

HUBUNGAN KERJA DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Oleh : Umar Kasim*)

Bagian Pertama HUBUNGAN KERJA

Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan **Perjanjian Kerja**. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan hubungan bisnis adalah hubungan yang didasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan.

(*burgerlijke maatschap, partnership agreement*).

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (P/B, karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14 UUK). Perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan dapat di buat secara lisan (Pasal 51 ayat (1) UUK).

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :

- a. adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang* -paksaan-, *dwaling* -penyesatan/kekhilafan- atau *bedrog* -penipuan);
- b. pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);

- c. ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (PASAL 52 ayat (1) UUK).

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnyanya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnyanya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causanya* tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan, dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata, *Burgerlijke Wetboek*), pengertian *perjanjian kerja* (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 1601a yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu -buruh-, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain -majikan, selama waktu tertentu dengan

menerima upah. Pengertian tersebut terkesan hanya sepihak saja, yakni hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Oleh karenanya, Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah dan pihak yang lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah.

Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam perjanjian kerja, setidaknya mengandung 4 unsur, yakni ada unsur *pekerjaan*, ada upah, dan ada (dibawah) *perintah* serta ada waktu tertentu.

Jenis Hubungan Kerja

Sesuai dengan kondisi dan sasaran yang akan dicapai dalam kurun waktu yang berbeda, jenis-jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 bentuk, yakni : pertama, pekerjaan yang dilakukan secara berulang atau pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu, dan kedua, pekerjaan yang menurut sifat dan jenis serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang relative pendek (Prof. Payaman, hal. 69). Pekerjaan seperti (jenis yang terakhir itu dapat dikelola sendiri atau diborongkan kepada orang lain, kelompok atau unit usaha lain. Berdasarkan hal tersebut di atas, terdapat 2 macam hubungan kerja, yakni :

a. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*,

*PKWT ini dapat didasarkan atas

- jangka waktu tertentu, atau
- selesainya suatu (paket) pekerjaan tertentu.

b. Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kedua jenis hubungan kerja ini akan dibahas pada bagian berikutnya.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

_Perjanjian kerja berakhir karena :

1. pekerja/buruh meninggal.
2. berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian (apabila PKWT).
3. adanya putusan pengadilan dan atau putusan / penetapan lembaga PPHI yang *inkracht*, atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang (telah) tercantum dalam PK,PP atau PKB yang menyebutkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja tidak berakhir (hubungan kerja tetap berlanjut) karena :

- a. **meninggalnya** pengusaha; atau
- b. beralihnya hak atas perusahaan (menurut Pasal 163 ayat (1) : perubahan kepemilikan dari pengusaha (pemilik) lama ke pengusaha (pemilik), baru karena :
 - penjualan (*take over*/akuisisi/*divestasi*)
 - pewarisan, atau
 - hibah.

Lebih lanjut disebutkan bahwa apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan sebagaimana tersebut (huruf b) maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan (diperjanjikan) lain dalam perjanjian pengalihan (bila penjualan dan hibah) tanpa mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam hal pengusaha (yang meninggal) adalah orang perseorangan, maka ahli waris pengusaha tersebut dapat mengakhiri hubungan (perjanjian) kerja dengan pekerja/buruh (setelah melalui perundingan). Dengan kata lain, dalam konteks ini mutlak tidak berlaku bagi korporasi yang berbadan hukum. Persoalannya, apakah perlu ijin (penetapan)? Menurut 154 huruf d, bila pekerja/buruh meninggal, tidak perlu ijin.

Sebaliknya dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (yakni Pasal 166 UUK) atau sesuai yang telah diatur dalam PK, PP atau PKB. Menurut Pasal 166 bahwa apabila pekerja/buruh meninggal dunia, maka ahli warisnya diberikan *sejumlah uang* yang besar perhitungannya sama

dengan perhitungan 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pengertian

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut **Kepmen-100/2004**).

