



Vol.8, No.3,
2022

Article History

Received: 08/08/2022

Revised: 29/08/2022

Accepted: 03/09/2022

Citation Suggestion:

Sokhib Naim, Hasriyanti
Hasriyanti, Hadi Tuasikal,
Kristi Warista
Simanjuntak. Pemutusan
Hubungan Kerja
Menurut Undang-
Undang Nomor 13
Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan (PT.
Cendrawasih Dwimega
Kencana Sorong).
JUSTISI. Vol. 8, No. 3.
163-176

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)

Sokhib Naim¹, Hasriyanti Hasriyanti², Hadi Tuasikal³, Kristi Warista
Simanjuntak⁴

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sorong

Email : sokhib.naim@gmail.com

Abstrack : *The layoff procedure has been formulated in such a way in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in Article 161 and the explanation of the article is that in the event of a violation committed by an employee, action can be given starting from an oral warning, a written warning and a warning letter, in giving a warning letter. does not have to be given in stages, but can be done according to the level of the violation committed, while the legal consequences of being laid off due to violations committed by employees, the company is required to provide severance pay 1 (one) time as stipulated in Article 158 paragraphs 2, 3 and 4 of the law. Law No. 13 of 2003 concerning Manpower.*

Keywords: *Employment, Termination of Employment, Law No. 13 of 2003.*

Abstrak : Prosedur PHK sudah dirumuskan sedemikian rupa dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam pasal 161 dan penjelasan pasal tersebut yaitu apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dapat diberikan tindakan mulai dari tegura lisan, teguran tertulis dan surat peringatan, dalam pemberian surat peringatan tidak harus diberikan secara berjenjang, melainkan dapat dilakukan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan, sementara akibat hukum dari PHK karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, maka perusahaan diwajibkan memberikan pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 158 ayat 2, 3 dan 4 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, UU No 13 Tahun 2003.

PENDAHULUAN

PT. Cendrawasih Dwimega Kencana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perdagangan, Kontraktor, Jasa, Industry, Percetakan, Pertambangan, Transportasi, Catering, Agrobisnis sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 Akta Pendirian Perseroan Terbatas, dan lebih focus usaha yang dijalankan adalah bergerak dalam bidang Pembuatan Air Minum Dalam Kemasan atau yang lebih dikenal dengan istilah AMDK, perusahaan ini adalah salah satu diantara Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan yang berada di Kota Sorong.

Salah satu persoalan yang paling menyolok adalah ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh perusahaan pada tahun 2014 tepatnya pada bulan Maret, dimana 15 karyawan telah dilakukan pemutusan hubungannya akibat dari pelanggaran indisipliner yang dilakukan oleh para karyawan tersebut. Salah satu penyebabnya adalah adanya perbedaan persepsi antara pihak pengusaha dan pihak karyawan terkait dengan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan berpedoman kepada Peraturan Perusahaan yang termuat dalam Pasal 36 ayat 5 yang berbunyi¹ ;

“Pemberian sanksi oleh perusahaan tidak harus mengikuti urutan/ jenis pelanggaran seperti tersebut diatas, akan tetapi tergantung pada berat ringannya pelanggaran”.

Dimana peraturan perusahaan adalah merupakan pedoman perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing, peraturan perusahaan adalah produk hukum yang sah yang dibuat oleh instansi yang berwenang berdasarkan ketentuan Pasal 108 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi ;

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Kewajiban membuat peraturan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan colonial belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa;

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.

Di dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi pengusaha/ majikan sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah membayar upah tepat

¹Peraturan Perusahaan, *PT. Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong*, tahun 2015, hlm. 8.

pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada Pasal 1602 KUHperdata yang berbunyi ;
"Majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang ditentukan".

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI, Nomor ; SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah disebutkan sebagai berikut ;

1. Termasuk komponen upah adalah ;
 - Upah pokok ; imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
 - Tunjangan tetap ; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan lain sebagainya.
 - Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir atau tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
 - Tunjangan tidak tetap ; suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.
2. Bukan termasuk komponen upah adalah ;
 - Fasilitas ; kenikmatan dalam bentuk nyata/natural karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh, seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sebagainya.
 - Bonus ; pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas.
 - Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lain.

