

BAH. III

ATURAN PERJANJIAN PERBURUAN DAN PERLINDUNGANYA
MENURUT HUKUM PERBURUAN DIRASA INI

A. Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila .

Seperti tersebut pada hukum perburuhan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dimana pihak yang satu "buruh" mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain "majikan" selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah, dan dimana pihak yang lain "majikan" mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu "buruh" dengan membayar upah.

Perjanjian perburuhan dalam arti yang umum adalah : Perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh/karyawan yang telah di daftarkan pada Departemen Tenaga kerja dengan majikan yang pada umumnya atau semata-mata memenuhi syarat-syarat yang harus diperhatikan didalam perjanjian kerja .

Seperti kita ketahui bahwa dewasa ini bangsa Indonesia sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan disegala bidang demi mensukseskan Repelita yang sekarang sudah memasuki polita ke empat tahun terakhir, dimana Pengusaha adalah merupakan faktor yang penting didalam menunjang hasil-hasil pembangunan dibidang ekonomi. Demikian pula si buruh di tuntut box peran aktif dan berpartisipasi terhadap usaha tersebut .

Ketetapan MPR. nomor II/MPR/1983 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara bidang tenaga kerja sub.C.menyebutkan bahwa : Pembinaan hubungan perburuhan perlu ditingkatkan dan diarahkan kepada terciptanya kerjasama yang serasi antara buruh dan Pengusaha yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses produksi serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan . 1)

Untuk melaksanakan ketetapan MPR.II/MPR/1983 tentang
GEHN terutama bidang Tenaga Kerja, maka demi menjamin kepasti-

1) Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Dasar 1945
P.4 dan GHN, hal.84 - 85.

rangkap 3 (tiga) ,selembar harus dikirim ke Departemen Perburuhan untuk dimasukkan dalam daftar untuk itu.

4. Perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan kemudian dapat diperpanjang dengan paling lama satu tahun lagi .2)

Menyadari bahwa pelaksanaan hubungan perburuhan pada - masa lampau dengan segala akibatnya , ternyata kurang memungkinkan tercapainya tujuan untuk menjadikan hubungan perburuhan yang sel~~a~~ ras dan serasi sebagai pencipta ketenangan kerja , dan stabilitas sosial untuk tercapainya pembangunan Nasional.

Untuk maksud diatas dipandang perlu agar semua pelaku yang ikut berperan dalam hubungan perburuhan Pancasila berpegang teguh pada nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila Pancasila . dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa .

Karenanya untuk mewujudkan hubungan perburuhan tersebut diperlukan adanya sarana yang merupakan pedoman hubungan perburuhan yang diberi nama: Hubungan Perburuhan Pancasila (H P P) atau Hubungan Industrial Pancasila.

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian dan kebudayaan Nasional Indonesia.3)

Memperhatikan pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa sila-sila dari Pancasila tentunya melandasi hubungan Industrial Pancasila yang merupakan satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan , sila yang satu tidak boleh menonjol dari sila yang lain karena Pancasila itu harus dilaksanakan dan di amalkan secara bulat dan utuh .

Langsa Indonesia yang memiliki Pancasila sebagai jiwa kepribadian dan pandangan hidup dan dasar negara, mengajarkan bahwa hidup manusia akan mencapai kebahagiaan jika dapat dikembangkan keselarasan, keserasian, dan keseimbangan, baik dalam hidup ma

2) Prof. Iman Soepomo, Sh. Pengantar Hukum Perburuhan
Jamtatan, Jakarta, cet. III, 1980. hal. 58

3) Departemen Tenaga Kerja RI, Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila, 1983, hal. 9

manusia sebagai pribadi dan dalam hubungannya manusia dengan masyarakat hubungan manusia dengan Tuhan Yang Maha Kuasa ,Allah SWT, maupun dalam mengejar kemajuan lahiriyah dan kebahagiaan Rohaniah .