Pengertian tersebut sependapat dengan pendapat Prof. Payaman Simanjuntak bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi

tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, bahwa apabila PKWT dibuat untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, maka hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum 1 (satu) tahun. Jika PKWT dibuat untuk $1\frac{1}{2}$ tahun, maka dapat diperpanjang selama $1\frac{1}{2}$ tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk 2 tahun, hanya dapat diperpanjang 1 tahun sehingga seluruhnya maksimum 3 tahun (Prof. Payaman Simandjuntak, hal. 70).

PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni (antara lain) dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka dinyatakan (dianggap) sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UUK). PKWT tidak dapat (tidak boleh) dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*), dan apabila dalam perjanjiannya terdapat / diadakan (klausal) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa

percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan oleh karena pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3), yakni :

- a. **pekerjaan** (paket pekerjaan) yang **sekali selesai** atau pekerjaan yang bersifat sementara.
- b. **pekerjaan** yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
- c. Pekerjaan yang bersifat **musiman**, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan **produk baru, kegiatan baru, atau**

produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan).

PKWT yang didasarkan pada paket pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara serta pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama, adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama 3 tahun, dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan terserbut, dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, maka PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan.

PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian,

juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat **Daftar Nama-nama** pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6).

PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan dijelaskan lebih lanjut dalam **Kepmen 100/2004** bahwa PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali perpanjangan dalam masa satu tahun. PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan terserbut hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan

atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Disamping beberapa jenis PKWT tersebut di atas, dalam praktek sehari-hari, dikenal juga **perjanjian kerja harian lepas**. Pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta (pembayaran) upah yang didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan melalui **perjanjian kerja harian lepas** tersebut. Pelaksanaan **perjanjian kerja harian lepas** dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (duapuluh satu) hari (kerja) dalam satu bulan.

Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama 3 bulan berturut-turut atau lebih, maka status **perjanjian kerja harian lepas** berubah menjadi PKWTT. **perjanjian kerja harian lepas** adalah merupakan pengecualian (*lex specialis*) dari ketentuan PKWT pada umumnya sepanjang memenuhi syarat-syarat dan ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut diatas.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan-pekerjaan tertentu secara harian lepas, **wajib**

membuat **perjanjian kerja harian lepas** secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat **daftar pekerja/buruh** yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
- b. nama/alamat pekerja/buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
- d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Perpanjangan dan Pembaharuan PKWT

Sebagaimana dikemukakan pada bagian awal, bahwa PKWT dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas paket pekerjaan tertentu. PKWT yang didasarkan atas paket pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu (paket)

pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui (Pasal 59 ayat (1) huruf b UUK).

Sebaliknya, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama 2 tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun (Pasal 59 ayat (4) UUK).

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu akan diperpanjang pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5).

Berkaitan dengan **pembaharuan** PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaharuan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan

tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan **pembaharuan PKWT**. Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (*masa jeda*) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (*jeda*) mana, dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP-100).

Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau penjajakan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaharuan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang

penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya ?. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.

Sanksi Wanprestasi dalam PKWT

PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal, dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu

berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162).

PKWT untuk Sektor Usaha / Pekerjaan Tertentu

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menetapkan (dengan Kepmenakertrans) tersendiri ketentuan PKWT-Khusus untuk sektor usaha dan / atau pekerjaan tertentu, seperti pada sektor Minyak dan Gas Bumi yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/MEN/1995 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi.

PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal 3 bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap

sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku.

Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1)).

Bagian Kedua

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (*prestasi* dan *kontra-prestasi*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25).

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Walaupun demikian,

apabila segala upaya telah dilakukan (secara bipartite), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dengan pekerja/buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut). Setelah perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI. Dengan kata lain, PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam UUK, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan (dituangkan dalam PB).