Tidak ada upah apabila buruh tidak melakukan pekerjaan. Hal ini ditegaskan oleh Pasal 1602b KUHPerdata dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Ketentuan tersebut juga tercermin dalam Pasal 93 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ayat 1 yang berbunyi ;

"upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan"

Perjanjian kerja dibuat pada dasarnya juga menetapkan ketentuan yang sama

dengan ketentuan dinas, hal itu ditegaskan dalam pasal 416 KUHDagang yang berbunyi² ;

“ apabila seorang buruh yang telah membuat suatu perjanjian kerja untuk paling sedikit satu tahun, atau selama satu setengah tahun terus menerus telah melakukan pekerjaan bagi pengusaha, ditimpa oleh sakit atau suatu kecelakaan pada waktu sedang bekerja di kapal, maka apabila hubungan kerja itu berakhir lebih dahulu beraklah dia sepenuhnya atas bagian upahnya yang harus dibayar dalam uang dan hendaklah ia pula sepenuhnya atas perawatan dan pengobatan selama berada di kapal ”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Apakah prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan ?
2. Bagaimana konsekuensi Hukum Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Karyawan ?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris, karena penelitian dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka baik berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier dan pengamatan terhadap kejadian riil di lapangan. Bahan Hukum Primer antara lain yaitu perundang-undangan, Bahan Hukum Sekunder antara lain, buku-buku, makalah, artikel, hasil penelitian, dan Bahan Hukum Tersier antara lain ensiklopedia dan kamus yang relevan, dan sumber kepustakaan lainnya.

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan terperinci sehingga mendukung pembahasan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yang akan dilakukan melalui pengumpulan terhadap Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, Bahan Hukum Sekunder (pendapat para pakar terkemuka dan doktrin), dan Bahan Hukum Tersier (ensiklopedia dan kamus yang relevan dengan objek penelitian) untuk mendapatkan data sekunder serta didukung dengan analisa kasus yang benar-benar terjadi.

PEMBAHASAN

Dasar Hukum Perusahaan Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja atau yang sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja. Bagaimana tidak, Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan³

² *Ibid*, hlm.53.

³ Sugiarto Aritonang, *Hukum On Line*, diakses pada tanggal 29 Juni 2022.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- Pekerja meninggal dunia,
- Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir,
- Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga pphi (penyelesaian perselisihan hubungan industrial) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap,
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau pkb (perjanjian kerja bersama) yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jadi, pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP (Surat Peringatan) Ke-3 (tiga) secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, Karena setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda.

Selain karena kesalahan pekerja, pemecatan mungkin dilakukan karena alasan lain. Misalnya bila perusahaan memutuskan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dalam keadaan merugi/pailit. PHK akan terjadi karena keadaan diluar kuasa perusahaan. Bagi pekerja yang di PHK, alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat saja melakukan PHK dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran Diri Secara Baik-Baik Atas Kemauan Sendiri

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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 penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

2. Pengunduran Diri Secara Tertulis Atas Kemauan Sendiri Karena Berakhirnya Hubungan Kerja

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4.

3. Pengunduran Diri Karena Mencapai Usia Pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja.

Contoh :

Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 4, UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetapi tidak berhak mendapat uang pisah.

4. Pekerja Melakukan Kesalahan Berat

Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat

- Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja;
- Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi, teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja;

- Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang;
- 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 perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
- Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.⁴

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya berdasarkan kesalahan berat hanya dapat memperoleh uang pengganti hak sedang bagi pekerja yang tugas dan fungsi tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberikan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

5. Pekerja Ditahan Pihak Yang Berwajib.

Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja setelah 6 (enam) bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih dalam proses pidana. Dalam ketentuan bahwa perusahaan wajib membayar kepada pekerja atau buruh uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ditambah uang pengganti hak.

Untuk Pemutusan Hubungan Kerja ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial tetapi apabila Pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum 6 (enam) bulan dan pekerja dinyatakan tidak bersalah, perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

6. Perusahaan Mengalami Kerugian

Apabila perusahaan bangkrut dan ditutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja.

Syaratnya adalah harus membuktikan kerugian tersebut dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik. Dan perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan dan uang pengganti hak.

7. Pekerja Mangkir Terus Menerus

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun

⁴ Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, penerbit Kesindo Utama, Surabaya.

telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.

8. Pekerja Meninggal Dunia

Hubungan kerja otomatis akan berakhir ketika pekerja meninggal dunia. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Adapun sebagai ahli waris janda/duda atau kalau tidak ada anak atau juga tidak ada keturunan garis lurus keatas/kebawah selam tidak diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama.

9. Pekerja Melakukan Pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selam 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

10. Perubahan Status, Penggabungan, Pelemburan Atau Perubahan Kepemilikan

Bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan tersebut di atas maka :

- Pekerja yang tidak bersedia melanjutkan hubungannya, pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 1 kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan

masa kerja 1 kali sesuai pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapatkan uang pisah.

