

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

NIKODEMUS MARINGAN / D101 09 161

ABSTRAK

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Terkait dalam hal tersebut, pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah salah satunya. Sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif. Bahan hukum primer diperoleh dari undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder didapat dari pengkajian terhadap literature hukum khususnya ketenagakerjaan, makalah, internet dan lain-lain.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan 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.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Permasalahan tenaga kerja atau perburuhan merupakan permasalahan yang khas kita dengar bagi negara berkembang, termasuk Indonesia. Salah satu permasalahan

tersebut yaitu pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, sebagaimana yang terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada perusahaan, oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan pihak perusahaan perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.

Menurut Umar Kasim salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dia mengemukakan bahwa berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja dapat mengakibatkan

pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya¹.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Umar kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha seharusnya bijaksana dalam melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), karena (PHK) dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan, bahkan lebih gawat lagi (PHK) dapat mengakibatkan pengangguran. Istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah sebuah momok bagi pekerja, mengingat sangat banyak sekali dampak dan akibat yang ditimbulkannya, tidak hanya bagi pekerja itu sendiri bahkan ini seperti efek domino yang saling berkaitan satu sama lain dan merambah kesektor kehidupan masyarakat lainnya. Jadi, pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikatnya sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja².

Selanjutnya perusahaan sering mengalami kesulitan dalam melakukan kebijakan PHK. Hal ini disebabkan kebijakan PHK diartikan sebagai kebijakan yang tidak

memperhatikan karyawan. Pada dasarnya kebijakan PHK oleh perusahaan tidak serta merta merupakan kebijakan yang merugikan karyawan. Permasalahan PHK ini sebenarnya dapat dilihat dari 2 konteks yaitu konteks pemahaman yang baik terhadap regulasi dan konteks manajemen modern dalam kebijakan PHK tersebut. Dua hal tersebut diatas sangat penting untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan maupun pihak pekerja.

Berdasar hal-hal yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk sebuah Skripsi dengan judul "*Tinjauan Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan?
2. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK?

II. PEMBAHASAN

A. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yang diatur secara khusus dalam UU Ketenagakerjaan, pada

¹ Umar kasim. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*, Informasi hukum Vol. 2 Tahun 2004. Hlm. 26

² Umar kasim. *Op cit.* hlm. 39

Pasal 52 ayat (1) UUK menyebutkan 4 dasar perjanjian kerja, yaitu:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat 1 dan 2 disebut sebagai syarat subjektif yang apabila tidak dipenuhi maka perjanjian yang telah dibuat dapat dimintakan pembatalannya kepada pihak yang berwenang. Sedangkan syarat 3 dan 4 apabila tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, tidak sah sama sekali.

B. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memPHK karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, terlebih bagi pekerja yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial sebab:

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya.
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya³.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan dengan adanya pemutusan hubungan kerja khususnya bagi buruh dan keluarganya Imam Soepomo berpendapat bahwa, pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.⁴

C. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam literature hukum ketenagakerjaan, dikenal adanya beberapa jenis pemutusan hubungan kerja (PHK), yaitu:

1. PHK oleh majikan/pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan pemutusan hubungan kerja ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata

³ Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta. 1988. Hlm. 97

⁴ Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cet. V Djambatan : Jakarta. 1983.hlm.124

baik materil maupun spiritual seharusnya pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu terjadi.

2. PHK oleh pekerja/buruh

Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.

3. PHK demi hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh.

4. PHK oleh pengadilan (PPHI)

Masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting. PHK oleh Pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:

- 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)

D. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah, dan dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima sebagai karyawan. Dengan demikian, hubungan antara perusahaan dan mantan karyawan tetap terjalin dengan baik. Akan tetapi pada kenyataannya sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi, yang seharusnya pemecatan karyawan harus berdasar kepada peraturan dan perundang-

undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya.

Dikemukakan ada 8 (delapan) alasan dalam pemutusan hubungan kerja yaitu, karna undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan kariawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, kesehatan kariawan, meninggal dunia, dan perusahaan dilikuidasi⁵. Keinginan perusahaan dapat menyebabkan seseorang harus diberhentikan dari perusahaan, baik secara terhormat, atau dipecat. Permohonan izin PHK dapat diberikan dalam hal buruh melakukan suatu pelanggaran/ kesalahan besar, antara lain:

- a. Pada saat perjanjian kerja diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- b. Melakukan tindakan kejahatan.
- c. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman kerja.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:

1. Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
2. Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
3. Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.
4. Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
5. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan yaitu:

- a. Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan.
- b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi

⁵ Imam soepomo. *Op cit.* hlm 174

yang berwenang memutuskan perkara.

