



BetterWork
Indonesia

Panduan Pengurangan Pekerja

Kumpulan tanya jawab
seputar pengurangan
pekerja ketika
tidak terelakan



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP



Latar Belakang

Pandemi COVID-19 yang menyebar ke lebih dari 100 negara menjadi guncangan bagi dunia usaha dan tenaga kerja. Di luar kekhawatiran terhadap masalah kesehatan dan resiko terpapar, merebaknya penyakit ini pada akhirnya berdampak pada dunia kerja. Mulai dari dirumahkannya pekerja tanpa menerima upah, permasalahan dalam hal penerimaan Tunjangan Hari Raya (THR) sampai pada pemutusan hubungan kerja (PHK).

Panduan ini dikembangkan oleh Better Work Indonesia, dengan berkonsultasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia, untuk mendukung perusahaan garmen dan alas kaki yang terpaksa melakukan proses penghematan.”

Terlepas dari krisis seperti saat ini, PHK adalah pilihan terakhir. Sebagaimana diatur dalam peraturan Ketenagakerjaan, **perusahaan dan pekerja disarankan menyepakati langkah-langkah sebagai berikut untuk menghindari PHK massal dalam situasi pandemi.**¹

- (1) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- (2) Mengurangi shift;
- (3) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- (4) Mengurangi jam kerja;
- (5) Mengurangi hari kerja;
- (6) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;

- (7) Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- (8) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Akan tetapi, timbul banyak pertanyaan yang diajukan seputaran PHK disaat pandemi dengan argumentasi demi mempertahankan kelangsungan usaha. Untuk itu, Better Work Indonesia (BWI) menyusun panduan berbentuk tanya jawab terkait langkah-langkah meminimalisir dampak pandemi Covid-19 terhadap bisnis, pencegahan PHK dan PHK itu sendiri serta penutupan perusahaan. Dokumen yang terbagi menjadi empat bagian ini,² dirancang untuk membantu perusahaan dan pekerja dalam menghadapi tantangan ekonomi saat pandemi dengan tetap mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku³.

A. Rencana Keberlangsungan Usaha (Business Continuity Plan)

1. Apakah yang dapat dilakukan perusahaan untuk meminimalkan dampak COVID-19?⁴

Kondisi yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya membuat kita menyadari perlunya perusahaan membuat *Business Continuity Plan* (BCP). BCP adalah perencanaan dan kerangka kerja perusahaan untuk menjamin bahwa proses bisnis dapat terus berlanjut dalam keadaan darurat atau *force majeure*. Tujuan BCP adalah menjaga bisnis tetap beroperasi meskipun ada gangguan dan memastikan informasi penting tercatat dan tersedia bagi yang berkepentingan.⁵ Proses perencanaan BCP akan memungkinkan perusahaan menemukan dan mengurangi (*reduce*) ancaman-ancaman, menanggapi (*respond*) suatu peristiwa ketika peristiwa itu terjadi, pulih (*recover*) dari dampak langsung suatu peristiwa dan akhirnya mengembalikan (*restore*) operasi seperti semula. Perusahaan dapat melakukan penyusunan BCP dalam menghadapi COVID-19 untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin muncul.



2. Apa saja tahapan/langkah penyusunan rencana keberlangsungan usaha?⁶

Kementerian Ketenagakerjaan telah memberikan beberapa panduan tahapan penyusunan rencana keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi COVID-19 yaitu sebagai berikut:⁷

- TAHAP 1 Mengetahui Prioritas Usaha
- TAHAP 2 Identifikasi Risiko Pandemi COVID-19
- TAHAP 3 Perencanaan Mitigasi Risiko Pandemi COVID-19
- TAHAP 4 Identifikasi Respon Dampak Pandemi COVID-19
- TAHAP 5 Merancang dan Mengimplementasikan Rencana Keberlangsungan Usaha
- TAHAP 6 Mengomunikasikan Rencana Keberlangsungan Usaha
- TAHAP 7 Uji Rencana Keberlangsungan Usaha

