas, mengingatkan bahwa tidak efektifnya lembaga dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) disebabkan tidak memadainya kualitas SDM aparat penegak hukum (lembaga birokrasi) memahami dan menjabarkan peraturan perundangan yang berlaku untuk diterapkan dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Di samping itu minimnya sarana dan prasarana yang menunjang tugas lembaga birokrasi tersebut (Depnaker), seperti peralatan kantor dan kesejahteraan penegak hukum (lembaga birokrasi).

**TABEL 4**

Jumlah Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan pada Kantor Depnaker Kotamadia Jambi.

P e n d i d i k a n	Lk	PR	T o t a l
Sekolah Dasar (SD)	: 4	: 1	: 5
SMP/ sederajat	: 0	: 0	: 0
SMA/ sederajat	: 18	: 4	: 32
Sarjana Muda (D.III)	: 1	: 1	: 2
Sarjana (S-1)	: 7	: 1	: 8
T o t a l	: 30	: 7	: 47

Sumber Data: Statistik Depnaker Kotamadia Jambi

86. Hasil Wawancara dengan Djalaluddin Pengamat dan Pakar Hukum Perburuhan di Propinsi Jambi, tanggal 2 Desember 1996.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bertugas pada kantor (lembaga birokrasi) Depnaker Kotamadia Jambi umumnya berpendidikan SMA/ sederajat.

**TABEL 5**

Jumlah Pegawai Perantara dan Tingkat Pendidikan pada Kantor Depnaker Kotamadia Jambi.

P e n d i d i k a n	: Jumlah :	K e t e r a n g a n
S1 (Sarjana Ekonomi)	: 1	: Ka. Kandepnaker
SM/D.III (SM Ekonomi	: 1	: Kasi Hubin Syaker
SMA/sederajat	: 1	: Staf
J u m l a h	: 3	: Orang

Sumber Data: Statistik Depnaker Kotamadia Jambi

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai perantara pada kantor Depnaker Kotamadia Jambi tergolong relatif kecil sehingga ada para petugas yang mempunyai jabatan rangkap.

Dengan keadaan di atas tidak mungkin para petugas (pegawai perantara) bisa melaksanakan tugasnya secara sempurna. Karena itu, perlu dipertanyakan kemampuan petugas tersebut. Dari penuturan empat orang tenaga kerja (buruh) yang telah di PHK di Kotamadia Jambi terungkap pula, bahwa: "*Sebetulnya pegawai perantara telah menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya sebagai perantaraan. Akan*

*tetapi dalam penyelesaian perselisihan ini selalu ditekan agar tenaga kerja menerima perdamaian penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK)".<sup>87</sup>*

Dengan demikian, pegawai perantara dalam menjalankan tugasnya seakan-akan melepaskan tanggungjawabnya tanpa mau ambil resiko. Kondisi ini pula yang menyebabkan semakin leluasnya perusahaan (korporasi) melanggar hukum. Dua orang tenaga kerja yang di-PHK pada perusahaan (korporasi) di Kotamadia Jambi menuturkan:

"Sebagai upaya untuk mempermudah jalannya pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga tidak dapat dibuktikan bahwa perusahaan (korporasi) yang bersalah, maka terhadap barang bukti yaitu berupa arsip-arsip tertulis seperti daftar hadir, daftar lembur dan arsip lain-lainnya dimusnahkan sebelum diproses lebih lanjut di Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi. Dengan demikian maka tindakan-tindakan perusahaan (korporasi) terhadap kami kelak nantinya dapat dibenarkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Karena kesalahan itu bukan terletak ditangan perusahaan (korporasi) akan tetapi kesalahan itu merupakan kesalahan kami".<sup>88</sup>

Dengan memusnahkan arsip-arsip tenaga kerja tersebut perilaku pengusaha tidak lagi manusiawi. Hal ini bertentangan dengan prinsip hukum dan moral. Pemusnahan

87. Hasil Wawancara dengan 4 (empat) orang tenaga kerja yang telah di PHK dalam Kotamadia Jambi, tanggal 29 Agustus 1996.

88. Hasil Wawancara dengan 2 (dua) orang tenaga kerja yang telah menjalani PHK di Kotamadia Jambi, tanggal 25 Agustus 1996.



arsip ini adalah untuk menghindari pelbagai tuduhan yang diajukan kepada perusahaan (korporasi) yang melakukan perbuatan tidak bertanggungjawab. Di samping untuk menghindari tuduhan bahwa perusahaan (pengusaha) telah melanggar hak asasi (buruh) manusia (HAM).

Sekretaris DPC-SPSI Kotamadia Jambi dalam hal ini menuturkan bahwa; "*seringkali terjadinya proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi tidak melalui prosedur hukum yang berlaku yang dilaksanakan oleh perusahaan (korporasi). Hal ini sebagai upaya perusahaan (korporasi) untuk menghindari agar tenaga kerja tidak mengetahui hak-hak yang harus diperolehnya dalam pemutusan hubungan kerja (PHK)*"<sup>89</sup>.

Untuk menghindari tanggungjawabnya terhadap tenaga kerja, perusahaan (korporasi) juga melakukan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di bawah tangan (tidak resmi), tanpa melalui prosedur hukum. Cara ini akan melebarkan jalan perusahaan (korporasi) melakukan pengelabuan dan pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja. Dari segi hukum pidana, perbuatan pengelabuan tersebut termasuk salah satu tindak kriminal (kejahatan) yang harus dipertanggungjawabkan.

