

# PENETAPAN HAK-HAK PEKERJA SETELAH MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Indah Sari \*

## **Abstrak**

*Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sesuatu yang menakutkan bagi pekerja, karena ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, si pekerja akan kehilangan mata pencariannya serta tidak bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Pengusaha dan pekerja/buruh sedapat mungkin menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka pekerja akan mendapatkan hak-haknya yang berupa uang pesangon, uang masa kerja, uang ganti kerugian dan uang pisah. Hak-hak untuk pekerja ini diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya di pasal 156 ayat 2,3,4. Jika ada perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha mengenai hak-hak yang harus diterima oleh pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka akan diselesaikan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.*

## **PENDAHULUAN**

Keberadaan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada dasarnya berfungsi bagaimana kedudukan antara pekerja/buruh dan pengusaha seimbang. Dimana di dalam Undang-Undang tersebut telah ditegaskan bagaimana Hak dan Kewajiban para pihak di dunia Ketenagakerjaan. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak hanya melibatkan pekerja/buruh dan pengusaha tetapi melibatkan pihak ketiga yaitu Pemerintah. Awalnya, sebelum keberadaan Undang-Undang No 13 tahun 2003 hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidaklah seimbang dimana pekerja/buruh diposisikan pada kelompok yang lemah.

Posisi pekerja/buruh diposisikan dalam posisi yang lemah dikarenakan riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yaitu zaman perbudakan, rodi dan *poenale* pada masa penjajahan. Terjadinya perbudakan pada zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak disebabkan karena rendahnya

kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup dengan subur.<sup>1</sup> Selain itu juga faktor penyebab posisi pekerja/buruh lemah adalah bahwa pada saat itu aturan yang dipakai adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang diatur dalam Buku III, Bab 7 A bagian pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima<sup>2</sup> disini dijelaskan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah hubungan keperdataan saja, negara atau pemerintah tidak ikut campur dalam hubungan keperdataan ini. Otomatis dengan demikian posisi pengusaha lebih kuat dari pekerja/buruh karena pengusaha punya modal/kekayaan dan buruh sangat membutuhkan pekerjaan.

Kemunculan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 telah membawa angin segar bagi pe-

\* Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Suryadarma. Aktif di Lembaga Konsultasi Bantuan Hukum (LKBH) FH Suryadarma dan Asosiasi Dosen Indonesia (ADI) DPC Jakarta Timur,

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 2003, hal 1-2.

<sup>2</sup> Lihat Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Bab 7 A bagian pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima.

kerja/buruh dimana keberadaan Undang-Undang ini ingin menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil karena peraturan perundang-undangan tersebut memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia seutuhnya, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, upah yang layak dan sebagainya. Selain itu pemerintah juga memperhatikan kepentingan pengusaha /majikan yakni kelangsungan perusahaan.<sup>3</sup> Dan disamping itu juga keberadaan UU ketenagakerjaan telah menciptakan suatu Hubungan Industrial yang berimbang dan harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh dimana negara yang diwakili oleh pemerintah turut aktif dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha tersebut. Adapun partisipasi pemerintah dalam hal ini adalah *pertama*, turut serta dalam perumusan regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, *kedua*, dalam pengawasan, *ketiga*, dalam hal perizinan apapun yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan *keempat*, dalam hal penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tidak hanya mengatur bagaimana hubungan kerja dan hak-hak pekerja/buruh selama pekerja/buruh bekerja dengan pengusaha, tetapi juga mengatur bagaimana hak-hak yang harus diterima pekerja/buruh ketika sudah tidak bekerja lagi dengan pengusaha. Ketika buruh sudah tidak bekerja lagi dengan pengusaha lazimnya disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak harus diidentikkan dengan bahwa pekerja/buruh tersebut dipecat oleh pengusaha, karena ada beberapa alasan mengapa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa terjadi diantaranya: Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum, Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan, Pemutusan Kerja oleh Pekerja/Buruh dan Pemutusan Kerja oleh Pengusaha. Yang menjadi permasalahan selanjutnya adalah apakah si pekerja/buruh tersebut setelah

terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja? Jawabannya pasti iya. Ketika terjadi Pemutusan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh, hak-hak si pekerja tersebut haruslah diberikan. Apa sajakah hak-hak yang harus diterima oleh pekerja setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja? Adapun hak-hak itu adalah : Uang pesangon (pasal 156 ayat 2 UU No 13 Tahun 2003), Uang Penghargaan Masa Kerja ( pasal 156 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003), Uang Ganti Kerugian (pasal 156 ayat 4 UU nomor 13 Tahun 2003) dan Uang Pisah (kebijakkan dari perusahaan). Hak-hak ini haruslah diterima oleh pihak pekerja setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adapun perhitungan berapa besar bagian si pekerja mendapatkan hak-haknya ini didasarkan pada alasan-alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Hal ini sudah tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

## PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian –uraian di atas sangat menarik bagi penulis untuk membahas lebih lanjut apa-apa saja hak yang harus diterima oleh pekerja/buruh setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lebih lanjut penulis ingin mengkaji lebih dalam permasalahan sebagai berikut:

1. Apa sajakah hak-hak yang harus diterima pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?
2. Bagaimanakah perhitungan hak-hak yang diterima bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

## PEMBAHASAN

### 1. PENGERTIAN PEMUTUSAN KERJA (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan momok yang menakutkan bagi para pekerja. Kenapa demikian? Karena setelah terjadi PHK tentu si pekerja kehilangan mata pencariannya dan otomatis pekerja tidak bisa lagi

---

<sup>3</sup> Lalu HUsni, *Op.Cit*, hal 10

memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. PHK kadang diidentikkan dengan bahwa pekerja diberhentikan sepihak oleh pengusaha atau pekerja diberhentikan karena melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan apa yang sudah digariskan dalam Peraturan Perusahaan (PP). Apakah definisi PHK sesempit itu? Marilah kita melihat apa sebenarnya makna dari Pemutusan Hubungan Kerja itu (PHK):

- Menurut **Halim** (1990:136) bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>4</sup>
- Menurut Pasal 1 angka 25 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha.<sup>5</sup>
- Menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial. Jadi mem-PHK pekerja/buruh tidak bisa semaunya atau sekehendak pengusaha. Kesemuanya harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat sebagaimana yang diatur pada pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.<sup>6</sup>
- Pemutusan Hubungan Kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap sepuluh orang pekerja atau lebih pada suatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan kerja yang menggambarkan suatu etiked pengusaha untuk

mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.<sup>7</sup>

- Bahwa ketentuan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di Badan Usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik Badan Hukum, baik milik swasta ataupun milik negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>8</sup>

## 2. JENIS-JENIS PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara teoritis terbagi 4 macam yaitu:<sup>9</sup>

- a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi Hukum.  
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum ialah Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dengan sendirinya secara hukum. Pasal 1603.e KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum, jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Berdasarkan ketentuan ini Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) demi hukum dalam prakteknya secara yuridis disebabkan oleh:

- Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- Pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Bersama dan
- Pekerja meninggal dunia

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak hanya

---

<sup>4</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hal 108

<sup>5</sup> *Ibid*, hal 108-109

<sup>6</sup> Lihat lebih lanjut Pasal 151 dan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,

---

<sup>7</sup> Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal 130

<sup>8</sup> *Ibid*, hal 130.

<sup>9</sup> Abdul Khakim, *Op Cit*, hal 109-112.

karena berdasarkan waktu yang telah disepakati, tetapi karena telah selesainya pekerjaan yang telah diperjanjikan.

- b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengadilan.

Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh Pengadilan ialah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena adanya Putusan dari Pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja/keluarganya) mengajukan pembatalan perjanjian kepada Pengadilan. Contoh: bila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang dari 18 tahun), dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada Pengadilan.

- c. Pemutusan Hubungan kerja (PHK) oleh Pekerja/Buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang timbul karena kehendak pekerja/buruh secara murni tanpa adanya rekayasa pihak lain. Jadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu tidak hanya dilakukan oleh pengusaha, tetapi juga dapat dilakukan oleh pekerja/buruh. Dalam praktek bentuknya adalah pekerja/buruh mengundurkan diri dari perusahaan tempat ia bekerja.

Dalam pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatur syarat-syarat pengunduran diri yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh:

- Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
- Tidak terikat dalam ikatan dinas
- Tetap menjalankan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh pekerja/buruh dapat dilakukan dengan mengajukan permohonan

kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), bila pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja /buruh
- Membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga )kali berturut-turut atau lebih.
- Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh.
- Memerintahkan pekerja / buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau
- Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Melihat uraian jenis-jenis PHK diatas dapat kita menyatakan bahwa PHK tidak hanya identik dengan hal pemecatan kerja oleh pengusaha, dalam hal pekerja mengundurkan diri dapat dianggap juga sebagai sebuah tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

- d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha ialah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya.