JENIS PHK

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pengakhiran hubungan kerja (PHK), yakni :

1. PHK oleh majikan / pengusaha;
2. PHK oleh pekerja/buruh
3. PHK demi hukum;

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWT berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati. PHK pada PKWT ini termasuk jenis PHK yang terjadi *demi hukum*, yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya (secara otomatis) pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kecuali dilakukan PHK karena adanya pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Namun pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWTT dapat berakhir karena berbagai macam sebab sebagaimana diatur dalam peraturan-perundang-undangan, sesuai dengan kelompok jenisnya, yakni (antara lain) :

1. PHK oleh majikan;

- a. PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4))
- b. PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (bulan) berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan (Pasal 160 ayat (3))

- c. PHK setelah melalui SP (surat peringatan) I, II dan III (Pasal 161 ayat (3))
 - d. PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya *perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan* (Pasal 163 ayat (2));
 - e. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2));
 - f. PHK karena mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3));
 - g. PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3));
 - h. PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4));
- ##### 2. PHK oleh pekerja/buruh;

- a. PHK karena pekerja buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2));
 - b. PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya *perubahan status, penggabungan, peleburan* dan *perubahan kepemilikan perusahaan* (Pasal 163 ayat (1));
 - c. PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
 - d. PHK atas permohonan P/B karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172)
3. PHK *demi hukum*,
- a. PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1));
 - b. PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166);
 - c. PHK karena memasuki usia pensiun (Pasal 167 ayat (5));

- d. PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua)
4. PHK oleh pengadilan.
- a. PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
 - b. PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68).
 - c. PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

IZIN PHK

Pada prinsipnya PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI (cq. P4D/P4P) karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void*). Namun terdapat beberapa macam PHK yang tidak memerlukan izin dimaksud, antara lain :

1. PHK bagi P/B yang masih dalam *masa percobaan* bilamana (terlebih dahulu) telah dipersyaratkan adanya masa percobaan tersebut secara tertulis.
2. PHK bagi pekerja/buruh yang *mengundurkan diri* (tertulis) atas

kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan / intimidasi;

3. pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1) jo Pasal 162 ayat (4) UUK)
4. Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT (dalam hal perjanjian-kerjanya untuk waktu tertentu);
5. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan (batas usia pensiun) dalam PK, PP/PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154);
7. PHK bagi pekerja/buruh yang mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut (Pasal 169 ayat (3)).
8. pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 171 jo Pasal 158 ayat (1))
9. pekerja/buruh melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan/lebih (Pasal 171 jo Pasal 160 ayat (3) UUK).

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin (penetapan) dari lembaga PPHI (Pasal 151 (3) UUK), demikian juga PHK bukan karena alasan pekerja/buruh yang mangkir (168), adalah **BATAL DEMI HUKUM** (batal dengan sendirinya, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima. Kecuali jika PHK tersebut terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat (158), atau pekerja/buruh melakukan tindak pidana diluar perusahaan setelah 6 bulan ditahan (160 (3)), atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri (162) atau karena pekerja/buruh menuduh (tanpa dasar) kepada pengusaha melakukan kesalahan (169), dapat di-PHK TANPA IZIN dari lembaga PPHI (170).

LARANGAN PHK

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan :

1. P/B (pekerja/buruh) sakit (sesuai surat keterangan dokter) selama (dalam waktu) 12 bulan secara terus

- menerus; (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf a).
2. P/B memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (lihat Penjelasan Pasal 6 PP No. 8 Tahun 1981 jo Pasal 93 ayat (2) huruf d);
 3. P/B menjalankan ibadah (tanpa pembatasan pelaksanaan ibadah yang keberapa, (biasanya ibadah yang pertama upah dibayar penuh), lihat Pasal 93 ayat (2) huruf e);
 4. P/B menikah (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf c);
 5. P/B (perempuan) hamil, melahirkan, gugur kandung, atau menyusui bayinya (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf c jo Pasal 82 dan Pasal 83).
 6. P/B mempunyai hubungan (pertalian) darah dan semenda, kecuali (terlebih dahulu) telah diatur dan ditentukan lain dalam PK, PP/PKB.
 7. P/B mengadukan pengusaha (kepada yang berwajib) yang melaporkan mengenai suatu perbuatan tindak pidana kejahatan;
 8. Adanya perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit,

golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau *status perkawinan* (sp).

9. P/B cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja / hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya tidak dapat ditentukan.