---

89. Hasil Wawancara dengan Sekretaris DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 15 Agustus 1996.

Untuk mengatasi masalah tersebut, peran organisasi SPSI sebagai wakil tenaga kerja mutlak diperlukan.

SPSI sebagai satu-satunya organisasi wakil tenaga kerja yang diakui oleh pemerintah bertujuan untuk menampung dan menyalurkan aspirasi tenaga kerja dan perlindungan tenaga kerja (buruh) dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) .

Di Kotamadia Jambi PUK-SPSI perusahaan berjumlah 33 buah, termasuk DPC-SPSI Kotamadia Jambi. Sedangkan yang memenuhi syarat wajib untuk mendirikan PUK-SPSI perusahaan di Kotamadia Jambi berjumlah 61 perusahaan (korporasi) dari 595 buah perusahaan (korporasi) yang bergerak baik pada sektor formal maupun informal bidang barang dan jasa.

Namun, PUK-SPSI perusahaan yang dibentuk, belum sepenuhnya berfungsi sebagai pelindung tenaga kerja (buruh). Hal ini sesuai dengan penuturan mantan PUK-SPSI perusahaan berikut:

"Pembentukan PUK-SPSI perusahaan dalam Kotamadia Jambi dipengaruhi dan adanya campur tangan perusahaan (korporasi) daripada aspirasi yang menonjol dari tenaga kerja (buruh) untuk menentukan siapa yang menduduki sebagai wakilnya. Sedangkan terhadap mereka yang akan menduduki jabatan sebagai pengurus adalah orang-orang yang mendapat restu dari perusahaan (korporasi)".<sup>90</sup>

---

90. Hasil Wawancara dengan Mantan PUK-SPSI perusahaan dalam Kotamadia Jambi, tanggal 21 Agustus 1996.

Penuturan di atas menunjukkan bahwa dalam pembentukan PUK-SPSI terdapat campur tangan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pengurus PUK-SPSI yang dibentuk melindungi kepentingan perusahaan (korporasi). Padahal dibentuknya PUK-SPSI perusahaan adalah untuk melindungi tenaga kerja.

Di samping itu secara negatif bahwa campur tangan perusahaan (korporasi) terhadap pembentukan PUK-SPSI dapat pula menimbulkan pengaruh terhadap bekerjanya lembaga.

Untuk jelasnya akan dikemukakan contoh kasus praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi, yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

*Posisi Kasus:* Pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pekerja (Iskandar) dengan PT Loka Rahayu Plywood Industries (Pengusaha).

Dengan keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi No. 27/175/21-03/PHK/06-1996 tanggal 11 Juni 1996 memberi izin kepada pengusaha PT Loka Rahayu Plywood Industries melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja (Iskandar) terhitung 18 April 1996, sesuai dengan surat usulan permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja (Iskandar) No. V.446/Isa/LRPI/P/1996 tanggal 18 April 1996.

Berdasarkan fakta yang terjadi antara pekerja (Iskandar) yang merangkap selaku pengurus PUK-SPSI dengan pengusaha PT Loka Rahayu Plywood Industries, pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja (Iskandar) disebabkan dituduh melakukan tindakan membeberkan persoalan manajemen perusahaan kepada pihak lain. Juga sebagai penggerak unjuk rasa, sehingga menimbulkan kerugian bagi PT Loka Rahayu Plywood Industries.

Diakui oleh pekerja (Iskandar) bahwa tindakannya mengadu masalah perusahaan kepada instansi lain adalah untuk mencari alternatif pemecahan dan penyelesaian kemelut yang terjadi antara para pekerja dengan pengusaha. Mengingat jabatan pekerja (Iskandar) selaku PUK-SPSI perusahaan. Sedangkan terjadinya unjuk rasa ini disebabkan pengusaha tidak ambil peduli atas tuntutan para pekerja, baik mengenai tuntutan uang ganti cuti tahunan, ganti rugi haid, upah lembur resmi, dan uang subsidi makan, yang merupakan hak-hak tenaga kerja.

Pelbagai keterangan, terungkap oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi bahwa kesalahan yang terjadi dilakukan oleh pekerja (Iskandar) adalah kesalahan ringan maka memberi izin pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada PT Loka Rahayu Plywood Industries terhitung 18 April 1996. Pekerja

menerima uang pesangon, uang jasa serta hak-hak lainnya sebanyak satu kali. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan Swasta, Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Permenaker Nomor: PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta.

***Komentar Kasus:***

Setelah mempelajari kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) antara pengusaha PT Loka Rahayu Plywood Industries dengan pekerja (Iskandar) yang merangkap selaku PUK-SPSI PT Loka Rahayu Plywood Industries, ada beberapa kelemahan dari putusan tersebut.

Pertama, mengapa yang dikenakan tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) justru pekerja (Iskandar)? Sedangkan tindakan pekerja (Iskandar) melalui instansi lain adalah dalam kerangka mencari solusi yang terbaik menyelesaikan perselisihan para pekerja dengan pengusaha (perusahaan). Apalagi pekerja (Iskandar) bertindak bukan atas nama pribadinya, tetapi atas nama pengurus PUK-SPSI PT Loka Rahayu Plywood Industries sebagai wakil para pekerja.

