

CERMIN



Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti Tegal

STT.No.1140/SK/ Ditjen PPG/STT/1987

ISSN 0852-8357



EDISI 047 / OKTOBER 2010

CERMIN

Majalah Ilmiah Universitas Pancasakti Tegal

ISSN 0852-8357
Edisi 047 / Oktober 2010

DEWAN PENYUNTING

- Pelindung** : Rektor
- Penasehat** : Wakil Rektor I
Wakil Rektor II
- Ketua** : Ka. LEMLIT
- Sekretaris** : Sekretaris LEMLIT
- Pelaksana** : 1. Suriswo, S.Pd, M.Pd
2. Drs. PonoHarjo, M.Pd
3. Ir. Nur Isdarmawan, M.Si
- Penyunting Ahli** : 1. Dr. Basukiyanto, M.Pd
2. Dr. Yayat Hidayat Amir, M.Pd
- Sekretariat** : Waspodo AG, S.Sos

Pengantar Penyunting

Sidang pembaca yang mulia, majalah CERMIN selalu hadir sebagai wadah atau media komunikasi ilmiah yang selalu bermanfaat bagi seluruh dosen Universitas Pancasakti Tegal

Pada edisi ke 047 Nopember 2010 kali ini ada 21 belas judul yang menarik untuk dijadikan sebagai bahan kajian sesuai dengan keilmuannya masing-masing. Banyaknya tulisan yang masuk ke redaksi ini dapat dimaklumi disamping karena adanya animo menulis yang tinggi dari para dosen dan juga bertepatan dengan dies natalis UPS Tegal ke XXXI. Berbagai tulisan yang masuk antara lain Eddhie Praptono, SH.MH mengupas tentang *Efektivitas Pemberlakuan Helm SNI Terhadap Tingkat Ketaatan Masyarakat Dalam Hubungannya Dengan Fungsi Hukum Sebagai Alat Pengendali Sosial*, Drs. Djoko Suyono, M Si mengupas tentang *Pengambilan Keputusan Yang Rasionil Merupakan Tolok Ukur Efektifitas Kepemimpinan*, Kanti Rahayu, SH.MH membahas tentang *"Arti Penting Folklore Dan Traditional Knowledge Bagi Indonesia Sebagai "The Country Of Origin" "*, Sanusi, SH.MH. membahas tentang *Mewaspadaai Kejahatan Money Laundering*, Dra. Hj. Sri Sutjiatmi, M. Si membahas tentang *"Reformasi Birokrasi Di Era Otonomi Daerah*, Prof. Dr. H. Tri Jaka Kartana, M.Si membahas tentang *Pembinaan Profesional Guru Dalam Konteks Manajemen Pendidikan*, Unggul Sugiharto, S.IP membahas tentang *Politik Kekerasan*, Yoga Prihatin, S.Pd membahas tentang *Speak Up Using Card Games*. Ir. Suyono, M.Pi membahas tentang *Model Pengelolaan Sumberdaya Perikanan Waduk Cacaban dengan Pendekatan Sistem Dinamik* Imam Asmarudin, SH membahas tentang *membahas tentang Peran Alat Kelengkapan Dewan Dan Penguatan Fungsi Legislasi DPRD"*, Mukhidin, SH.MH. mengupas tentang *Asas Kebebasan Berkontrak dalam kaitannya dengan Perjanjian Baku*, Dr. Purwo Susongko, M.Pd dan Inayah Adi Sari, SE membahas tentang *Analisis Diskriminan dalam Penelitian Ekonomi"*, Suci Hartati, SH, M.Hum membahas tentang *Anti Dumping Dalam Konsep Hukum Di Indonesia*, Dra. Sri Murdiati, M.Si. membahas tentang *Analisis Potensi Pendapatan Asli Daerah (PAD)*, M. Faqihudin, SE membahas tentang *Human Development Index (HDI) Salah Satu Indikator Yang Populer Untuk Mengukur Kinerja Pembangunan Manusia*, Ir. Sutaman, M.si membahas tentang *Perubahan Iklim Bagi Kehidupan Terumbu Karang (Suatu Tinjauan Ekologis)*, Mahben Jalil, SE.MM membahas tentang *Analisis Penetapan Strategi Perusahaan Dengan Matriks Internal Eksternal pada Industri Konveksi Busana Muslim di Kabupaten Tegal – Jawa Tengah*, Dr. Dino Rozano, M.Pd membahas tentang *Sumpah Pemuda dan Pembentukan Karakter Bangsa*, Dr. Hamidah Aburrahman membahas tentang *Tugas Negara Hukum Dalam Perlindungan Hak-Hak Korban Kejahatan*, Niken Wahyuningtyas, SE. MM membahas tentang *Hak – Hak Pekerja / Buruh / Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja(FHK), Pensiun Dan Pengunduran Diri*.