- Perusahaan tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya maka bagi pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 dan tidak berhak mendapat uang pisah.

11. Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi

Bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerjanya karena efisiensi maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapatkan uang pisah.

Dalam Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya, Pasal 151 ayat (2) menjelaskan bahwa jika pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindarkan wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Konsekwensi/ Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Adanya Pelanggaran yang dilakukan oleh Karyawan/ Buruh

Secara konsep, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Dalam artikel Berkembangnya Alasan-Alasan PHK dalam Praktik dijelaskan ada beberapa alasan penyebab pemutusan hubungan kerja ("PHK") yang terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PHK sukarela misalnya, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi karena adanya pelanggaran, baik yang dilakukan buruh maupun pengusaha/perusahaan.

Berikut ini rincian pesangon yang didapat oleh pekerja yang mengundurkan diri dan PHK dapat dilihat dari tabel sebagai berikut ⁵;

Alasan PHK	Kompensasi	Pengaturan di UU Ketenagakerjaan
Mengundurkan diri tanpa tekanan	Berhak atas UPH	Pasal 162 Ayat (1)
Tidak lulus masa percobaan	Tidak berhak kompensasi	Pasal 154
Selesainya PKWT	Tidak Berhak atas Kompensasi	Pasal 154 huruf b

⁵ *Ibid*, diakses pada tanggal 12 agustus 2021.

Pekerja melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, atau Peraturan Perusahaan	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 161 Ayat (3)
Pekerja mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 169 Ayat (1)
Pernikahan antar pekerja (jika diatur oleh perusahaan)	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 153
PHK Massal karena perusahaan rugi atau force majeure	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (1)
PHK Massal karena Perusahaan melakukan efisiensi.	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 164 (3)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan <u>Pekerja tidak mau melanjutkan</u> hubungan kerja	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (1)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan <u>Pengusaha tidak mau melanjutkan</u> hubungan kerja	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 163 Ayat (2)
Perusahaan pailit	1 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 165
Pekerja meninggal dunia	2 kali UP, 1 kali UPMK, dan UPH	Pasal 166
Pekerja mangkir 5 hari atau lebih dan telah dipanggil 2 kali secara patut	UPH dan Uang pisah	Pasal 168 Ayat (1)
Pekerja sakit berkepanjangan atau karena kecelakaan kerja (setelah 12 bulan)	2 kali UP, 2 kali UPMK, dan UPH	Pasal 172
Pekerja memasuki usia pensiun	opsional	Sesuai Pasal 167
Pekerja ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan (setelah 6 bulan)	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)
Pekerja ditahan dan diputuskan bersalah	1 kali UPMK dan UPH	Pasal 160 Ayat (7)

Keterangan:

UP = Uang Pesangon; UPMK = Uang Penghargaan Masa Kerja; UPH = Uang Penggantian Hak

Pekerja Mangkir Terus Menerus

Pekerja yang di-PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan uang pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja tidak masuk selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti-bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh perusahaan. Dalam situasi seperti ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan pekerja tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk kerja dan untuk panggilan patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan di alamatkan pada alamat pekerja yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada perusahaan.

Pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela tidak berhak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Ia hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak. Di samping itu, menurut Umar Kasim, khusus bagi karyawan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, maksudnya *non-management committee*, berdasarkan Pasal 162 ayat (2) UUK juga berhak diberikan Uang Pisah yang nilainya dan pelaksanaan pemberiannya, merupakan kewenangan (domain) para pihak untuk memperjanjikannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama⁶.

Pekerja Melakukan Pelanggaran

Di dalam hubungan kerja ada suatu ikatan antara pekerja dengan perusahaan yang berupa perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perusahaan atau secara bersama-sama antara pekerja/serikat pekerja dengan perusahaan, yang isinya minimal hak dan kewajiban masing-masing pihak dan syarat-syarat kerja, dengan perjanjian yang telah disetujui oleh masing-masing pihak diharapkan didalam implementasinya tidak dilanggar oleh salah satu pihak.

Pelanggaran terhadap perjanjian yang ada tentunya ada sanksi yang berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada juga yang berupa surat peringatan. Sedang untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke I, ke II, sampai ke III. masing-masing berlakunya surat peringatan selama 6 bulan sehingga apabila pekerja sudah diberi peringatan sampai 3 kali berturut-turut dalam 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama, maka berdasarkan peraturan yang ada kecuali ditentukan lain yang ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian kerja Bersama, maka perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan Berkewajiban memberikan uang pesangon 1 dari ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang pengganti hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

Berikut akan di jelaskan tentang Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Kewajiban pengusaha membayar uang pesangon dan uang lainnya tersebut kepada pekerjanya dalam hal terjadi PHK dapat kita jumpai pengaturannya dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

⁶ Kasim, Umar, *dalam artikel Apakah Pekerja yang Mengundurkan Diri Akan Mendapat Pesangon?*, diakses pada tanggal 12 agustus 2021.