Kedua, unjuk rasa yang dilakukan para pekerja PT Loka Rahayu Plywood Industries itu adalah akibat perusahaan (pengusaha) melakukan pengelabuan terhadap tenaga kerja yang selama ini hak-haknya tidak diberikan oleh perusahaan PT Loka Rahayu Plywood Industries.

Ketiga, dilihat dari proses pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja (Iskandar), aparat penegak hukum (lembaga birokrasi) yaitu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi belum sepenuhnya profesional, ia berpihak kepada perusahaan. Ini terbukti dari pertimbangan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi murni kesalahan pekerja (Iskandar). Padahal tindakan pekerja itu adalah dalam kedudukannya sebagai PUK-SPSI perusahaan, yang wajib menerima aspirasi pekerja.

Keempat, pemicu unjuk rasa yang dilakukan pekerja, adalah sikap dan perilaku perusahaan (pengusaha) yang mengelabui pekerja. Perbuatan pengelabuan merupakan tindak kriminal (kejahatan) yang harus dipertanggungjawabkan, perusahaan (pengusaha).

Bertolak dari praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di atas dapat disimpulkan bahwa penegak hukum (lembaga birokrasi) Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Jambi dalam putu-  
sannya cenderung "*berpihak*" kepada yang kuat.

**D. Upaya-upaya Penanggulangan Praktik Penyimpangan Perila-  
ku dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) Di Kotamadia  
Jambi**

Pelbagai usaha mencegah terjadinya kejahatan, sudah  
dibicarakan oleh pakar hukum di pelbagai pertemuan resmi  
baik melalui seminar, lokakarya, simposium maupun kajian  
ilmiah. Umumnya mereka berpendapat bahwa pelaksanaannya  
adalah dengan pendekatan multidisipliner, baik dari segi  
sosial ekonomi, hukum, budaya, pertahanan maupun keamanan.

Di samping upaya-upaya di atas, penanggulangan  
penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat  
dilakukan melalui pendekatan kritis yakni dengan  
mempelajari seluruh proses-proses struktur politik,  
ekonomi, sosial, budaya, hukum dan filsafat. Hal ini  
mengingat tindakan dan perilaku perusahaan (pengusaha)  
dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) akhir-akhir  
ini seringkali mempengaruhi bekerjanya lembaga dan  
bekerjanya hukum. Di Kotamadia Jambi upaya-upaya penangu-  
langan penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak  
mungkin hanya berdasarkan peraturan perundangan yang  
berlaku. Hal ini sesuai dengan penuturan Sekretaris  
DPC-SPSI Kotamadia Jambi berikut:

"Untuk mencegah penyimpangan perilaku perusahaan (korporasi) penyelesaian yang sewenang-wenang dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak mungkin lagi hanya dengan mengandalkan pada undang-undang yang ada, tetapi sudah waktunya dicari alternatif penanggulangannya melalui kesadaran moral dan tanggungjawab sosial korporasi"<sup>91</sup>.

Penuturan di atas, mengingatkan bahwa penanggulan- gan penyimpangan perilaku perusahaan dalam praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi adalah dengan melakukan peningkatan kesadaran moral dan tanggungjawab sosial perusahaan. Dikatakan demikian karena pertanggung- jawaban korporasi sebagai subyek hukum pidana belum diatur secara tegas dan rinci dalam KUHP.

Seperti diketahui bahwa dari segi sosial penyimpangan perilaku perusahaan (pengusaha) dapat merugikan masyarakat. *"Kerugian yang timbul karena kejahatan korporasi dampaknya dapat merusak terhadap standar moral dari masyarakat, termasuk masyarakat bisnis"*.<sup>92</sup>

Berbagai pengalaman negara industri maju, penangu- lanan kejahatan yang dilakukan oleh korporasi adalah masalah yang serba kompleks, termasuk penanggulangan pemutusan hubungan kerja (PHK) . Karena itu wajar, sebagai upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu

-----

91. Hasil Wawancara Sekretaris DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 22 Agustus 1996.

92. Muladi, Op., Cit, Halaman 1.



diterapkan etika, moral dan tanggungjawab sosial perusahaan, di samping rekayasa hukum pidana yang diarahkan pada pengendalian penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) .

Di sisi lain sebagai upaya penanggulangan penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu dilakukan perbaikan dan perubahan pasal-pasal tertentu dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di Perusahaan Swasta. Hal ini disebabkan materi yang ada dalam Undang-Undang itu banyak mengandung kelemahan. Undang-Undang itu belum sepenuhnya dapat dijadikan jaminan harkat dan martabat manusia. Diturunkan pula oleh Kepala Kantor Depnaker Kotamadia Jambi bahwa "*Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 sebagai dasar dari pemutusan hubungan kerja (PHK) banyak mengandung kelemahan yaitu pada beberapa pasal dalam undang-undang itu ada yang saling kontradiksi sehingga perlu disempurnakan*". 93

Ditegaskan pula oleh seorang pengusaha dalam Kotamadia Jambi sehubungan dengan peraturan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) , sebagai berikut:

*"Bahwa praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi berjalan sesuai dengan peraturan*