PHK karena alasan-alasan tersebut, adalah batal demi hukum (batal dengan sendirinya) dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG DI-PHK

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.

Perhitungan UP didasarkan pada masa kerja (MK) setiap pekerja/buruh, dan paling sedikit :

- a. m.k. < 1 thn = 1 bln uph (b/u);
- b. m.k. $\geq$ 1 thn, < 2 thn = 2 b/u;
- c. m.k. $\geq$ 2 thn, < 3 thn = 3 b/u;
- d. m.k. $\geq$ 3 thn, < 4 thn = 4 b/u;
- e. m.k. $\geq$ 4 thn, < 5 thn = 5 b/u;
- f. m.k. $\geq$ 5 thn, < 6 thn = 6 b/u;

- g. m.k. ≥ 6 thn, < 7 thn = 7 b/u;
- h. m.k. ≥ 7 thn, < 8 thn = 8 b/u;
- i. m.k. ≥ 8 thn / lebih = 9 b/u;

Perhitungan UPMK, ditetapkan sebagai berikut :

- a. m.k. < 3 thn = 0 b/u;
- b. m.k. ≥ 3 thn, < 6 thn = 2 b/u;
- c. m.k. ≥ 6 thn, < 9 thn = 3 b/u;
- d. m.k. ≥ 9 thn, < 12 thn = 4 b/u;
- e. m.k. ≥ 12 thn, < 15 thn = 5 b/u;
- f. m.k. ≥ 15 thn, < 18 thn = 6 b/u;
- g. m.k. ≥ 18 thn, < 21 thn = 7 b/u;
- h. m.k. ≥ 21 thn, < 24 thn = 8 b/u;
- i. m.k. ≥ 24 thn / lebih = 10 b/u;

UPH yang seharusnya diterima, meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya/ ongkos pulang untuk P/B dan keluarganya ke tempat dimana P/B diterima (direkrut);
- c. penggantian perumahan serta *pengobatan dan perawatan* ditetapkan 15% dari UP dan / atau UPMK bagi yang memenuhi syarat.
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP atau PKB (:bonus, uang prestasi);

Pada prinsipnya, cuti tahunan tidak dapat dikompensasikan dengan uang, kecuali apabila dalam PK, PP/PKB

mengatur dan menentukan lain (misalnya hak cuti yang tidak diambil, dapat diganti -dikompensasi- dengan uang). Akan tetapi dalam hal terjadi PHK dan pekerja/buruh berhak atas UPH, maka hak atas cuti wajib dikompensasikan dengan uang berdasarkan Pasal 156 ayat (4) huruf a.

Biaya ongkos pulang, bukan ke tempat asal pekerja/buruh, tetapi ke tempat dimana pekerja/buruh diterima (direkrut) bekerja di perusahaan tersebut.

Penggantian *perumahan* serta *pengobatan dan perawatan* ditetapkan 15% telah dijelaskan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam suratnya kepada Kepala Dinas yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan Propinsi dan Kabupaten/Kota Nomor 18.KP.04.29.2004 tanggal 8 Januari 2004, perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan.

Hal-hal lain seperti tunjangan tidak tetap, bonus tahunan juga diberikan (apabila memenuhi syarat).

Dasar Perhitungan Upah dalam rangka PHK

Komponen upah terdiri dari 3 macam, yakni Upah Pokok (UP), Tunjangan Tetap (TT) dan Tunjangan Tidak Tetap (TTT). Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap (TT) yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dan catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara *harga pembelian* dengan *harga yang harus dibayar* oleh pekerja/buruh (Pasal 157 ayat (1) UUK)

Dalam hal penghasilan dibayar atas dasar perhitungan harian*, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tigapuluh) kali penghasilan sehari; Dalam hal upah dibayar atas dasar perhitungan satuan hasil*, potongan,

borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per-hari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan UMP atau UMK/Kota;

Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan*, maka perhitungan upah sebulan, dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.