B. Pengelolaan dan Perencanaan Pengurangan Pekerja (*Retrenchment*)

1. Apakah yang dimaksud dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁸

2. Kapankah perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja?

Pemutusan hubungan kerja dilarang untuk dilakukan karena alasan-alasan sebagai berikut:⁹

1. Pekerja sakit sehingga tidak dapat masuk kerja, tetapi tidak lebih dari 12 bulan **berturut-turut**.
2. Pekerja memenuhi kewajiban terhadap negara.
3. Pekerja menjalankan ibadah keagamaan.
4. Pekerja tidak masuk kerja karena alasan menikah.
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui.
6. Pekerja memiliki hubungan keluarga atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di perusahaan yang sama.
7. Pekerja menjadi anggota/pengurus/melakukan kegiatan Serikat Pekerja.
8. Pekerja mengadukan pengusaha kepada pihak berwajib.
9. Adanya perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap atau sakit yang disebabkan penyebab terkait pekerjaan dan masa penyembuhannya tidak dapat diperkirakan.



3. Apakah pengurangan pekerja adalah cara yang paling efektif untuk menjaga kelangsungan bisnis?

Seperti yang dijelaskan di awal, PHK merupakan pilihan terakhir. Mengurangi jumlah pekerja atau dengan kata lain melakukan PHK tampaknya terlihat sebagai cara yang paling jelas untuk memotong biaya. Namun penghematan/pengurangan pekerja itu sendiri ternyata mempunyai konsekuensi biaya yang cukup tinggi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya-biaya yang meliputi:¹⁰

- Biaya administrasi dan hukum.
- Pembayaran pesangon dan kompensasi PHK.
- Moral dan produktivitas yang menurun di antara pekerja yang tersisa.
- Biaya rekrutmen dan pekerjaan karyawan baru.

Pengusaha cenderung memercayai sejumlah mitos tentang keuntungan dari pengurangan/perampingan pekerja. Bagan berikut membandingkan beberapa mitos dengan fakta pengurangan pekerja.

MITOS	FAKTA
Pengurangan pekerja meningkatkan keuntungan/profit.	Keuntungan tidak selalu mengikuti pengurangan.
Pengurangan pekerja meningkatkan produktivitas.	Hasil produktivitas setelah pengurangan menjadi bercampur/tidak terukur.
Pengurangan pekerja/perampingan adalah pilihan terakhir.	Data mengindikasikan bahwa pengurangan adalah pilihan pertama yang diambil banyak perusahaan.
Pengurangan pekerja/perampingan tidak memiliki efek buruk pada beban kerja, semangat kerja, atau komitmen terhadap perusahaan.	Dalam sebagian besar situasi, pengurangan/perampingan memiliki efek buruk pada beban kerja, moral, dan komitmen pekerja.
Korban PHK tidak menderita kerugian pendapatan jangka panjang sebagai akibat dari pergeseran struktural dalam ekonomi.	Hilangnya pendapatan berdampak pada menurunnya kesejahteraan pekerja.

Keberlangsungan pekerjaan meningkatkan produktivitas. Ketika pekerja diyakinkan akan pekerjaan yang berkelanjutan, pekerja akan mendedikasikan diri mereka untuk menjaga organisasi dan produk-produknya. Kelangsungan pekerjaan menciptakan ikatan antara pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan program mutu.¹¹

Jaminan keberlangsungan pekerjaan menciptakan kesetiaan dan kepercayaan yang akan mengurangi resistensi terhadap perubahan teknis, menurunkan *turnover* tenaga kerja, dan meningkatkan kerja sama dan hubungan baik di tempat kerja.

Restrukturisasi tenaga kerja yang bertanggung jawab secara sosial memastikan bahwa pengusaha yang menghadapi masalah bisnis yang serius mempertimbangkan kebutuhan bisnis pabrik sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap pekerja dan masyarakat, melalui proses dialog.