93. Hasil Wawancara dengan Kepala Depnaker Kotamadia Jambi, tanggal 27 Juli 1996.

*perundangan yang berlaku. Sebaliknya Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 belum perlu diperbaiki dan disempurnakan karena masih sesuai dengan kemajuan industri dan perlindungan tenaga kerja".* 94

Penuturan di atas menunjukkan bahwa perusahaan (korporasi) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) demi melindungi kepentingan perusahaan. Kesulitan lain penanggulangan penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK), juga disebabkan belum berperannya organisasi SPSI. Hal ini sejalan dengan penuturan Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi, "bahwa belum berperannya organisasi SPSI di Kotamadia Jambi antara lain disebabkan sarana dan fasilitas yang menunjang kelancaran administrasi organisasi ini umumnya dibantukan oleh perusahaan. Di samping itu masih longgarnya waskat Depnaker (lembaga birokrasi)" 95.

Penuturan tersebut menunjukkan bahwa sarana, fasilitas, dan waskat sangat besar peranannya dalam menanggulangi praktik penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena itu, upaya penanggulangan penyimpangan pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu pula ditunjang

-----

94. Hasil Wawancara dengan salah seorang pengusaha dalam Kotamadia Jambi, tanggal 25 September 1996.

95. Hasil Wawancara dengan Ketua DPC-SPSI Kotamadia Jambi, tanggal 3 September 1996.

oleh subsidi (bantuan) pemerintah demi kelancaran organisasi SPSI, baik bantuan keuangan penggunaan fasilitas perkantoran. Begitu pula pelatihan pengelolaan bidang manajemen organisasi perlu dilaksanakan, di samping subsidi lain yang dapat menunjang kemajuan organisasi SPSI. Bekerjanya lembaga birokrasi (Depnaker dan pengawasan terhadap perusahaan (korporasi) dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu ditingkatkan. Hal ini pada gilirannya diharapkan perusahaan (pengusaha) lebih manusiawi memperlakukan tenaga kerja (buruh) dan bertanggungjawab dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) .

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa bekerjanya hukum (lembaga birokrasi) khususnya mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi, dipengaruhi oleh faktor peraturan perundangan (hukum), penegak hukum (lembaga birokrasi), perilaku perusahaan (korporasi) dan peran organisasi SPSI.

## BAB IV P E N U T U P

### A. Kesimpulan

#### 1. Kesimpulan Umum

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan lembaga (lembaga birokrasi) sangat besar pengaruhnya terhadap penegakan hukum, termasuk juga penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu problema penegakan hukum dalam aktivitas ekonomi adalah dampak negatif keberadaan korporasi (perusahaan) sebagai pelaku pembangunan yang pada umumnya bergerak di bidang industri, perdagangan, dan jasa. Aktivitas korporasi (perusahaan) untuk mencapai tujuan belum sepenuhnya berdasarkan pada peraturan perundangan (hukum) yang berlaku, tetapi kenyataan ada yang melakukan pelbagai penyimpangan (kejahatan).

Bentuk penyimpangan perilaku yang merugikan (kejahatan) yang dilakukan oleh korporasi (perusahaan) bersifat kompleks. Penyimpangan yang dilakukan korporasi (perusahaan) di bidang ketenagakerjaan (buruh), khususnya dalam praktik pemutusan hubungan

kerja (PHK) senantiasa bernilai ekonomis. Akibatnya para korban menderita, baik secara fisik maupun sosial.

Untuk menunjang perkembangan ekonomi dan kemajuan industrialisasi, penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) diperlukan. Hal ini sangat penting bagi perlindungan tenaga kerja (buruh).

Penegakan hukum tersebut perlu dukungan oleh keprofesionalan aparat penegak hukum (lembaga birokrasi), perangkat peraturan perundangan yang memadai, serta peran SPSI yang maksimal. Dikatakan demikian karena pada era industrialisasi, peranan korporasi (perusahaan) sebagai pelaku pembangunan ekonomi makin bertambah besar. Sedangkan praktik penyimpangan (kejahatan) korporasi (perusahaan) dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk memperoleh profit yang sebesar-besarnya makin meningkat pula. Untuk mencapai tujuannya, korporasi (perusahaan) berusaha mempengaruhi "*bekerjanya hukum*" (lembaga birokrasi) dan "*keputusan politik*" lembaga tersebut.

Justru itu, penanggulangan penyimpangan (kejahatan) korporasi (perusahaan) harus dilakukan secara maksimal. Hal ini dapat dilakukan melalui perubahan pada sistem dan perbaikan bekerjanya hukum

(lembaga birokrasi). Perlunya upaya ini disebabkan penyimpangan korporasi (perusahaan) yang merugikan tenaga kerja (buruh) dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya, telah menimbulkan kerugian fisik dan sosial ekonomi. Bahkan lebih jauh lagi telah menjurus perbuatan melanggar hak asasi (buruh) manusia (HAM) hal ini bertentangan dengan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila.

## 2. Kesimpulan Khusus

Penegakan hukum di bidang perburuhan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) memiliki dua aspek:

Pertama, aspek perlindungan terhadap kepentingan tenaga kerja (buruh), yang secara normatif berkaitan dengan masalah hak-hak tenaga kerja (buruh) dan kewajiban perusahaan (korporasi) sebagai perwujudan praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kedua, aspek perlindungan terhadap hak asasi (buruh) manusia (HAM), yang secara sosiologis merupakan bagian kebijakan pembangunan nasional pada umumnya dan di bidang hukum perburuhan khususnya.