Hubungan kerja yang berhak atas "pesangon" adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT/*permanent*; Namun apabila hubungan kerjanya didasarkan PKWT akan tetapi menyimpang dari ketentuan mengenai jangka waktu kontrak, perpanjangan dan/atau pembaruan kontrak (termasuk ketentuan adanya "masa jeda") atau jenis pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat tetap, maka pekerja/buruh akan dibayarkan "pesangon" dengan dasar perhitungan upah sebagaimana tersebut) di atas.

JANIS-JENIS PEMUTUSAN

HUBUNGAN KERJA DALAM UUK

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (158)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat, sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian atau *penggelapan barang* dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum *minuman keras* yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan a-susila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam PP/PKB, akan tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang. Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi Surat Peringatan (baik berturut-turut, atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan dalam PP/PKB.

Kesalahan berat sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Pasal 158 tersebut, harus didukung dengan pembuktian sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh (sedang) tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh; atau
- c. ada bukti lain : *laporan kejadian* dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (Satpam), dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Hak Pekerja/Buruh yang di-PHK karena Kesalahan Berat

Pekerja/buruh yang di-PHK berdasarkan alasan kesalahan berat, dapat memperoleh *uang penggantian hak* (sesuai Pasal 156 ayat (4)). Dan bagi pekerja/buruh yang *tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung*, selain (mendapat) *uang penggantian hak*, diberikan *uang pisah* yang besarnya dan pelaksanaannya diatur (ditentukan) dalam PK, PP/PKB;

Yang dimaksud dengan *pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha* adalah pekerja/buruh yang karena jabatannya (*ex-officio*) menduduki jabatan tertentu sebagaimana ditetapkan dalam PP/PKB. Jabatan-jabatan tertentu tersebut,

dapat ditentukan satu-persatu berdasarkan kepentingan (manajemen) perusahaan atau ditentukan *level* tertentu secara menyeluruh keatas.

Sebagaimana disebutkan, bahwa PHK karena melakukan kesalahan berat adalah merupakan salah satu jenis PHK tidak memerlukan izin dari lembaga PPHI (Pasal 171 jo Pasal 158 ayat (1)). Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga PPHI atas PHK dimaksud (Pasal 159).

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Ditahan (160)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah selama 6 (enam) bulan (berturut-turut) tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa izin dari lembaga PPHI (Pasal 160 ayat (3) jo ayat (6)). Namun apabila pengadilan (Peradilan Umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, dan pekerja/buruh dinyatakan tidak

bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali (Pasal 160 ayat (4)). Sebaliknya dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat (langsung) melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan lembaga PPHI (Pasal 160 ayat (5) dan ayat (6)).

Hak Pekerja/Buruh yang Ditahan atau selanjutnya di-PHK.

Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan kesalahan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan yang menjadi tanggungannya sebagai berikut :

- a. 1 orang, 25% x upah;
- b. 2 orang, 35% x upah;
- c. 3 orang, 45% x upah;
- d. 4 orang/lebih, 50% x upah (Pasal 160 ayat (1));

Bantuan tersebut hanya diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim, terhitung sejak hari pertama ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (2)).

Selain pengusaha memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh, Apabila pekerja/buruh di-PHK, pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan ditahan pihak yang berwajib tersebut, yakni UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)) dan UANG PENGgantian HAK (sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)).

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Melanggar Pk, Pp/Pkb (161)

Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan (klausul perjanjian) yang diatur dalam PK, PP/PKB. PHK tersebut baru dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberi *Surat Peringatan* 3 (tiga) kali berturut-turut, yakni Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan. Jangka (tenggang) waktu 6 (enam)

bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam PK, PP/PKB.

Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran dalam PK, PP/PKB, memperoleh hak atas uang pesangon, uang pengharagaan masa kerja masing-masing 1 (satu) kali, dan uang pengantian hak sesuai ketentuan.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Resign (162)

Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja/buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (izin). Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri (agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja -*eksperience letter*-) adalah :

- a. permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari (kalender) sebelum (hari h) tanggal pengunduran diri;

b. pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

- c. selama menunggu hari h, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, haknya adalah UANG PENGANTIAN HAK, dan UANG PISAH. Besar dan jumlah UPH sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4) UUK. Sedangkan besarnya Uang Pisah tersebut dan pengaturan pelaksanaan-(pemberian)-nya diatur dalam PK, PP/PKB.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi Atau Akuisisi (163)

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

dalam hal terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, *peleburan (konsolidasi)* atau *perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi)* dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja. Demikian juga sebaliknya pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, atau *peleburan (konsolidasi)* dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) diperusahaannya.