Better Work sangat merekomendasikan agar semua pengusaha secara cermat mempertimbangkan semua aspek penghematan/pengurangan pekerja sebelum membuat keputusan untuk memberhentikan karyawannya. Pengusaha harus memberi perwakilan pekerja informasi yang relevan tentang tantangan yang dihadapi pabrik, dan berkonsultasi dengan mereka mengenai solusi yang mungkin, karena mereka mungkin memiliki gagasan konstruktif tentang bagaimana pemutusan hubungan kerja dapat dihindari, diminimalkan atau dikelola secara lebih efektif.

4. Apakah terdapat contoh prosedur pengurangan pekerja apabila benar-benar harus dilakukan?¹²

- Membentuk Komite (Panitia) pengurangan pekerja (*retrenchment*). Panitia ini biasanya terdiri dari: pemilik perusahaan, manager perusahaan, Bagian Keuangan, Bagian Produksi, Bagian Personalia dan HRD, perwakilan pekerja/serikat pekerja. Sebagai contoh Lembaga Kerjasama Bipartite (LKSB) atau fungsi mekanisme lainnya untuk dialog sosial
- Mengembangkan rencana pengurangan pekerja (*retrenchment*). Beberapa hal yang penting dalam perencanaan pengurangan pekerja adalah:
 - ~ Mempersiapkan informasi awal
 - ~ Menganalisis alternatif
 - ~ Menjelaskan penghematan/pengurangan pekerja
 - ~ Perencanaan untuk konsultasi dengan Pemangku Kepentingan Kunci
 - ~ Penentuan Kriteria Seleksi Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa kriteria yang sering digunakan pekerja adalah: kesukarelaan, usia, masa kerja, keterampilan dan kualifikasi¹³
 - ~ Memastikan tindakan non-diskriminatif. (Perhatian khusus perlu diberikan kepada kelompok-kelompok gender, keterlibatan/keanggotaan serikat pekerja, ras atau warna kulit, asal-usul atau etnis dan kewarganegaraan, agama, disabilitas, umur).
- Merencanakan Pembayaran Kompensasi PHK dan Pesangon. Pembayaran pesangon adalah instrumen utama untuk mengurangi dampak negatif pengurangan pekerja (*retrenchment*).
- Perencanaan kegiatan untuk membantu pekerja yang diberhentikan.
- Prosedur dan jadwal implementasi penghematan/pengurangan pekerja (*retrenchment*).

5. Apakah langkah yang harus dilakukan perusahaan dan pekerja jika segala upaya mencegah pemutusan hubungan kerja sudah dilakukan?¹⁴

- Pengusaha wajib merundingkan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja dengan dengan serikat pekerja di mana para pekerja menjadi anggota, atau jika para pekerja bukan anggota serikat, dengan pekerja itu sendiri.
- Dalam hal perundingan antara perwakilan pekerja/pekerja dan pengusaha tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI).

6. Apakah dalam masa pandemi Covid-19 ini perusahaan dimungkinkan melakukan PHK dengan alasan keadaan memaksa atau *force majeure*?

Pandemi Covid-19 telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai **bencana nasional**¹⁵ namun hal tersebut tidak berarti secara otomatis membuat pasal keadaan memaksa menjadi berlaku. Penetapan pemerintah tersebut memiliki lingkup dan tujuan yang berbeda dan harus dilihat terpisah dari apa yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata terkait hubungan antara para pihak. Oleh karenanya, ketika ada sebuah rencana untuk mengakhiri hubungan kerja dengan alasan keadaan memaksa, kita harus merujuk pada Pasal 61 Ayat 1 huruf d UU 13/2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila ada “[...] **keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja**”.