Kenyataan menunjukkan bahwa penegakan hukum bidang perburuhan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kotamadia Jambi belum

sepenuhnya berupaya melindungi tenaga kerja (buruh). Hal ini dibuktikan oleh adanya penyimpangan-penyimpangan dalam penegakan hukum, disertai perilaku perusahaan (korporasi) mempengaruhi bekerjanya hukum (lembaga birokrasi). Di samping kelemahan-kelemahan pada peraturan perundangan (hukum); aparat penegak hukum (lembaga birokrasi); perilaku perusahaan (korporasi) secara sosial budaya; dan peran SPSI. Lemahnya fungsi unsur-unsur di atas disebabkan oleh kondisi-kondisi sebagai berikut:

Pertama, peraturan perundangan tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang berlaku, yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan swasta dan peraturan pelaksanaannya. Secara substansial belum sepenuhnya dapat melindungi tenaga kerja (buruh), khususnya dalam proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Kedua, masih rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) aparat penegak hukum (lembaga birokrasi) yang menangani langsung proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketiga, adanya upaya tertentu perusahaan (korporasi) mempengaruhi bekerjanya hukum (lembaga birokrasi) dengan menggunakan "kekuasaan". Keempat, adanya sikap dan perilaku perusahaan (korporasi)

mencapai tujuan, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan mempengaruhi "*keputusan politik*". Kelima, besarnya campur tangan perusahaan (korporasi) dalam pembentukan kepengurusan serikat pekerja (SPSI).

Penegakan hukum bidang perburuhan di Kotamadia Jambi khususnya dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), dilihat dari aspek perlindungan hak asasi manusia (HAM) belum sepenuhnya mendapat perhatian khusus. Kenyataan menunjukkan tindakan penyimpangan perilaku korporasi (perusahaan) di Kotamadia Jambi belum sepenuhnya mencerminkan rasa kemanusiaan, perlakuan terhadap tenaga kerja (buruh) khususnya dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Tindakan perusahaan (pengusaha) menjurus pada pelanggaran hak asasi (buruh) manusia (HAM).

Upaya penanggulangan terhadap penyimpangan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), tampaknya perlu dilakukan secara aktif yaitu dengan metoda preventif, persuasif, dan represif.



## B. Saran-saran

### 1. Saran Umum

Penegakan hukum bidang perburuhan, khusus praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga tenaga kerja (buruh) mendapat perlindungan perlu didukung oleh perangkat peraturan perundangan (hukum) yang lengkap. Di samping itu perlu dipertimbangkan menjadi korporasi sebagai subyek hukum pidana, sebab peran korporasi (perusahaan) sama dengan subjek hukum lainnya. Di samping itu perlu adanya pengamalan etika, moral dan tanggungjawab sosial perusahaan (korporasi) terhadap tenaga kerja (buruh) dalam kehidupan sehari-hari. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah peningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) penegak hukum (lembaga birokrasi) sebagai petugas yang handal dan tangguh, khususnya dalam praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dalam pelaksanaan penegakan hukum perlu pula diberikan kepada penegak hukum (lembaga birokrasi) pembekalan manajemen organisasi dan pengetahuan lain yang relevan dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal ini, penjenjangan pendidikan, kursus-kursus singkat, penataran-penataran dan studi banding di dalam maupun luar negeri. Di sisi lain

perlu ada pemikiran mengenai terobosan baru yaitu menggantikan sistem Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dengan sistem arbitrase. Penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) melalui sistem Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sudah tidak efektif dalam menjamin perlindungan hukum tenaga kerja (buruh).

## 2. Saran Khusus

- a. Perlu ada usaha pembinaan mental pengusaha (perusahaan) melalui penyuluhan hukum khusus tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh instansi terkait, terutama mengenai arti penting pengamalan etika, moral, dan tanggungjawab sosial perusahaan.
- b. Perlu ada upaya penambahan jumlah personel penegak hukum (lembaga birokrasi), khusus petugas perantara, demi menghindari jabatan rangkap.
- c. Perlu tindakan tegas dari pejabat penegak hukum (Depnaker) terhadap aparat yang melanggar hukum, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Di samping itu, perlu koordinasi dengan instansi

terkait, dan pemerintah daerah khususnya mengenai pengawasan terhadap praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK).