- c. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada Dinas terkait atau berwenang.
- d. bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Faktor penyebab pemutusan hubungan kerja secara yuridis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana PHK yang dilakukan oleh perusahaan disebabkan:

1. Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh. Dalam hal PHK dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/ buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah berupaya mengusahakan agar tidak terjadinya PHK. Dalam hal, upaya tersebut telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh perusahaan dan SP/SB atau pekerja/buruh, apabila pekerja/buruh tidak menjadi anggota SP/SB.
2. Pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau PKB (kesalahan ringan), maupun kesalahan pidana (kesalahan berat). Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerja karena alasan telah

melakukan kesalahan berat hanya dapat peroleh uang penggantian hak.

Pemerintah mempertegas faktor penyebab terjadinya PHK dengan harapan agar pengusaha tidak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh secara semena-mena dan melanggar hak buruh. salah satu poin UU Ketenagakerjaan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) poin ke (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adanya larangan pemerlakuan PHK yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya. Disini terlihat bentuk teori kepedulian pemerintah dalam memperjuangkan hak pekerja atau buruh untuk melaksanakan ibadah yang diperintahkan agamanya

E. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Akibat PHK

Terjadinya pemutusan hubungan kerja maka dimulailah juga masa sulit bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban pekerja yang diPHK, undang-undang mengharuskan atau mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.

Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak 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 mengenai Ketenagakerjaan, pihak perusahaan dapat bertanggung jawab dalam berbagai kondisi seperti di bawah ini:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri.
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja.
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.
4. Pekerja melakukan kesalahan berat.

5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
6. Perusahaan bangkrut/perusahaan mengalami kerugian.
7. Pekerja mangkir terus menerus.
8. Pekerja meninggal dunia.
9. Pekerja melakukan pelanggaran.
10. Perubahan status, penggabungan, pelemburan atau perubahan kepemilikan.
11. Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Efisiensi.

Menurut Prints Darwan dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, sedangkan majikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, Melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak⁶.

“Dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan

keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup”⁷.

F. Perhitungan Uang Pesangon Apabila Terjadi PHK:

Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/ perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/ perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam⁸. Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang – Undang no. 13 tahun 2003 adalah :

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

G. Perhitungan uang penghargaan apabila terjadi PHK:

Perhitungan uang penghargaan berdasarkan pasal 156 ayat 3 Undang – Undang no. 13 tahun 2003 sebagai berikut :

⁶ Prints Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Citra Aditya. Bandung. 2000. Hlm. 132

⁷ Imam soepomo. *op cit*. hlm 137

⁸ Halim Ridwan. *Hukum perburuhan dalam Tanya jawab*. Ghalia Indonesia. 1984. Hlm. 90

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

H. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja apabila terjadi PHK:

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan pasal 156 UU No.13/2003 :

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Komponen yang digunakan dalam perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan:

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- upah pokok
- segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara

cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus sesuai dengan undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam beberapa proses yaitu mengadakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan, bila menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan untuk memutuskan perkara. Bagi karyawan yang bermasalah melakukan pelanggaran berat, langsung diserahkan kepada pihak kepolisian tanpa meminta ijin kepada pihak yang berwenang. Dan untuk karyawan yang akan pensiun dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula karyawan yang mengundurkan diri diatur sesuai dengan peraturan perusahaan dan perundang-undangan.
2. Sebagai tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang telah diPHK dimana dalam undang-undang mengharuskan atau mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Dan 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.

B. Saran- Saran

Adapun saran yang dapat saya berikan yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja selama ini belum maksimal yang bisa dilakukan oleh pemerintah namun kita

mengapresiasi adanya aturan-aturan hukum yang bisa melindungi kepentingan para pekerja. Kita berharap kedepannya peraturan perundang-undangan yang dibuat semakin sempurna sehingga kesejahteraan dan perlindungan kepada para pekerja/buruh lebih dapat terpenuhi. Dan hendaknya dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku – Buku

- Melayu Hasibuan. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2003.
Umar Kasim. *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum Vol. 2*. 2004
Halim Ridwan. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 1948.
Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Rineka Cipta. Jakarta. 1988.
Prints Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra Aditya. Bandung. 2000.
Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Djambatan. Bandung. 1983.

B. Perundang - Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

BIODATA PENULIS



Nama : Nikodemus Maringan
Tempat tanggal lahir : Bayondo, 19 juli 1990
Alamat : Jln. Maleo No. 74 Palu
Alamat E-mail : Niko.Hukum@yahoo.com
Telp/HP : 081241879872