Dengan mengacu kepada pasal tersebut, maka pengusaha dan pekerja harus melihat kembali Perjanjian Kerja (PK)/Peraturan Perusahaan (PP)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan untuk memastikan apakah secara spesifik keadaan memaksa (*force majeure*) memang menjadi salah satu pasal yang diatur dalam PK/PP/PKB perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja. Para pihak juga perlu menentukan bagaimana perjanjian kerja (PK) / peraturan perusahaan (PP) / perjanjian kerja bersama (PKB) mendefinisikan “*force majeure*”. Jika *force majeure* didefinisikan termasuk “pandemi”, ini akan mengurangi perselisihan tentang apakah Covid-19 tercakup. Di sisi lain, jika keadaan kahar didefinisikan secara luas, seperti “situasi di luar kendali salah satu pihak,” para pihak mungkin lebih cenderung tidak setuju. Jika pasal keadaan memaksa (*force majeure*) tidak ada, maka pengusaha harus menyiapkan membangun argumentasi menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut memang akibat keadaan kahar. Ini berarti, pengusaha harus memiliki argumentasi yang kuat yang disertai bukti-bukti yang dengan jelas memperlihatkan hubungan antara keadaan kahar (dalam hal ini Pandemi Covid-19) dan rencana pemutusan hubungan kerja, yang disertai bukti bahwa upaya-upaya lainnya (selain pemutusan hubungan kerja) telah dilakukan sebagai bukti adanya itikad baik¹⁶. Setelah semua itu dilakukan pun, gugatan atas ketidaksetujuan PHK berdasarkan keadaan kahar masih dapat dilakukan. Dalam situasi ini, PHK hanya boleh dilaksanakan setelah ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

7. Apakah di masa pandemi Covid-19 PHK dengan alasan kerugian dimungkinkan?

Merujuk pada **Pasal 164 angka 1 UU No 13/2003: pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*)**.

Oleh karena itu, apabila pengusaha hendak melakukan PHK dengan alasan kerugian yang dialami dalam situasi pandemi, hal yang perlu dilihat adalah:

1. Klausul “perusahaan tutup” pada Pasal 164 angka 1 UU No. 13/2003. Secara gramatikal pasal ini dapat juga dimaknai sebagai aturan “PHK dengan alasan perusahaan tutup”.
2. Adanya anak kalimat yang menyatakan kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun. Artinya, apabila dikembalikan kepada konteks pandemi saat ini pengusaha harus melihat apakah unsur kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun terpenuhi, sementara wabah COVID-19 ini mulai berdampak terhadap dunia usaha di Indonesia pada awal 2020.

Namun, pada praktek peradilan terdapat beberapa pendekatan dalam hal penanganan gugatan PHK dengan alasan kerugian selama 2 tahun berturut-turut ini, dimana terdapat putusan pengadilan terkait PHK dengan alasan kerugian dengan kondisi perusahaan tutup dan dalam kondisi perusahaan masih beroperasi.¹⁷



8. Apakah PHK dengan alasan efisiensi dimungkinkan selama masa pandemi?

Melakukan PHK dengan alasan efisiensi diatur dalam Pasal 164 Angka 3 UU No 13/2003. Namun perlu diinformasikan adanya *judicial review* untuk pasal tersebut dengan nomor putusan-MK-No.-019_PUU_IX-2011 yang secara singkat mengatur PHK karena alasan efisiensi hanya bisa dilakukan apabila perusahaan tutup permanen. Namun, dalam praktek peradilan terdapat beberapa pendekatan yang berbeda dalam penanganan gugatan PHK dengan alasan efisiensi; dimana sebagian putusan peradilan didasarkan pada putusan-MK-No.-019_PUU_IX-2011. Namun selain itu Mahkamah Agung juga telah mengabulkan beberapa permohonan PHK dengan alasan efisiensi karena hal tersebut dipandang sebagai salah satu upaya perusahaan untuk menghindari tutupnya perusahaan secara permanen atau dikarenakan PHK dengan alasan efisiensi karena adanya tuntutan teknologi yang tidak dapat terelakkan. Putusan-putusan tersebut kemudian berkembang menjadi yurisprudensi dalam penanganan kasus PHK dengan alasan efisiensi.¹⁸

