



HUKUM PERBURUHAN (PERTEMUAN XIV)

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (2)

Hak Pekerja/Buruh yang di PHK *(Ps.156 UU 13/2003)*

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (**UP**) dan atau uang penghargaan masa kerja (**UPMK**) dan uang penggantian hak (**UPH**) yang seharusnya diterima.

2) Perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja < 1 (satu) tahun = 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja ≥ 1 (satu) tahun tetapi < 2 (dua) tahun = 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja ≥ 2 (dua) tahun tetapi < 3 (tiga) tahun = 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja ≥ 3 (tiga) tahun tetapi < 4 (empat) tahun = 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja ≥ 4 (empat) tahun tetapi < 5 (lima) tahun = 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja ≥ 5 (lima) tahun tetapi < 6 (enam) tahun = 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja ≥ 6 (enam) tahun tetapi < 7 (tujuh) tahun = 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja ≥ 7 (tujuh) tahun tetapi < 8 (delapan) tahun = 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja ≥ 8 (delapan) tahun = 9 (sembilan) bulan upah.

3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja ≥ 3 (tiga) tahun tetapi < 6 (enam) tahun = 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja ≥ 6 (enam) tahun tetapi < 9 (sembilan) tahun = 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja ≥ 9 (sembilan) tahun tetapi < 12 (dua belas) tahun = 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja ≥ 12 (dua belas) tahun tetapi < 15 (lima belas) tahun = 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja ≥ 15 (lima belas) tahun tetapi < 18 (delapan belas) tahun = 6 (enam) bulan upah;
- f. masa kerja ≥ 18 (delapan belas) tahun tetapi < 21 (dua puluh satu) tahun = 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja ≥ 21 (dua puluh satu) tahun tetapi < 24 (dua puluh empat) tahun = 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja ≥ 24 (dua puluh empat) tahun = 10 (sepuluh) bulan upah.

4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, meliputi :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

- 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 bertanggung jawab di bidang Ketatanegaraan Propinsi dan Kabupaten/Kota Nomor 18.KP.04.29.2004 tanggal 8 Januari 2004, perihal Uang Penggantian Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan

Dasar Penghitungan Upah dalam rangka PHK

- 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/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari 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.

- Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

- 
- Hubungan kerja yang berhak atas "pesangon" adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT/*permanent*
 - 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

Contoh Soal

- Wawan telah bekerja selama lima tahun di PT Dapur Ngebul Jakarta. Sesuai aturan perusahaan, Wawan mendapat *rolling* pekerjaan dan dipindah ke divisi baru. Walaupun sudah mendapat pelatihan, Wawan tetap belum terbiasa dengan pekerjaan barunya. Wawan sering melakukan kesalahan. Suatu hari Wawan melakukan kesalahan lagi, sehingga dipanggil oleh pimpinan perusahaan. Di kantor pimpinan, Wawan dimaki-maki dengan kata-kata yang kasar. Ketika Wawan mengatakan bahwa dia tersinggung karena dimaki-maki, pimpinan perusahaan marah dan memukul Wawan. Wawan tidak terima dan mengajukan PHK ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

- Penghasilan Sarwan pada bulan terakhir bekerja sebagai berikut :

- Gaji Pokok	=	Rp. 2.500.000,-
- Tunjangan Jabatan (Tetap)	=	Rp. 500.000,-
- Tunjangan Masa Kerja (Tetap)	=	Rp. 300.000,-
- Tunjangan Keluarga (Tetap)	=	Rp. 200.000,-
- Uang Makan & Transportasi (Tidak Tetap)	=	Rp. 30.000,-/hari
- Total Upah (Gaji Pokok + Tunjangan Tetap)	=	----- Rp. 3.500.000,-

- Sebelum PHK terjadi, Sarwan telah mengambil cutinya selama 2 (dua) hari kerja.



- Pertanyaannya :

1. Pekerja dapat mengajukan PHK ke LPPHI dengan suatu syarat. Sebutkan syarat-syarat tersebut ! Apa dasar hukumnya?
2. Berapa kompensasi yang diterima Wawan apabila LPPHI menyatakan pimpinan perusahaan selaku wakil pengusaha **bersalah**? Sebutkan dasar hukumnya!
3. Berapa kompensasi yang diterima Wawan apabila pimpinan perusahaan selaku wakil pengusaha dinyatakan **tidak bersalah**? Sebutkan dasar hukumnya!