- d. Diupayakan pemberian subsidi (bantuan) fasilitas perkantoran kepada DPC-SPSI di Kotamadia Jambi oleh pemerintah daerah yang bersangkutan.
- e. Harus ada laporan daftar hadir tenaga kerja (buruh) setiap bulan dari perusahaan yang bersangkutan yang tembusannya disampaikan kepada pemerintah (Depnaker) sebagai kontrol terhadap perusahaan tersebut.
- f. Perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai praktik penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK), hal ini mengingat masih maraknya penyimpangan praktik pemutusan hubungan kerja (PHK).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, H. *Beberapa Aspek Tentang Pembangunan Hukum Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Abdul Syani. *Sosiologi Kriminalitas*. Bandung: Remaja Karya, 1987.
- Adam Podgorecki, dkk. Terjemahan. *Pendekatan Sosiologis Terhadap Hukum*. Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- A. Widanti. Buruh Perempuan Sektor Industri Dalam Peta Perdagangan Global di Indonesia. *Makalah*, Undip-Semarang, 1996.
- Atmasasmita, Romli. *Teori dan Kapita Selekta Kriminologi*. Bandung: Eresco, 1992.
- \_\_\_\_\_. *Kapita Selekta Hukum Pidana dan Kriminologi*. Bandung: Mandar Maju, 1995.
- Becker. Howard S. Terjemahan. *Sosiologi Penyimpangan*. Jakarta: Rajawali Pers, 1988.
- Blumberg, Abraham. *Criminal Justice*. Quandrangel Books: Chicago, 1970.
- Budiono, Abdul Rahman. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 1995.
- Chandra, Robby, I. *Etika Dunia Bisnis*. Yogyakarta: Kaninsius, 1995.
- Davis, Peter. Terjemahan. *Hak-Hak Asasi Manusia: Sebuah Bunga Rampai*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1994.
- Dirdjosisworo, Soedjono. *Sosio - Kriminologi: Amalan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Studi Kejahatan*. Bandung: Sinar Baru, 1984.
- \_\_\_\_\_. *Kejahatan Bisnis (Orientasi dan Konsepsi)*. Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Efendy, Sofyan, dkk. Editor. *Membangun Martabat Manusia: Peranan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Pembangunan*. Jakarta: Sinar Harapan, 1992.

- Faisal, Sanapiah. *Penelitian Kuantitatif (Dasar-Dasar dan Aplikasi)*. Malang: Yayasan Malang, 1990.
- FX, Djumaldi. *Selayang Pandang Mengenal Organisasi Buruh Internasional (ILO)*. Yogyakarta: Liberty, 1992.
- Gallagher. J James. *Hubungan Perburuhan di Indonesia Proses Penyelesaian Perselisihan Studi Dasar*, di biaya oleh Us. Agency for International Development, diproduksi Asean - American Free Labor Institute, AFL - CRO.
- Goldthorpe, J.E. Terjemahan. *Sosiologi Dunia Ketiga; Kesenjangan dan Pembangunan*. Jakarta: Gramedia, 1992.
- Halmilton, Peter. Editor. *Talcott Parson dan Pemikirannya*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1990.
- Hadisoepipto, Hartono. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Hadiz, Roedi. *Buruh Dalam Penataan Politik Awal Orde Baru*. *Majalah Prisma*. No. 7; Jakarta; LP3ES, 1996.
- Hartono, Sunaryati. *Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia*. Jakarta, BPHN, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Politik Hukum Menuju Satu sistem Hukum Nasional*. Bandung; Alumni, 1991.
- Hartrik, Hamzah. *Azaz Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum pidana Indonesia*. Jakarta; Rajawali Pers, 1996.
- HK, Nurdin. Editor. *Perubahan Nilai-Nilai di Indonesia*. Bandung: Alumni, 1984
- Huijbers, Theo. *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Kanisius, 1991.
- Isaak, A Robert. Terjemahan. *Ekonomi Politik Indonesia*. Yogyakarta: Tiara wicara, 1994.
- Karta Sapoetra, G, dkk. *Hukum Perburuhan Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika, 1992.

- Karten, C David. Terjemahan. *Menuju Abad Ke-21: Tindakan Sukarela dan Agenda Global*: Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1993.
- Karim, Rusli, dkk. Editor. *Dinamika Ekonomi dan IPTEK Dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1992.
- Kennedy, Paul. Terjemahan. *Menyiapkan Diri Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995.
- Kerap, A. Sonny. *Etika Bisnis. Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur*. Yogyakarta: Koninsius, 1993.
- Kuntowijoyo. *Budaya Birokrasi di Indonesia. Makalah Seminar Polri PTIK*; Jakarta, 1991.
- Kusuma, Mulyana W dan Baut, Paul S. *Hukum Politik, Dan Perubahan Sosial*. Jakarta: YLBH Indonesia, 1998.
- Kwik Kian Gie. *Analisis Ekonomi Politik Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1994.
- Lauer. H Robert. Terjemahan. *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Manulang, H Serjun. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta Karya, 1995.
- Marbun, BN, Dkk. *Sepak Terjang Konglomerat*. Jakarta: Sinar Harapan, 1996.
- Mas'ood, Mohtar. *Negara, Kapital dan Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994.
- \_\_\_\_\_. *Ekonomi, Politik Internasional dan Pembangunan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1994.
- Meliala, Adrianus. Editor. *Menyingkap Kejahatan Krah Putih*. Jakarta: Sinar Harapan, 1993.
- \_\_\_\_\_. Penyunting. *Pratek Bisnis Curang*. Jakarta: Sinar Harapan, 1993.
- Mentokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*. Yogyakarta, Liberty, 1988.
- Moerdiono. *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan*. Jakarta, Sinar Harapan, 1994.

Muladi. *Fungsionalisasi Hukum Pidana Dalam Kejahatan Yang Dilakukan Oleh Korporasi. Makalah. Seminar Nasional Kejahatan Korporasi. FH. UNDIP, 23-24 November 1989.*

———. *Kapita Selekta Sistem Peradilan Pidana.* Semarang: BP UNDIP, 1995.

Muladi dan Priyanto D. *Pertanggungjawaban Korporasi Dalam Hukum Pidana.* Bandung: STH Bandung 1991.