9. Apakah yang diperlu dilakukan oleh para pihak jika perundingan bipartite mengenai PHK mencapai kesepakatan?

Bila perusahaan dan serikat pekerja/pekerja sepakat melakukan pemutusan hubungan kerja, lengkap dengan kompensasi yang menyertainya, maka perusahaan dan pekerja wajib membuat Perjanjian Bersama, dan kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.¹⁹ Tujuan didaftarkannya Perjanjian Bersama tersebut untuk menjamin kepentingan apabila ada pihak yang dirugikan karena pihak yang lain tidak melaksanakan isi Perjanjian Bersama. Jika Perjanjian Bersama sudah didaftarkan, maka pihak yang dirugikan bisa langsung mengajukan permohonan penetapan eksekusi atas Perjanjian Bersama tersebut.²⁰

10. Apakah yang dapat dilakukan para pihak jika perundingan bipartite mengenai PHK beserta besaran kompensasinya gagal?

Bila perusahaan dan serikat pekerja/pekerja tidak dapat menyepakati pemutusan hubungan kerja, termasuk besaran kompensasinya, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan. Kedua belah pihak akan mendapatkan tawaran dari Dinas Ketenagakerjaan setempat untuk menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi. Jika pihak yang bersangkutan menolak menyelesaikan perselisihan melalui konsiliasi, Dinas Ketenagakerjaan setempat akan mengalihkan perselisihan kepada proses mediasi.²¹

• **Konsiliasi**

Pihak-pihak yang bersangkutan harus mengirimkan aplikasi tertulis kepada konsiliator yang telah disetujui dari daftar konsiliator yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat. Proses konsiliasi ini harus berlangsung dalam 30 hari setelah penerimaan aplikasi. Konsiliator kemudian akan mengeluarkan sebuah rekomendasi untuk menyelesaikan perselisihan kepada kedua belah pihak. Jika kedua belah pihak setuju atas rekomendasi tersebut, dalam waktu 3 (tiga) hari konsiliator harus membantu kedua belah pihak yang bersangkutan untuk menyiapkan kesepakatan bersama, yang harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika salah satu pihak tidak menerima rekomendasi, tuntutan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat diajukan.²²

• **Mediasi**

Dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah permohonan mediasi diterima, petugas pengantara dari Dinas Ketenagakerjaan setempat harus meninjau kasus dan segera memulai proses mediasi yang harus selesai dalam waktu 30 hari.