Hubungan perburuhan Pancasila merupakan pengejawantahan dari Pancasila kedalam kehidupan hubungan Industrial. Pekerja dan Pengusaha sebagai pelaku proses produksi adalah pejuang dan merupakan kekuatan nasional. 4)

Hal itu berarti bahwa Hubungan Industrial Pancasila tidak menganggap karyawan sebagai faktor produksi belaka, tetapi sudah sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

Hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa kerja adalah sebagai pengabdian manusia kepada Tuhan yang Maha Esa dan sesama manusia . 5)

Dalam hal hubungannya dengan sila pertama Pancasila yaitu Ke Tuhanan Yang Maha Esa, maka hubungan Industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa kerja sebagai pemabdian manusia kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sesama manusia. Dengan demikian kerja sebagai kegiatan rutin dan kodrati manusia yang diabdikan kepada penyempurnaan hubungan pribadi antara manusia dengan Tuhan dan sesama. Dengan demikian tujuannya tidak semata-mata duniawi, tetapi juga ukhrowi, sehingga dalam melakukan kerja yang bersifat halal senantiasa menjadi landasan dan pedoman yang paling utama.

Hubungan Industrial Pemasale mempunyai tujuan :

1. Mengemban cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945 didalam pembangunan nasional ,ikut mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 ,serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan ,perdamaian abadi dan keadilan sosial .
2. Tujuan tersebut dicapai melalui penciptaan ketenagaaan ,ketertiban keagairahan kerja ,serta ketenagaaan usaha ,meningkatkan produksi dan produktifitas dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia. 6)

Kemudian daripada itu bahwa Hubungan Industrial Pancasila
la dalam mencapai tujuannya mendasarkan diri pada asas pembangunan -
yaitu :

4) Ibid. hal 9

5) Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung.
Buku Saku Tanya Jawab Hubungan Industrial Pancasila, hal. 4.

6) Departemen Tenaga Kerja RI. Op.cit.hal.9

antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan. Karena itu penggunaan tindakan penekanan dan aksi-aksi fisik seperti mogok, penutupan perusahaan dan lain-lain tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan Industrial Pancasila.

5. Di dalam pandangan hubungan Industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan. Keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas pertimbangan kekuatan, akan tetapi didasarkan atas keadilan dan kepatutan. Disamping itu Hubungan Industrial Pancasila juga mempunyai pandangan bahwa hasil-hasil perusahaan yang telah dicapai berdasarkan kerjasama antara pekerja dan pengusaha harus dinikmati secara adil dan merata sesuai dengan pengorbanan masing-masing.

Sesuai hubungan Industrial Pancasila bagi masyarakat dan bangsa Indonesia yang sedang giat-giatnya membangun adalah hubungan yang lebih serasi dan selaras demi kontinuitas pembangunan itu sendiri.

Diterimanya Pancasila sebagai falsafah yang menjwai hubungan perturuhan, merupakan kemajuan yang sangat fundamental . Karenanya hal itu jangan sampai berlaku secara teoritis ,tetapi juga praktis dalam kehidupan sehari-hari.

Karenanya pula perlu adanya sarana-sarana dalam mewujudkan hubungan Industrial Pansasila dalam kehidupan sehari-hari . Adapun sarannya yang utama adalah :

1. Lembaga kerjasama tripartide dan bipartide.
2. Perjanjian perburuhan.
3. Lembaga peradilan perburuhan.
4. Peraturan perundang-undangan Perburuhan.
5. Pendidikan perburuhan.

2. Hak dan kewajiban antara Turuh dan Pengusaha .

Seperti kita ketahui bahwa hak dan kewajiban adalah dua hal, tetapi merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Peraturan yang diatur bukan berarti penghapusan hak

tetapi lebih mementingkan kewajiban, hak itu berpengkal tolak dari kewajiban dan setiap orang yang telah menjalankan kewajibannya maka dia patut mendapatkan haknya.

Dengan demikian nyatalah bahwa hak itu tidak ada artinya bila tidak ada kewajiban .

Seperti tersebut pada bab diatas, bahwa antara buruh dan majikan masing-masing mempunyai hak dan kewajiban yang patut di terima dan di laksanakan sebagaimana mestinya.

Sebagaimana terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1602 maupun dalam hukum Perburuahan, dibawah ini akan penulis kemukakan secara ringkas bahwa :

1. Hak buruh diantaranya adalah :

- a. menerima upah sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan .

Pengertian Upah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah nomor 2 tahun 1981 adalah : Suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh/karyawan untuk suatu pekerjaan atau suatu jasa yang telah atau akan dilakukan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara Pengusaha dan buruh/karyawan.

- d. Memberikan tunjangan atas ganti rugi berupa uang karena sakit atau kecelakaan berhubungan melakukan pekerjaan dengan berdasarkan aturan kecelakaan/sakit yang diharuskan oleh Undang Undang .