Muladi dan Nawani Arief, Barda. *Bunga Rampai Hukum Pidana.* Bandung: Alummi, 1992.

Muladi dan Nawawi Arief, Barda. *Teori-teori dan Kebijakan Pidana.* Bandung: Alummi, 1992.

Moleong, J Lexy. *Metodelogi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Rosada Karya, 1994.

Naisbitt, John. Terjemahan. *Megatrends 2000.* Jakarta: Binarupa Aksara, 1990.

———. Terjemahan. *Global Paradox.* Jakarta: Binarupa Aksara, 1994.

Nasution, AZ. *Konsumen dan Hukum.* Jakarta; Sinar Harapan, 1995.

Nasution, Buyung Adnan. *Dalam Agenda LSM Menyongsong Tahun 2000.* Jakarta: CESDA-LP3ES, 1995.

Nasution, A.H. *Pembangunan Moral Inti Pembangunan Nasional.* Surabaya: Bina Ilmu, 1995.

Nawawi Arief, Barda. *Kebijakan Legislatif Dalam Penanggulangan Pidana Penjara.* Semarang: Ananta, 1994.

———. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana.* Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.

Osborne David. *Mewirauahakan Birokrasi.* Jakarta. Terjemahan Binomon Presindo, 1995.

Paker SR. dkk. *Sosiologi Industri.* Jakarta: Reneka Cipta. 1990

- Patrik. H. Purwahid. Hak dan Kewajiban Asasi dari Segi Hukum Perdata. *Makalah*, Seminar Nasional HAM, FH. UNDIP Semarang, 2 Januari 1993.
- Peters A.A.G, dkk. Terjemahan. *Hukum dan Perkembangan Sosial* (Buku Teks Sosiologi Hukum Jilid I, II, dan III). Jakarta: Sinar Harapan, 1990.
- P. Priasmoro. *Konglomerasi Ekonomi Indonesia dalam Persatuan dan Kesatuan Bangsa suatu Tanggungjawab Sosial*. Jakarta: LPSI, 1994.
- Prasetyo, Rudi. *Perkembangan Korporasi Dalam Proses Modernisasi dan Penyimpangan-Penyimpangan*, Makalah Seminar Nasional Kejahatan Korporasi FH. UNDIP Semarang, 23 - 24 Nopember 1989.
- Quinney, Richard. *The Social Reality of Crime*. Boston: Little, Brown & Coy, 1970.
- Rahardjo, Satjipto. *Pemanfaatan Ilmu-Ilmu Sosial Bagi Pengembangan Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni, 1977.
- . *Hukum dan Masyarakat*. Bandung: Angkasa, 1980.
- . *Hukum dan Perubahan Sosial*. Bandung: Alumni, 1983.
- . *Masalah Penegakan Hukum (Suatu Tinjauan Sosiologi)*. Jakarta: BPHN, 1983.
- . *Beberapa Pemikiran Tentang Ancangan Antar Disiplin Dalam Pembinaan Hukum Nasional*. Bandung: Sinar Baru, 1985.
- . *Hukum dan Birokrasi*, *Majalah* No. 9 FH. UNDIP-Semarang, 1989.
- . *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1991.
- . *Pendayagunaan Sosial Hukum Untuk Memahami Proses-Proses Sosial Dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*. *Makalah* dalam *Hukum dan Perubahan Masyarakat* UII-Yogyakarta, 1995.
- Rahardjo, Dawam. *Tanggungjawab Sosial Perusahaan Sebuah Kerangka Normatif*, *Majalah Usahawan*, No. 10 Tahun XXI, Oktober 1992.



Reksodiputro, Mardjono. *Kemajuan Pembangunan Ekonomi dan Kejahatan*. Jakarta: Lembaga Kriminologi UI-Jakarta, 1994.

———. *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana*. Jakarta: Lembaga Kriminologi UI-Jakarta, 1994.

Sadli, Saparinah. *Persepsi Sosial Mengenai Perilaku Penyimpangan*. Jakarta: Bulan Bintang, 1976.

Sahetapy, JE. Kejahatan Korporasi Ditinjau dari Sudut Kriminologi: Studi Kasus di Indonesia. *Makalah seminar Nasional Kejahatan Korporasi FH UNDIP-Semarang*, 23 - 24 Nopember 1989.

Saleh, Roeslan. Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi Dalam Pembangunan. *Makalah Seminar Nasional UII-Yogyakarta*, 1993.

Soekanto, Soerjono, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: UI-Press, 1983.

———. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 1983.

———. *Teori Sosiologi Tentang Perubahan Sosial*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984.

———. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta UIP, 1984.

Sudarto. *Hukum dan Hukum Pidana*. Bandung: Alumni, 1986.

———. *Kapita Selekta Hukum Pidana*. Bandung: Alumni, 1986.

Sumantoro. Editor. *Aspek-Aspek Pidana Bidang Ekonomi*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Sudharmono, dkk. *Konsepsi Hak-Hak Asasi Manusia Berdasarkan Pancasila (Menyongsong Eraglobalisasi Suatu Alternatif Pemikiran)*. Surabaya: Usaha Nasional, 1996.

Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1983.