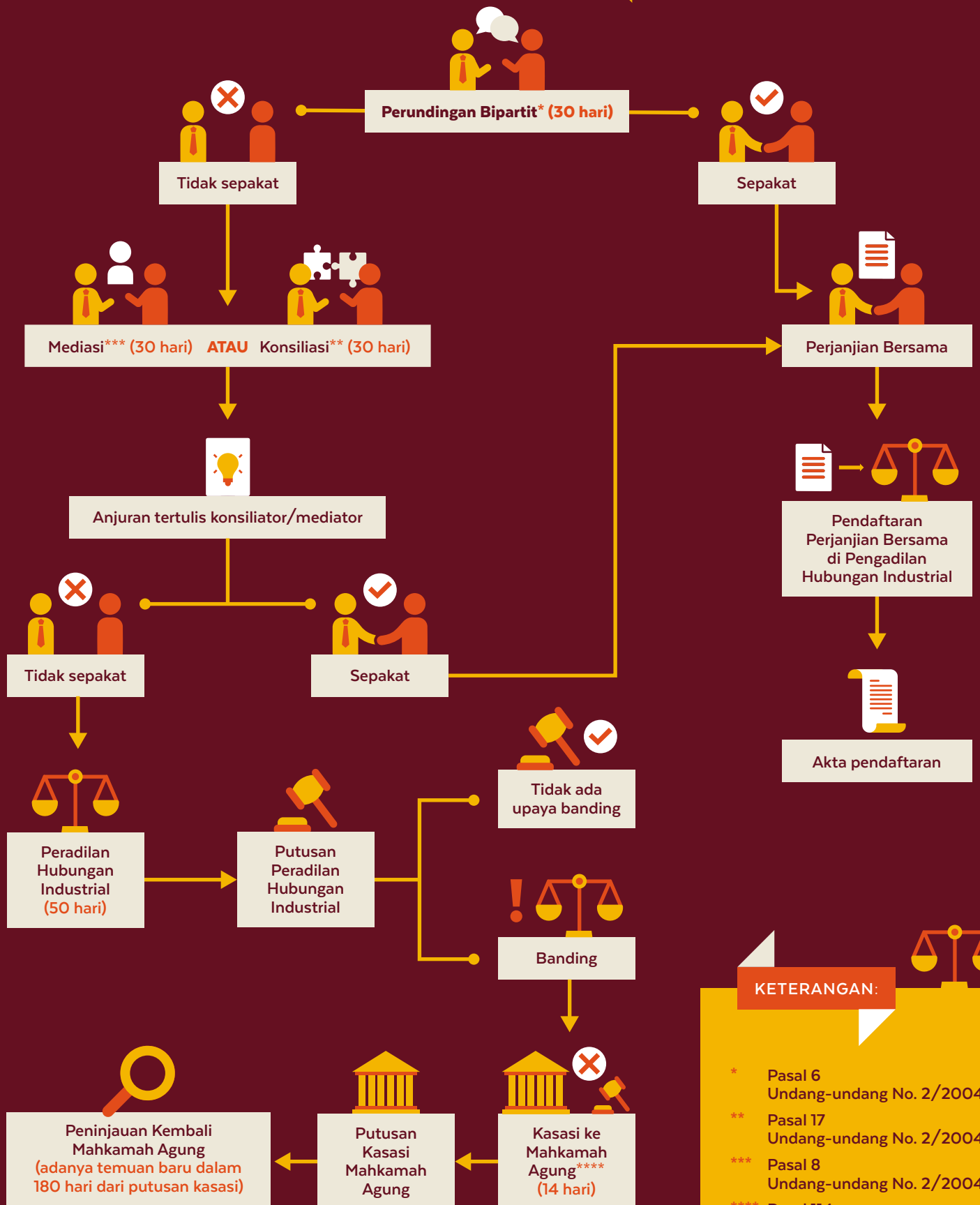
Mediator akan mengeluarkan sebuah rekomendasi untuk kedua belah pihak. Jika kedua belah pihak setuju, dalam waktu tiga hari mediator harus membantu kedua belah pihak untuk mempersiapkan kesepakatan bersama, yang harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika salah satu pihak tidak menerima rekomendasi, tuntutan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat diajukan.²³

11. Apa upaya hukum yang dapat ditempuh jika terjadi perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja?

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus di tingkat pertama dan dapat diajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung.

- Pengadilan Hubungan Industrial (PHI); gugatan dilengkapi dengan notulensi proses mediasi atau konsiliasi. Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bersifat mengikat apabila tidak ada permohonan banding secara tertulis yang diajukan oleh salah satu pihak dalam waktu 14 hari.²⁴
- Kasasi; keputusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat diajukan banding ke Mahkamah Agung paling lambat 14 hari kerja setelah keputusan pengadilan diberitahukan kepada pihak yang bersangkutan.²⁵
- Peninjauan Kembali; dapat dilakukan apabila terdapat bukti baru yang bersifat menentukan namun pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan, jangka waktu pengajuannya adalah 180 hari sejak ditemukannya bukti baru tersebut.²⁶

ALUR PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA



KETERANGAN:

- * Pasal 6 Undang-undang No. 2/2004
- ** Pasal 17 Undang-undang No. 2/2004
- *** Pasal 8 Undang-undang No. 2/2004
- **** Pasal 114 Undang-undang No. 2/2004

C. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Komponen upah apa sajakah yang termasuk kedalam dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja?