### 3. ALASAN-ALASAN PHK

Memberhentikan pekerja tidaklah mudah, harus di dukung oleh alasan alasan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan terutama Undang-Undang Nomaor 13 Tahun 2003. Alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut adalah:<sup>10</sup>

a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 2 UU No 13/2003. Dan tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kera sesuai pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang pengganti hak mendapatkan 1 kali sesuai pasal 156 ayat 4.

Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang pengganti hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP).

b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja sesuai perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali sesuai ketentuan pasal 154 ayat (b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi Pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai dengan pasal 154 ayat 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan uang

penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan pasal 154 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

c. Mengundurkan diri kerana pensiun.

d. Pekerja meninggal dunia.

Bagi pekerja yang meninggal dunia maka ahli warisnya mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 uang pengganti hak 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

e. Kesalahan Berat.

Adapun definisi dari kesalahan berat diatur di pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut:

- Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/ atau uang milik perusahaan.
- Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
- Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- Melakukan perbuatan asusila atau perjudiaan di lingkungan kerja.
- Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.
- Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.

<sup>10</sup>Untuk alasan-alasan PHK lihat: Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2004, hal 133-140 dan Perhitungan Upah Pesangon(PHK),arditiandito.wordpress.com/2013/05/15/perhitungan-upah-pesangon-phk/diunduh tanggal 12 Juni 2014.

- Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- Melakukan perbuatan lainnya dilindungi perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat tersebut harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- Pekerja/buruh tertangkap tangan
- Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.

f. Kesalahan Ringan.

Kesalahan ringan yang dimaksud adalah apabila pekerja melanggar apa yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Bagi pekerja yang melakukan kesalahan ringan dan setelah diproses ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk diakhiri hubungan kerjanya, maka pekerja tersebut mendapatkan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat 4 UU No 13 Tahun 2003 tetapi tidak berhak atas uang pisah.

g. Perusahaan tutup karena rugi terus menerus/*force majeure*.

h. PHK karena efisiensi.

i. Mangkir selama 5 hari berturut-turut (dikualifikasi sebagai pengunduran diri).

j. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.

k. Pekerja di tahan oleh pihak yang berwajib.

Bagi pekerja yang diputus dengan alasan tersebut diatas maka pekerja

tersebut tidak berhak uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja.

#### 4. LARANGAN PHK

Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan oleh pengusaha mengenai larangan memPHK pekerja atau buruh. Dimana pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran kandungannya, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- g. Pekerja buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- h. Jika Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit,

<sup>11</sup> Lihat lebih lanjut Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/ buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

## **5. PENETAPAN HAK YANG HARUS DITERIMA BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

Adapun penetapan hak bagi pekerja yang mengalami PHK masih relevan tercantum pada pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KE-50/-MEN/2000 yaitu:

1. **UANG PESANGON.**  
Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. **UANG PENGHARGAAN MASA KERJA.**  
Uang jasa sebagaimana yang di maksud dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
3. **GANTI KERUGIAN.**  
Pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan ke-tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain .
4. **UANG PISAH.**  
Pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja atau buruh atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai dengan ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Adapun perhitungan PESANGON menurut Undang-Undang Nomor 13 taun 2003 tercantum pada pasal 156 ayat 2 yang mengatur sebagai berikut ini:

- Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
- Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun =2 bulan upah
- Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun =3 bulan upah
- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
- Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
- Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
- Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
- Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Perhitungan Uang Penghargaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 3 sebagai berikut:

- Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 2 bulan upah
- Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun = 3 bulan upah
- Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun= 4 bulan upah
- Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun = 5 bulan upah
- Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun = 6 bulan upah
- Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun = 7 bulan upah
- Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun = 8 bulan upah
- Masa kerja 24 tahun atau lebih = 10 bulan upah.

Adapun UANG PENGANTI HAK yang harus diterima oleh pakerja yang mengalami PHK yang diatur pada UU NO 13 tahun 2003 pasal 156 ayat 4

adalah sebagai berikut ini:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja.
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Adapun komponen yang harus digunakan dalam menghitung pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya

nya diterima terdiri atas.