"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima."

Lalu bagaimana cara menghitung uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja? Berikut akan diuraikan beberapa pasal yang mengatur tentang kedua uang tersebut satu-persatu ⁷:

a. Perhitungan Uang Pesangon [Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan

Masa Kerja	Uang Pesangon yang Didapat
kurang dari 1 (satu) tahun	1 (satu) bulan upah
1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	2 (dua) bulan upah
2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	3 (tiga) bulan upah
3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	4 (empat) bulan upah
4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	5 (lima) bulan upah
5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	6 (enam) bulan upah
6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	7 (tujuh) bulan upah
7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun,	8 (delapan) bulan upah
8 (delapan) tahun atau lebih	9 (sembilan) bulan upah

b. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja [Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan]

Masa Kerja	Uang Penghargaan Masa Kerja yang Didapat
3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	2 (dua) bulan upah
6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	3 (tiga) bulan upah
9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun	4 (empat) bulan upah
12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun	5 (lima) bulan upah

⁷ Pramesti, Tri Jata Ayu, *Rubrik Tanya Jawab Hukum Online*, diakses pada tanggal 22 Juli 2015.

15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun,	6 (enam) bulan upah
18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun	7 (tujuh) bulan upah
21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun	8 (delapan) bulan upah
24 (dua puluh empat) tahun atau lebih	10 (sepuluh) bulan upah

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dikemukakan diatas,maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara konsep, ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. PHK sukarela, yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun dan buruh meninggal dunia. PHK tidak sukarela dapat terjadi karena adanya pelanggaran, baik yang dilakukan buruh maupun pengusaha/perusahaan.
2. Pemberian surat peringatan tersebut sebagaimana ketentuan Pasal 161 diatas **Tidak Harus Berjenjang**, akan tetapi dapat disesuaikan dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan, Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

REFERENSI

Buku

Nurnaningsih amriani, *varia peradilan tahun XXVII no.313 desember 2011* (Jakarta:

IKAHI,2011),

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT.Raja Grafindo Persada,

Jakarta, 2000),

Husni, lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. raja grafindo persada Jakarta, 2008,

hal.38.

Djumadi, *Hukum Perjanjian Kerja*, (PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995),

Budiono, Abdul Rahman, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (PT.Raja Grafindo Persada,

Jakarta, 1999)

G.Kartasaputra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Bina Aksara,

Jakarta. 1986),

Makhsoen Ali, "System Pengupahan Untuk Pemenuhan Hidup Layak Sebagai Refleksi

Hubungan Industrial Yang Kondusif’, *Makalah*

Dikdik M. Arief Mansur-Elisatris Gultom, *Masalah Korban Kejahatan*, (Jakarta: Akademika Pressindo, 1993),

Setia tunggal, Hadi, *Megenal Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Harvarindo, 2014)

A.Ali Budiarto, *Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung Hukum Acara Perdata Masa Setengan Abad*, Swara Justitia, 2005.

Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Manokwari, Papua Barat, wawancara tanggal 06 Juli 2022

Sudarto, “*Problem Buruh Dan Tanggung Jawab Negara*”, *Kompas*, 05 Maret 2007.

Yayasan Lembaga Bantuan Hukum, *Panduan Bantuan Hukum di Indonesia*, Yayasan Obor Indonesia 2009

Kasim, Umar, *dalam artikel Apakah Pekerja yang Mengundurkan Diri Akan Mendapat Pesangon?*, diakses pada tanggal 12 Juni 2022.

Karton, [http:// karton media.blogspot.com/2013/05/macam-macam-penyebab-phk-menurut-uu.html](http://karton.media.blogspot.com/2013/05/macam-macam-penyebab-phk-menurut-uu.html), diakses pada tanggal 14 Juni 2022.

Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan*, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

----- , *Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Undang-undang Nomor 02 Tahun 2004.

Peraturan Perusahaan, *PT. Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong*, tahun 2015.

Akta Pendirian Perseroan Terbatas, *PT. Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong*.

Keputusan Gubernur Papua Barat, Nomor 561/155/X/2014 Tahun 2014, *tentang Penetapan Upah Minimum Propinsi Papua Barat Tahun 2014*.