Hak Pekerja/Buruh

Dalam hal terjadi PHK karena terjadi *perubahan status*, *penggabungan (merger)*, *peleburan (konsolidasi)* atau *perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi)*, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak.

Apabila PHK yang terjadi disebabkan karena *perubahan status*, *merger*, atau *konsolidasi*, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, maka terhadap

pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (DUA) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (SATU) kali, dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Likuidasi (164)

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan 2 hal, yakni (a) perusahaan mengalami kerugian terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau (b) ada keadaan memaksa (*forcemajeur*). Kerugian secara terus-menerus dimaksud harus dapat dibuktikan dengan *laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir* yang telah diaudit oleh akuntan publik (164 ayat (1) dan (2)).

Demikian juga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan (a) bukan karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau (b) bukan karena keadaan memaksa (*forcemajeur*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila perusahaan tutup karena merugi atau karena *forcemejeur*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak. Namun apabila perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena *forcemejeur*, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pailit (165)

Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit (*bangkrut, bangkrupcy*). Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Umum berdasarkan Undang-undang Kepailitan (*Faillissements Verordening* sebagaimana telah diubah dengan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan UU tentang Kepailitan jo UU Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 Menjadi UU).

Hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang di-PHK karena kepailitan berhak atas *uang pesangon* 1 (satu) kali, *uang penghargaan masa kerja* 1 (satu) kali, dan *uang penggantian hak*.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia (166)

Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal (sakit) biasa.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh meninggal, kepada ahli warisnya diberikan "sejumlah uang" yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali *uang pesangon*, 1 (satu) kali *uang penghargaan masa kerja* dan *uang penggantian hak*.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena PEKERJA/BURUH PENSIUN (167)

Yang dimaksud dengan usia pensiun dalam UU Ketenagakerjaan adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak dibedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib

dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam UU Dana Pensiun.

Namun dalam konteks kepesertaan pekerja/buruh dalam program pensiun, Menteri Tenaga Kerja mengatur batas usia pensiun normal, yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor PER-02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Normal dan Batas Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun yang telah ditentukan dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak ikut/diikutkan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali dan uang penggantian hak (ayat 5).

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun (yang mengusahakan *manfaat pensiun*) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha (Pemberi Kerja), maka pekerja/buruh tidak berhak lagi uang

pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi berhak atas uang penggantian hak dan (tentunya) *manfaat pensiun* (ayat 1).

Dalam hal pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh Pemberi Kerja (*non contributory*) dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk *dapat diterima sekaligus* berdasarkan UU Dana Pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah *uang pesangon*, uang penghargaan masa kerja dan *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) dengan hak atas manfaat pensiun yang diterima sekaligus *plus* uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh Pemberi Kerja. Namun disini tidak diatur bagaimana seandainya terdapat selisih (lebih), apakah mungkin Pemberi Kerja harus mengikhlaskan ? (Pasal 167 ayat (2)).

Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi dibayar bersama oleh

Pemberi Kerja dan pekerja/buruh (*contributory*), maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah *uang pesangon*, *uang pengharagaan masa kerja* dan *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima sesuai dengan Pasal 167 ayat (5) dengan hak atas *manfaat pensiun* yang diterima *berkala* dan *uang penggantian hak* yang diterima. Namun dalam hal ini yang diperbandingkan adalah hanya *uang pesangon* dengan iuran/premi yang merupakan *share* Pemberi Kerja. Apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh Pemberi Kerja. Disini tidak diatur bagaimana seandainya terdapat selisih (lebih), apakah mungkin Pemberi Kerja juga harus mengikhhlaskan ? (Pasal 167 ayat (3)).

