

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PESANGON

(Menurut UU No. 13 Tahun 2003)

Oleh : Myra M. Hanartani

I. PENDAHULUAN

Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masalah Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 s/d Pasal 172.

Khusus pengaturan masalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian yang sebelumnya telah diatur dalam Kepmen Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan telah diatur kembali dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Sedang pengaturan hukum acara (formil) mengenai PHK masih mengacu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di

Perusahaan Swasta, karena kedua undang-undang tersebut sampai saat ini masih berlaku (tidak dicabut oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Contoh : Ijin PHK untuk 10 orang/lebih, proses penyelesaian PHK melalui Bipartit, tingkat pemerantaraan dll, yang sampai saat ini masih berlaku.

II. MASALAH PHK DALAM UU NO. 13 TAHUN 2003

(1) Pada prinsipnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. (*pasal 151 ayat 3*)

Penetapan tersebut diatas tidak diperlukan dalam hal :

- a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi

adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pertama kali;

- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
- d. pekerja/buruh meninggal dunia; (*pasal 154*)
- e. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. (*pasal 158 ayat 1*)

(2) Larangan PHK (Pasal 153)

Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
- c. pekerja/buruh menjalankan ibadah;
- d. pekerja/buruh menikah;

- e. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya dalam satu perusahaan;
- g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh;
- h. pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, 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.

(3) Perhitungan uang pesangon, uang pengharhaan masa kerja dan uang penggantian hak.

a. Uang pesangon

- 1) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

- 2) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- 3) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 4) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 5) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 6) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 7) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 8) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 9) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah;

b. Uang penghargaan masa kerja

- 1) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6

(enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- 2) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- 3) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- 4) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- 5) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- 6) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- 7) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- 8) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

c. Uang penggantian hak

- 1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- 2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (limabelas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - 4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.
- a. Uang penggantian hak dan uang pisah, diberikan kepada :
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena melakukan kesalahan berat; (Pasal 158 ayat 3 dan 4).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena pengunduran diri atas kemauan sendiri; (Pasal 162 ayat 1 dan 2).
 - * Uang pisah hanya diberikan kepada pekerja/buruh yang tugasnya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung dengan ketentuan telah diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.
 - b. Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali dan uang penggantian hak, diberikan kepada :
 - * Pekerja/buruh yang di PHK dengan alasan ditahan karena diduga melakukan tindak pidana. (Pasal 160 ayat 7)
 - c. Pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak, diberikan kepada:
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan berubah status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja; (Pasal 163 ayat 1).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan tutup karena rugi terus menerus selama 2 (dua) tahun; (Pasal 164 ayat 1).
 - * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan pailit. (Pasal 165).
 - d. Pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja, diberikan kepada :

- * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan berubah status, penggabungan atau peleburan perusahaan dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaan, (Pasal 164 ayat 2)
- * Pekerja/buruh yang di PHK karena perusahaan melakukan efisiensi; (Pasal 164 ayat 3)
- * Pekerja/buruh yang meninggal dunia. (Pasal 166)

(5) PHK karena pensiun

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun :

- * Apabila pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang lurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak;
- * Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun ternyata lebih kecil dari jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1

(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha;

- * Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/preminya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/lurannya dibayar oleh pengusaha;
- * Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami PHK karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

III. KEDUDUKAN KEPMENAKER NO. KEP-150/MEN/2000

Masalah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebelumnya diatur dalam Kepmen Nomor : KEP-150/MEN/2000 tentang

Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Dasar hukum dari Kepmenaker Nomor : KEP-15-/MEN/2000 tersebut adalah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, banyak kalangan masyarakat mempertanyakan keberadaan/kedudukan Kepmenaker Nomor : KEP-150/MEN/2000 tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 mengatur hukum material dan hukum formal mengenai PHK. Sedangkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur hukum material tentang PHK. Hal ini dapat dilihat antara lain dari ketentuan Pasal 151 ayat (4) bahwa PHK harus memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Demikian juga besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak telah diatur dalam Pasal 156.

Oleh karena itu ketentuan hukum material yang mengatur PHK dengan sendirinya tunduk kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003. Sementara hukum acara yang diatur dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 antara lain ketentuan yang menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan apabila telah memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) bagi PHK perorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk PHK secara besar-besaran, masih tetap diperlukan, karena Rancangan Undang-undang (RUU) yang mengatur tentang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum selesai dibahas.****

-----mmh-----

Myra M. Hanartani, SH, MA.

Lahir di Jakarta, tanggal 26 Nopember 1955 . Pendidikan Sarjana Hukum FH-UI, Magister of Art of Institute Sicial Studies Netherlands, Jurusan Development Studies, saat ini menjabat Kepala Biro Hukum dan KLN Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.