- Upah Pokok
- Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja /buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

**TABEL BERAPA KALI UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN DAN UANG PENGGANTI HAK YANG HARUS DITERIMA PEKERJA DARI BERBAGAI JENIS ALASAN PHK**

NO	Alasan PHK	Uang Pesangon Pasal 156 ayat 2	Uang Penghargaan Masa Kerja Pasal 156 ayat 3	Uang Penggantian Hak Pasal 156 ayat 4	Uang Pisah
1	Pengunduran diri : a. Secara baik-baik mendadak b. Secara baik-baik mengikuti prosedur 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri			1 kali 1 kali	1 kali
2.	Berakhirnya kesepakatan kerja waktu tertentu untuk pertama kalinya,			1 kali	
3	Mencapai usia pensiun	2 kali	1 kali	1 kali	
4	Pekerja meninggal dunia	2 kali	1 kali	1kali	
5	Kesalahan berat				
6	Kesalahan ringan	1kali	1 kali	1 kali	1 kali
7.	Perusahaan Tutup: a. Rugi terus menerus b. Efisiensi	1kali 1 kali	1 kali 1 kali	1 kali 1kali	
8	Mangkir selama 5 hari berturut-turut.				1 kali
9	Perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan : a.Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja b. Perusahaan tidak bersedia	1 kali	1 kali	1 kali	



	menerima pekerja di perusahaan tutup				
10	Pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib				
11	Perusahaan Pailit	1 kali	1 kali	1 kali	
12	Pekerja sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja	2 kali	1 kali	1 kali	

**Tabel didasarkan pada Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003**

Sebenarnya tidaklah rumit untuk menghitung Hak-Hak yang harus diterima oleh pekerja setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja asalkan perhitungan tersebut di dasarkan pada pasal 156 ayat 2,3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan<sup>1</sup> dimana sudah diatur secara tegas adapun Hak-Hak yang harus diterima pekerja setelah terjadinya PHK harus memenuhi empat komponen pokok yaitu: Adanya Uang Pesangon ( yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap), Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Ganti Kerugian dan Uang Pisah (dimana ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha).

Selain itu juga ketika hendak menghitung hak yang harus diterima oleh pekerja setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja , harus juga dilihat alasan terjadinya PHK tersebut. Hal ini nanti berkaitan dengan berapa kali pekerja tersebut mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (Lihat table diatas dalam tulisan ini).

Berdasarkan uraian di atas barulah kita dapat menghitung penetapan hak yang harus diterima oleh

<sup>1</sup> Lihat lebih Lanjut Pasal 156 ayat ,2, 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang *penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi bagi pekerja yang mengalami PHK.*

pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### CONTOH KASUS

Budi Kusuma adalah karyawan PT. Nusantara Bakti yang bergerak dalam bidang ekspor impor dengan masa kerja 12 tahun lebih 3 bulan. Tiga tahun terakhir perusahaan mengalami pemasukan yang sedikit sehingga dilakukan perampingan berupa pengurangan beberapa karyawannya termasuk saudara Budi Kusuma . Gaji terakhir Budi Kusuma adalah Rp. 6.000.000 dengan perincian sebagai berikut:

- Gaji pokok Rp. 4.000.000
- Tunjangan tetap  
Tunjangan masa kerja Rp.500.000  
Tunjangan jabatann Rp. 500.000
- Tunjangan tidak tetap  
Tunjangan makan Rp.500.000  
Tunjangan hadir Rp. 500.000
- Sisa cuti yang belum diambil 7 hari

Pertanyaannya:

Termasuk kriteria apakah alasan PHK Budi Kusuma? Dan berapa total uang pesangonnya?

Jawab:

Kriteria PHK Budi Kusuma adalah alasan karena efisiensi maka sesuai dengan ketentuan, bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang pengganti hak sesuai dengan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak

mendapatkan uang pisah.

Total uang pesangon yang diterima Budi Kusuma untuk masa kerja 12 tahun lebih 3 bulan adalah:

- a. Uang pesangon: 2x pasal 156 ayat 2 = 2x9 bulan= 18 bulan
- b. Uang penghargaan masa kerja : 1x pasal 156 ayat 3= 1x5 bulan = 5 bulan
- c. Uang penggantian hak : 15% (a+b) + sisa cuti 7 hari belum diambil.

Sesuai ketentuan untuk menghitung pesangon adalah upah pokok ditambah tunjangan : Rp 4.000.000. + (Rp.500.000 + Rp. 500.000)= Rp. 5.000.000

Jadi:

**Uang Pesangon 18 bulan**

18x Rp. 5.00.000 = Rp 90.000.000

**Uang Penghargaan masa kerja 5 bulan**

5x Rp.5.000.000 = Rp.25.000.000

**Uang penggantian hak**

15% (18+5) = 15%x23x Rp

5.000.000= Rp.17.250.000

**Sisa cuti yang belum diambil 7 hari**

Rp. 5.000.000 : 30 hari x 7 hari =

Rp.1. 1666.667

**TOTAL** Uang yang diterima oleh Budi Kusuma adalah:

**Rp. 90.000.000 + Rp.25.000.000+**

**Rp.17.250.000 + Rp.1.1666.667 =**

**Rp.143.916.667.**

## 6. PENYELESAIAN SENGKETA

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi Pemutusan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja harus dirundingkan secara musyawarah antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan Pemutusan

Hubungan Kerja dengan mendapatkan Penetapan dari Pengadilan.