Apabila oleh Pemberi Kerja, pekerja/buruh diikutsertakan dalam program pensiun, dan oleh para pihak : Pemberi Kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak yang ditentukan UU Ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan UU Dana Pensiun, maka dimungkinkan untuk diatur dan

diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat (4) UUK.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Mangkir (168)

Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari *berturut-turut tanpa keterangan* secara *tertulis* yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan *telah 2 (dua) kali dipanggil* oleh pengusaha secara *patut dan tertulis*, dapat di-PHK karena dikualifikasikan (sebagai) mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan *bukti yang sah* sebagaimana dimaksud, harus diserahkan paling lambat pada hari (kesempatan) pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

Hak Pekerja/Buruh

PHK pekerja/buruh karena mangkir, berhak atas UANG PENGgantian HAK dan diberikan *uang pisah*.

Disini, pemberian *uang pisah* *tidak disyaratkan* harus terhadap pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha

secara langsung. Dengan demikian, siapa saja pekerja/buruh yang mangkir dan memenuhi syarat, berhak untuk mendapatkan uang pisah, dan tidak lagi dipersyaratkan harus pada jabatan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Permohonan Pekerja/ Buruh (169)

Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau (pengusaha) mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;

- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan (keselamatan) jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam PK.

Namun apabila ternyata permohonan PHK tersebut tidak terbukti kebenarannya, dengan kata lain, pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin / penetapan dari lembaga PPHI.

Hak Pekerja/Buruh

Apabila permohonan pekerja/buruh yang bersangkutan dikabulkan oleh lembaga PPHI dan kemudian di-PHK, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon 2 (DUA) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (SATU) kali, dan uang penggantian hak.

Dalam hal pengusaha ternyata tidak terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, maka terhadap pekerja/buruh dapat di-PHK tanpa penetapan dan tanpa hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Dalam pasal ini tidak disebutkan, mengenai berhak atau tidaknya atas uang penggantian hak,

namun tersirat bahwa ia tetap berhak atas uang penggantian hak tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sakit Dan Atau Cacat Total Tetap (172)

Pekerja/buruh yang mengalami *sakit berkepanjangan*, mengalami *cacat akibat kecelakaan kerja* (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK.

Hak Pekerja/Buruh

Hak pekerja/buruh yang di-PHK karena *sakit berkepanjangan*, *cacat akibat kecelakaan kerja* adalah UANG PESANGON 2 (dua) kali, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA 2 (dua) kali, dan *uang penggantian hak*.

PENUTUP

Demikian jenis-jenis pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pada bagian akhir tulisan ini, pertanyaan yang mungkin timbul, bagaimana kalau terdapat pemutusan hubungan kerja yang ketentuan dan alasan pemutusannya serta hak-haknya tidak diatur dalam UU atau peraturan pelaksanaannya ?. Sebagaimana telah disebutkan pada

bagian awal tulisan ini bahwa hubungan kerja adalah merupakan salah satu hubungan hukum yang timbul atau lahir karena perjanjian, yakni perjanjian kerja (perjanjian perburuhan). Dengan adanya perjanjian tersebut, maka lahir perikatan yaitu perikatan dalam hubungan kerja, yang mewajibkan kepada para pihak untuk menunaikan kewajiban dan menuntut hak masing-masing (*prestasi* dan *kontra prestasi*).

Sebagaimana diketahui, bahwa perikatan disamping lahir karena perjanjian, juga lahir karena UU (Pasal 1234 KUH Perdata). Oleh karenanya kalau perikatan tersebut tidak diatur dalam UU, maka selayaknya diatur dan diperjanjikan oleh kedua belah pihak.

Dengan kata lain, apa yang diatur dalam UU (khususnya UU Ketenagakerjaan) adalah merupakan perikatan yang lahir karena UU. Sehingga apabila UU tidak mengaturnya, atau UU tidak melahirkan suatu kewajiban, maka tentunya harus diatur melalui perjanjian yang akan melahirkan kewajiban yang (mungkin) saling bertimbal balik.*****

Umar Kasim,

*Kasubbag Konsultasi Hukum, Bagian Bantuan Hukum
Biro Hukum Depnakertrans.*