- Susanto, I.S. Pemahaman Kritis Terhadap Realitas Sosial. *Majalah. Masalah-masalah Hukum* No. 9 Tahun 1992. FH. UNDIP-Semarang.
- . Kejahatan Korporasi. *Makalah. Penataran Nasional Hukum Pidana dan Kriminologi Dosen-Dosen FH. PTN/PTS Se-Indonesia, UNDIP, 12-13 Desember 1993.*
- . Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Sosiologi. *Makalah. Disampaikan Pada Seminar Nasional HAM. FH UNDIP-Semarang: 25 Januari 1993.*
- . Kajian Kriminologis Masalah Kredit Macet, *Makalah Seminar, dalam rangka dies Natalis XXIX Universitas Muhammadiyah Magelang, 21 Agustus 1993.*
- . Aliran Pemikiran Dalam Kriminologi dan Pengaruhnya Terhadap Orientasi Studi Kejahatan. *Makalah, disampaikan pada Penataran Nasional Hukum Pidana dan Kriminologi, Semarang, 21 - 31 Januari 1993.*
- . Pokok-Pokok Kriminologi Indonesia. *Makalah Seminar Kriminologi VII Semarang, 1 - 2 Desember 1994.*
- . *Kejahatan Korporasi. Semarang: BP UNDIP-Semarang, 1995.*
- . *Kriminologi. Semarang: FH UNDIP-Semarang, 1995.*
- . Hukum, Etika Politik, dan Etika Bisnis. *Harian Kompas. 1 Juni 1995.*
- . Kajian Sosiologis Terhadap Lembaga Pengadilan. *Makalah, disampaikan dalam pertemuan dosen sosiologi hukum se-Jawa Tengah dan DIY di FH Muria, Kudus 24 - 25 Nopember 1995.*
- Subekti, Ramlan. *Memahami Ilmu Politik. Jakarta: Gramedia, 1992.*
- Sunggono, Bambang. *Hukum dan Kebijakan Publik. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.*
- Soetrisno, dkk. Hubungan Industrial dan Sarana-Sarananya, *Kumpulan Makalah, Jakarta: YKTI, 1994.*
- Soemitro Hanitijo, Ronny. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.*

- \_\_\_\_\_. *Permasalahan Hukum di dalam Masyarakat*. Bandung: Alumni, 1984.
- \_\_\_\_\_. *Beberapa Masalah Dalam studi Hukum dan Masyarakat*, Bandung: Remadja Karya, 1985.
- Sinaga, Tianggur. *Analisis Kasus Unjuk Rasa di Indonesia, Kumpulan Makalah*. YKTI, Jakarta, 1994
- Schinzinger, Roland Martin dan Martin, W. Mike. *Terjemahan, Etika Rekayasa*. Jakarta: Gramedia, 1994.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasi)*. Jakarta: Rajawali Pers, 1988.
- \_\_\_\_\_. *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi Pembangunan*. Yogyakarta: Mandala, 1991
- Tjorowinoto, Moeljarto. *Pembangunan Ekonomi dalam Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Veegr. K. J. *Realitas Sosial (Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Masyarakat dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi)*. Jakarta: Gramedia, 1993.
- Warrasih, Esmi. *Penegakan Hukum dan Permasalahannya. Makalah*. Di Sampaikan pada pertemuan pelajar dan peminat studi sosiologi hukum di UMK Kudus, Colo, 24 -26 Nopember 1995.
- Widyadi, Didi. *Trend Bisnis Curang di Indonesia*. Semarang: BP UNDIP-Semarang, 1995.
- Wibawa Samodra. *Kebijakan Publik Proses dan Analisis*. Jakarta: Intermadia, 1994.
- W. Meyer Marshaal dan M. Blau Peter. *Birokrasi Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: UIP, 1987.
- Menanggapi Tantangan Masa Depan. *Kumpulan Pemikiran Para Pakar Menyambut 30 Tahun Lemhanas*: Jakarta, Sinar Harapan, 1995.
- Pembangunan Berkelanjutan Mencari Format Politik. *Himpunan Makalah*. Yayasan SPES. Jakarta: Gramedia, 1992.
- Problem. *Majalah*. Yayasan Buruh Membangun No. 02 Tahun 1996.

- Problem. *Majalah*. Yayasan Buruh Membangun No. 06 Tahun 1996.
- Proses Penyelesaian Perselisihan Industrial dan PHK. Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai Depnaker: tanpa tahun.
- Pedoman Pelaksanaan HIP, Depnaker RI. Jakarta, Edisi, 1994.
- United Nation, Report: Departemen of Economic and Social Affairs, Fourth. United Nation Congress on the Prevention of Crime and treatment of offenders 1970, New York, 1971.
- Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) RI. Surabaya: Bina Pustaka. 1993.
- Harian Kompas. 28 September 1995. 251 dan 300 Perusahaan di Jatim langgar UMR, Protes Soal Upah 35 buruh di-PHK.
- Harian Kompas, 5 Desember 1995. 400 buruh PT Arufmin terkatung-katung.
- Himpunan Peraturan Baru Tentang PHK dan Pemberhentian PNS. Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Himpunan Tentang UMR-1996, PHK, dan Pesangon. Jakarta: Sinar Grafika, 1996
- Kotamadia Jambi. Dalam Angka 1995 Bappeda Kotamadia Daerah Tingkat II Jambi bekerjanya dengan Cabang Perwakilan BPS Kotamadia Jambi.