Dalam hal ini termasuk pula karena kejadian khusus diluar waktu yang ditentukan atau diluar kesalahannya.

- c. Memperoleh dan memakai alat pelindung dalam melakukan pekerjaan demi keamanan dan keselamatan kerja.
 - d. Berhak atas cuti dan istirahat serta perlindungan terhadap keselamatan kerja.
 - e. Melakukan ibadah sesuai dengan Agama yang mereka anut sebagai manifestasi pelaksanaan hak-hak asasi manusia .
2. Hak-hak Majikan/Pengusaha :
- a. Berhak atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh buruh menurut

- d. Berhak atas cuti dan istirahat serta perlindungan terhadap keselamatan kerja.

9. Melakukan ibadah sesuai dengan Agama yang mereka anut sebagai manifestasi pelaksanaan hak-hak asasi manusia .

2. Hak-hak Majikan/Pengusaha :

- c. Terhadap atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh buruh menurut

laksanakan kesepakatan kerja bersama dengan penuh rasa tanggung jawab .

C. Perlindungan Upah dan Norma Kerja .

1. Perlindungan Upah .

Upah bagi buruh sebagai akibat dari perjanjian kerja merupakan faktor utama, sebab upah itulah yang merupakan sarana yang penting bagi buruh guna menghidupi diri dan demi kelangsungan keluarganya yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam mengadakan perjanjian kerja itu biasanya upah ditentukan oleh kedua belah pihak.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menyebut -
kan bahwa : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan
dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan .

Sebagai langkah selanjutnya maka Pemerintah memandang perlu untuk menyusun suatu peraturan perundang-undangan mengenai sistim pengupahan yang lebih sesuai dengan kondisi masyarakat dewasa ini . Hal tersebut dapat direalisasikan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Dan pada pokoknya Peraturan Pemerintah tersebut mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal tolak pada upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup bagi buruh dan keluarganya .

Lakukan secara khusus telah dituangkan dalam Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: Kep/72/MEN/1984 tanggal 31 maret 1984 tentang dasar perhitungan upah lembur .Dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: Kep.113/MEN/1984 tanggal 19 mei 1984. tentang Penetapan dan peningkatan upah pokok minimum regional dan 12 sub.sektor di Jawa Timur .

Pada definisi tersebut diatas telah dijelaskan pengertian upah , dan pembayaran upah berupa uang harus di - bayar /dilakukan dengan alat pembayaran berupa uang di Indonesia (Rupiah) .Hal tersebut sesuai dengan pasal 1602.h K U H Perdata :

7 Pembayaran upah yang ditetapkan dengan uang harus dilakukan dengan alat pembayaran yang sah di Indonesia.7)

79 Prof. R. Subekti SH, dan R. Tjitrosudibio, K U H Per
data, Op.cit .hal. 360

dan juga merupakan penjagaan agar buruh melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan .

Peraturan tersebut tidak hanya ditujukan kepada Majikan yang hendak memakai tenaga buruh tetapi juga ditujukan kepada pihak buruh itu sendiri , dimana dan bilamana buruh hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan kekuatan rohnya. Dengan sendirinya peraturan tersebut dimaksudkan memberikan perlindungan kepada si buruh , perlindungan disini merupakan faktor penting didalam hubungan kerja . Sebab pada tenaga yang sehat dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan kesehatan menjadi faktor yang utama dalam menunjang suksesnya pembangunan .

Pasal 1602.U. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan :

" Si Majikan diwajibkan kepada buruh-buruh yang tinggal kepadanya memberikan kesempatan dengan tidak dipotong upahnya, memenuhi ibadah Agamanya, begitu pula menikmati istirahat dari pekerjaannya, dalam kedua-duanya hal seperti itu yang ditetapkan dalam persetujuan atau jika tidak ada menurut kebiasaan setempat .8)

Sehubungan dengan bunyi pasal tersebut diatas maka terhadap buruh, majikan wajib mengatur pekerjaannya sedemikian rupa sehingga mereka dapat memperoleh kesempatan untuk memperbaiki diri baik masalah keagamaan, lanjutan maupun keahlian.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor: PER-01/MEN/1985 tanggal 25 Januari 1985 pada lampirannya bab.VIII tentang Keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan ;

1. Kewajiban atau kesolipan kedua belah pihak mentaati ketentuan ketentuan keselamatan kerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan sakit akibat hubungan kerja serta mentaati petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja dan menjaga kebersihan lingkungan ditempat kerja .
2. Kewajiban perusahaan menyediakan alat-alat perlengkapan kerja dan alat-alat pelindung diri serta kewajiban karyawan untuk memelihara alat-alat perlengkapan tersebut dan memakai alat pelindung diri yang telah disediakan serta sengsi bagi yang-

2.b. Masalah jam kerja .