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

- Upah pokok
- Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap



2. Bagaimanakah perhitungan jumlah pesangon dan kompensasi lainnya yang diterima oleh pekerja pada saat terjadi PHK?

Ketentuan perhitungan nilai uang pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak atau uang pisah berbeda-beda tergantung pada alasan PHK, lamanya masa kerja dan status kepegawaian seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Alasan PHK	Uang Pesangon ²⁷	Uang Penghargaan Masa Kerja ²⁸	Uang Penggantian Hak ²⁹	Uang Pisah ³⁰	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
Tutup karena merugi atau keadaan memaksa atau pailit	1X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 164 & 165
Tutup karena efisiensi	2X masa kerja	2X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 164 (3)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pengusaha tidak mau melanjutkan hubungan kerja	2X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 163 (2)
Peleburan, Penggabungan, perubahan status dan Pekerja tidak mau melanjutkan hubungan kerja	1X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 163 (1)
Kesalahan Berat	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Pasal 158 & Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor No. 012/PUU/2003
Proses Pidana	Tidak	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 160
Pelanggaran terhadap perjanjian Kerja	1X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 161
Tidak masuk 5 hari atau lebih berturut-turut	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Pasal 168
Mengundurkan diri sesuai prosedur	Tidak	Tidak	Ya	Ya	Pasal 162
Permintaan Pekerja melalui pengadilan hubungan industrial	2X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 169
Sakit	2X masa kerja	2X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 93 & 172
Pensiun kecuali berhak atas lebih di bawah program manfaat pensiun yang disediakan pemberi kerja	2X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 167
Meninggal	2X masa kerja	1X masa kerja	Ya	Tidak	Pasal 166
Berakhirnya masa PKWT	Tidak	Tidak	Tidak	Tidak	Pasal 61 & 154

Uang Pesangon	
Masa Kerja (Tahun)	Perhitungan Uang Pesangon
< 1	1 bulan upah
1 - 2	2 bulan upah
2 - 3	3 bulan upah
3 - 4	4 bulan upah
4 - 5	5 bulan upah
5 - 6	6 bulan upah
6 - 7	7 bulan upah
7 - 8	8 bulan upah
> 8	9 bulan upah

Penghargaan Masa kerja	
Masa Kerja (Tahun)	Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja
3- 6	2 bulan upah
6 - 9	3 bulan upah
9 - 12	4 bulan upah
12-15	5 bulan upah
15 - 18	6 bulan upah
18 - 21	7 bulan upah
21-24	8 bulan upah
> 24	10 bulan upah

Harap diperhatikan bahwa hak bersifat kumulatif



3. Bagaimana kompensasi bagi pekerja dengan status PKWT (kontrak) ketika PHK terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu kontrak?

Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.³¹ Sehingga apabila perusahaan akan mengakhiri hubungan kerja sebelum PKWT tersebut berakhir, perusahaan harus membayar ganti rugi sebesar upah yang dibayarkan sampai akhir PKWT.

D. Penghentian dan Pembubaran Perusahaan

1. Apa yang harus dilakukan pengusaha jika ingin menghentikan kegiatan usahanya?

Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.³²

2. Kapan dan bagaimana cara melakukan pelaporan tertulis tersebut?

Pengusaha wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.³³

3. Bagaimana tata cara pelaporan ketenagakerjaan?

Pelaporan ketenagakerjaan bisa dilakukan secara daring melalui situs resmi Kemnaker dengan alamat <http://wajiblapor.kemnaker.go.id>. Sejak 2019, wajib lapor ketenagakerjaan (WLK) diintegrasikan dengan sistem *online single submission*.³⁴

4. Apa sanksi jika pengusaha tidak memenuhi kewajiban lapor tersebut?

Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban tersebut diancam dengan pidana maksimal tiga bulan dan denda maksimal Rp 1 juta. Bila pelanggaran diulangi setelah putusan yang terakhir, maka pelanggaran hanya dijatuhkan pidana kurungan.