Jika Pengusaha telah melakukan Pemutusan Kerja terhadap pekerja, dan tidak memberikan hak-hak si pekerja sebagaimana diuraikan diatas, upaya hukum apa yang dapat dilakukan oleh si pekerja agar hak-haknya setelah PHK diberikan oleh pihak Pengusaha? Mengenai hal ini di atur di dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>2</sup>

Merujuk pada UU Nomor 2 tahun 2004 bahwa “ Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Jadi perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha tegas diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( lihat ketentuan Bab I, Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004) dan dibandingkan pula dengan ketentuan Bab I, pasal 1 , angka 22 UU Nomor 13 tahun 2003.<sup>3</sup>

Adapun tata cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial ini adalah haruslah melalui beberapa tahap<sup>4</sup>

➤ **Bipartit**

Merupakan usaha musyawarah atau negosiasi antara pihak pengusaha

<sup>2</sup> Lihat lebih lanjut uraian dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur secara rinci mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>3</sup> Mohammad Saleh dan Liliik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hal.11

<sup>4</sup> Whimbo Pitoyo, *Materi Ajar Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Pendidikan Khusus Profesi Advokat IKADIN, Bekasi, 2012.

dan pihak pekerja yang mengalami PHK (dua pihak) tanpa menggunakan pihak ketiga. Inti dari Bipartit adalah ingin mencari penyelesaian yang terbaik dari kedua belah pihak yang sama-sama menyenangkan dan menguntungkan (*win-win solution*). Bipartit diselesaikan paling lama 30 hari kerja, apabila terjadi *deadlock* maka bipartit dianggap gagal dan salah satu/kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah gagal. Tetapi apabila bipartit tercapai kesepakatan dibuatlah Perjanjian Bersama (PB) yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

➤ **Tripartit**

Apabila Penyelesaian secara Bipartit telah gagal maka masuk pada tahap berikutnya yaitu penyelesaian melalui jalur Tripartit. Penyelesaian secara Tripartit menggunakan pihak ketiga yang netral untuk menyelesaikan masalah Ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hal ini Instansi Ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak pengusaha dan pekerja untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator. Hal inilah yang dinamakan penyelesaian sengketa secara mediasi yang menggunakan jasa mediator (pihak ketiga). Sedangkan mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri bertugas melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja yang mengalami

perselisihan.<sup>5</sup>

Apabila dalam mediasi tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja maka dibuatlah Perjanjian Bersama (PB), tetapi apabila tidak tercapai kesepakatan mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

➤ **Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

Jika jalur Tripartit tidak tercapai maka langkah selanjutnya adalah menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ini melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini disebut juga melalui jalur Litigasi.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) yang mempunyai wewenang mutlak atau kompetensi absolut dari lembaga peradilan, karena wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain.<sup>6</sup> Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial termuat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial yang bertugas

---

<sup>5</sup> Pemahaman lebih lanjut mengenai Mediator dalam perselisihan ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha lihat : Indah Sari, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bahan ajar pada Fakultas Hukum Universitas Suryadarma , Jakarta 2011, hal 32.

<sup>6</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998, hal 78.

dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dari tulisan ini adalah bagaimana menjawab permasalahan yang penulis angkat pada tulisan ini yaitu bahwa setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja/buruh berhak menerima hak-haknya diantaranya adalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian serta uang pisah yang ditentukan oleh pihak perusahaan dan pekerja. Berapa besarnya hak-hak tersebut tergantung pada bentuk alasan-alasan dari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Adapun saran yang penulis sajikan pada tulisan ini adalah hendaklah pengusaha memberikan hak-hak bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan selain itu juga si pekerja harus paham hak-hak apa yang harus pekerja/buruh terima setelah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dan jika ada sengketa dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut hendaklah diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan

yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Saleh, Mohammad dan Mulyadi Lilik, *Seraut wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012.
- Sari, Indah, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bahan ajar pada Fakultas Hukum Universitas Suryadarma, Jakarta, 2011.
- Sudiknon Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Pitoyo, Whimpo, *Materi Ajar Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial*, Pendidikan Khusus Profesi Advokat, IKADIN, Bekasi, 2012.
- Trijono, Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perhitungan Upah Pesangon (PHK), Arditiandito.wordpress.com/2013/05/15/p-erhitungan-upah-pesangon-phk/ diunduh tanggal 12 Juni 2014.