10) Prof. Iwan Soesopo, SH, Mikian Pertumbuhan Undang-undang dan Peraturan-Peraturan, op.cit, hal. 268

1. Hari kerja dalam seminggu.
2. Jam kerja sehari dan seminggu.
3. Melebihi jam kerja dan seminggu tersebut dinyatakan sebagai kerja lembur .
4. Kerja lembur bersifat suka rela dan dilakukan dalam keadaan tertentu .
5. Perhitungan upah lembur dimunt sesuai dengan ketentuan per - undang-undangan yang berlaku .

Dari ketentuan diatas dapatlah dinyatakan bahwa tiap
tiap hari buruh dilarang kerja lebih dari 7 jam atau dalam se-
minggu tidak boleh lebih dari 40 jam.

Namun adakalanya ,bahkan sering kita jumpai dalam praktek tentang masih adanya perusahaan yang belum mentaati ketentuan jam kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang nomor 12 tahun 1948 . Hal yang demikian itu karena Pengusaha bertindak sesuai dengan prinsip ekonomi yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya ,juga buruh bermaksud mendapatkan upah yang sebanyak-banyaknya .

Disamping itu untuk menutupi kekurangan tenaga adalah dengan jalan menambah jam kerja atau bekerja lembur bagi buruh-buruh yang sudah ada.

Tindakan menambah jam kerja tersebut memang dibenarkan oleh undang-undang. Sebab pasal 12 ayat 1 Undang-undang nomor 12 tahun 1948 berbunyi :

- (1) Dalam hal dimana pada suatu waktu atau biasanya pada tiap waktu atau pada masa tertentu ada pekerjaan bertimbun-timbun yang harus lekas diselesaikan, boleh dijalankan pekerjaan dengan menyimpang dari yang ditentukan pada pasal 10 .d. dan 11 akan tetapi waktu kerja itu tidak boleh lebih dari lima puluh empat jam seminggu. Aturan ini tidak berlaku bagi pekerjaan yang berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan buruh. 11)

Fila diperhatikan maka peraturan tersebut memberikan peluang bagi majikan untuk memperlakukan buruh secara tidak layak terutama dalam hal mengejar produksi. Padahal Undang-undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai

Tenaga kerja, bahwa pada pasal 9 disebutkan :

* Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kesehatan serta kesusilaan, perilaku moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral Agamanya.12)

Terhadap ketentuan tersebut diatas yang perlu di -
perhatikan adalah keadaan mental dan fisik buruh ,sebab pemba-
ngunan yang digariskan oleh pemerintah tidak hanya pada satu
sektor tetapi mencakup pula segala bidang yang pada hakekatnya
adalah pembangunan manusia seutuhnya baik mental, fisik materi-
il dan spirituil .

D. Perselisihan Perburuhan .

Dengan telah dihayatinya Hubungan Industrial Pancasila dimana perselisihan perburuhan tidak lagi mendapat tempat yang menonjol dalam proses produksi mengingat keselarasan dan keseimbangan telah dicapai .

Namun demikian segala sesuatu tentu tidak lepas dari oobaan dan rintangan, khususnya tentang benturan-benturan maupun perselisihan antara buruh dan pengusaha dalam perusahaan.

Dengan demikian untuk mengatasi perselisihan perburuhan perlu dikembangkan mekanisme penyelesaian keluhan ke sah yang merupakan sumber pertama adanya perselisihan .

Undang-undang nomor 22 tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuahan pasal 1 ayat 1 sub.c menyatakan bahwa :

" Perselisihan perburuahan adalah pertentangan antara majikan dan perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya perpesesuaian faham mengenai hubungan kerja ,syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuahan . 13)

Dalam undang-undang tersebut lebih lanjut dikatakan bahwa perselisihan perburuhannya berasal dari tindakan buruh dan majikan .

12) Ibid , Ann1.5

13) Ibid . hal. 237

Dari buruh , dimana buruh secara kolektip menghentikan atau memperlambat jalanya pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan , dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan supaya majikan menerima hubungan kerja , syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan .

Dari majikan , berupa menolak buruh -buruh seluruh nya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lain menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan .

Sehubungan dengan hal tersebut diatas maka mengenai perselisihan perturuhan dapat dibedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan .

Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan atau menyalahi ketentuan hukum. 14)

Dengan ketentuan diatas dan undang-undang penyelesaian perselisihan perburuhan juga menyotakan bahwa mengenai perselisihan hak memberi wewenang kepada P.4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) untuk menyelesaikanya , sebab tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja adalah termasuk perselisihan hak.

Sedangkan perselisihan kepentingan adalah: mengenai usaha mengadakan perubahan-perubahan dalam syarat-syarat perburuan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan diatas, pertentangan berhubung tidak adanya persesuaian faham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan .15)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI nomor: Kep.342/MEN/1986 tanggal 9 april 1986 tentang petunjuk umum pemerantaraan perselisihan Hubungan Industrial Pancasila ,khususnya dalam menghadapi kasus upah lembur,pemogokan,pekerja kontrak,pemutusan hubungan kerja dan perubahan status atau penilikan perusahaan, dimana pada ke

14) Prof. Iman Soepomo. SH, Pengetar Hukum Perburuhan .
Op.cit , hal. 97

15) Loc.Op.cit. hal 97

Undang-undang nomor 22 tahun 1957 menyebutkan bahwa Pegawai perantara adalah pegawai Kementerian perburuan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuan untuk memberi perantaraan dalam perselisihan perburuan .16)

1. Lembaga kerjasama tripartide dan bipartide.
2. Perjanjian perburuhan.
3. Lembaga peradilan perburuhan.
4. Peraturan perundang-undangan perburuhan.
5. Pendidikan perburuhan.

 Namun apabila perselisihan tersebut tidak dapat di -
atur secara bersama maupun bantuan pihak ketiga, maka penyele-
saiannya diatur menurut peraturan yang berlaku.

Mengenai perselisihan hak di bidang pertukaran ada dua instansi yang berwenang menyelesaikannya yaitu :

16) Prof. Iman Sospomo SE, Hukum Pertubahan Endang-Un -
dang dan Peraturan-Peraturan, Op.cit, hal 238

Pengadilan Negeri dan P.4 (Panitia Penyelidikan Perselisihan Perburuhan) . Sedangkan perselisihan yang berhubungan dengan kepentingan hanya dapat diajukan kepada P.4 (Panitia Penyelidikan - Perselisihan Perburuhan) .

E. Penutusan Hubungan Kerja .(P H K)

- (1) Pengusaha harus mengusahakan agar jangan terjadi P H K .
- (2) Pemutusan Hubungan kerja , dilarang :
 - a. Sebelum buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan terus menerus .
 - b. Selama buruh berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara yang ditetapkan oleh Undang undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan Agamanya dan yang disetujui Pemerintah .(8)

Kemudian dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dapat kita bedakan bahwa perjanjian perburuhan yang diadakan untuk suatu waktu tertentu dan yang diadakan tanpa waktu tertentu. Perjanjian yang diadakan dengan waktu tertentu maka perjanjian tersebut berakhir secara otomatis apabila waktunya habis.

Soal Pemutusan Hubungan Kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan bagi buruh yang kehilangan pekerjaannya, seperti uang pesangon. Pembayaran semacam itu memang merupakan salah satu aspek dari hubungan kerja.

Prosedure Pemutusan Hubungan Kerja hendaknya memperhatikan kepentingan Majikan dan kepentingan buruh serta mengadakan proses penyelesaian yang layak dan praktis. Dan P H K dari Majikan itu hendaknya harus memenuhi syarat tertentu, misal: tenggang waktu pernyataan pengakhiran, dasar untuk memilih buruh yang akan diberhentikan, cara mempertimbangkan termasuk perundingan sebelum P H K dilakukan hal itu dimaksudkan sebagai usaha terhadap buruh yang makin meningkat.

Hukum perburuhan telah memberikan garis ketentuan bahwa pemberhentian hanya boleh didasarkan kepada alasan tertentu yang ditetapkan .

Alasan - alasan tersebut adalah :

1. Pengurangan buruh .
2. Penunduan pekerjaan .
3. Tidak oakep.
4. Pelanggaran disiplin .
5. Pelanggaran kejahatan .

18) Prof. Iman Soepomo, SH . Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan , Op.cit , hal.220