CATATAN AKHIR

- 1 Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/ MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.
- 2 Panduan ini dimaksudkan untuk tujuan informasi saja, dan tidak boleh ditafsirkan sebagai nasihat hukum. Dalam menangani masalah yang terkait dengan ketenagakerjaan, mungkin perlu untuk berkonsultasi dengan ahli seperti pengawas ketenagakerjaan, pengacara, atau perwakilan dari asosiasi atau federasi serikat pemberi kerja Anda. ILO dan IFC tidak bertanggung jawab atas segala kerusakan yang terjadi sebagai akibat dari ketergantungan pada pedoman ini.
- 3 BAB XII Tentang PHK, Undang Undang Nomor 13/2003 and Undang Undang Penyelisihan Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004
- 4 Perencanaan keberlangsungan usaha dalam menghadapi pandemi influenza: buku kerja. https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_120087/lang--en/index.htm
Manual: rencana keberlangsungan usaha
https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_151900/lang--en/index.htm
- 5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_115048.pdf
- 6 ibid
- 7 <https://k3corona.kemnaker.go.id/>
- 8 Pasal 1 ayat 25, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 9 Pasal 153, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 10 *A Handbook on Managing Transition, Better Work*
- 11 W. Edwards Deming, *total quality management*
- 12 ibid
- 13 Lihat Better Work Guidelines on Responsible Retrenchments (2020), di <https://betterwork.org/portfolio/managing-transitions-retrenchments/> untuk detail informasi pengurangan pekerja
- 14 Pasal 151, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 15 Keppres Nomor 12 Tahun 2020
- 16 Lihat misalnya Pasal 1244 KUHPdata, dimana bagian tidak adanya itikad buruk (atau adanya itikad baik) penting dalam pengecualian pelaksanaan prestasi seseorang. Selanjutnya lihat juga Putusan MA RI No. Reg. 24 K/Sip/1958 yang menekankan tentang “tidak adanya lagi kemungkinan-kemungkinan/alternatif lain yang tidak melanggar peraturan bagi pihak yang terkena Keadaan Kahar untuk memenuhi perjanjian”
- 17 Putusan Mahkamah Agung Nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2016
Putusan Mahkamah Agung Nomor 1222 K/Pdt.Sus-PHI/2017
Putusan PHI Medan Nomor : 269/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn

CATATAN AKHIR

- 18 Putusan Mahkamah Agung No. 58 K/Pdt.Sus/2013
Putusan Mahkamah Agung No. 828 K/Pdt.Sus/2011
- 19 Pasal 7 (3), UU No. 2/2004
- 20 Pasal 7 (5), UU No. 2/2004
- 21 UU No. 13/2003 Pasal 136; UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 22 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 17-25
- 23 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 8-15
- 24 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 124
- 25 UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 110
- 26 Pasal 67 (b) UU No. 14/1985 tentang Pengadilan Tinggi, UU No. 5/2004 dan UU NO. 3/2009
- 27 Pasal 191, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 150 Tahun 2000 Jo Pasal 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 78 tahun 2001
- 28 Pasal 191, Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 150 Tahun 2000 Jo Pasal 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 78 tahun 2001
- 29 Pasal 164 (4), Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Uang pisah meliputi:
 - ~ Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - ~ Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana 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
- 30 Pasal 158, 162 & 168, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
- 31 UU no 13 tahun 2003 Pasal 62
- 32 UU No 7 Tahun 1981 tentang wajib lapor perusahaan pasal 7
- 33 UU No 7 Tahun 1981 pasal 8
- 34 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di dalam Perusahaan Jaringan