Majalah ilmiah ini akan selalu hadir di hadapan pembaca. Oleh karena itu mohon masukan-masukan konstruktif demi penyempurnaan terbitan edisi yang akan. Redaksi senantiasa menunggu kontribusi naskah dari para pembaca yang budiman.

Penyunting

DAFTAR ISI

1.	Efektifitas Pemberlakuan Helm SNI Terhadap Tingkat Ketaatan Masyarakat Dalam Hubungannya Dengan Fungsi Hukum Sebagai Alat Pengendali Sosial (Eddhie Praptono)	1-7
2.	Pengambilan Keputusan Yang Rasioanil Merupakan Tolak Ukur Efektifitas Kepemimpinan (Djoko Suyono)	8-11
3.	Arti Penting Folklore Dan Traditional Knowledge Bagi Indonesia Sebagai “The Country Of Origin” (Kanti Rahayu)	12-18
4.	Mewaspadaai Kejahatan Money Laundering (Sanausi)	19-22
5.	Reformasi Birokrasi Di Era Otonomi Daerah (Sri Sutjiatmi)	23-30
6.	Pembinaan Profesional Guru Dalam Konteks Manajemen Pendidikan (Tri Jaka Kartana)	31-39
7.	Politik Kekerasan (Unggul Sugi Harto)	40-45
8.	Speak Up Using Card Games (Yoga Prihatin)	46-51
9.	Model Pengelolaan Sumber Daya Perikanan Waduk Cacaban dengan Pendekatan Sistem Dinamik (Suyono)	52-68
10.	Peran Alat Pelengkapan Dewan Dan Penguatan Fungsi Legislasi DPRD (Imam Asmarudin)	69-76
11.	Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kaitannya Dengan Perjanjian Baku (Mukhidin)	77-83
12.	Analisis Diskriminan dalam Penelitian Ekonomi (Purwo Susongko, Inayah Adi Sari)	84-94
13.	Anti Dumping Dalam Konsep Hukum Di Indonesia (Suci Hartati)	95-100
14.	Analisis Potensi Pendapatan Asli Daerah (Pad) (Sri Murdiati)	101-105
15.	Human Development Index (HDI) Salah Satu Indikator Yang Populer Untuk Mengukur Kinerja Pembangunan Manusia (M. Faqihudin)	106-115
16.	Perubahan Iklim Bagi Kehidupan Terumbu Karang (Suatu Tinjauan Ekologis) (Sutaman)	116-121
17.	Analisis Penetapan Strategi Perusahaan Dengan Matriks Internal Eksternal Pada Industri Konveksi Busana Muslim di Kabupaten Tegal-Jawa Tengah (Mahben)	122-139
18.	Sumpah Pemuda dan Pembentukan Karakter Bangsa (Dino Rozano)	140-142
19.	Tugas Negara Hukum Dalam Perlindungan Hak-Hak Korban Kejahatan (Hamidah Aburrahman)	143-157
20.	Hak-Hak Pekerja / Buruh / Karyawan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk), Pensiun Dan Pengunduran Diri (Ahmad Hanfan)	158-169
21.	Analisa Pengungkapan Laporan Keuangan di BEJ Tahun 2004-2006 (Niken Wahyuningtyas)	170-180

HAK – HAK PEKERJA / BURUH / KARYAWAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK), PENSIUN DAN PENGUNDURAN DIRI

Ahmad Hanfan

ABSTRAKSI

Dalam hubungan kerja antara pekerja buruh karyawan dengan perusahaan tentunya dapat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pensiun maupun pengunduran diri. Di dalam pasal 1 butir 25 UU No. 13 / 2003, definisi PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja buruh dan pengusaha. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan tersebut pada perusahaan karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Bentuk lain dari PHK yaitu pekerja / buruh tidak masuk aktif lagi, tetapi yang bersangkutan masih mempunyai hubungan sosial dengan perusahaan. Bentuk PHK semacam ini terlihat pada pekerja / buruh instansi pemerintah atau badan usaha milik negara. Walaupun yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada perusahaan, tetapi yang bersangkutan tetap mempunyai hubungan sosial dengan perusahaannya berupa adanya penerimaan uang pensiun. PHK jenis ini sering pula disebut dengan istilah pemensiunan atau pemisahan (separation) karyawan dari pekerjaannya. Sedangkan pengunduran diri adalah pemutusan hubungan kerja yang disengaja dari pihak pekerja / buruh / karyawan. Dari setiap peristiwa PHK, pensiun maupun pengunduran diri terdapat hak – hak dari pekerja / buruh / karyawan.

Kata kunci : Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pensiun, Pengunduran Diri

A. Pendahuluan

Suatu hubungan kerja yang sudah berjalan lama antara karyawan dan perusahaan pada suatu saat mungkin saja terjadi pemutusan, yang disebut dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengaturan tentang PHK diatur di dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 / 2003). Di dalam pasal 1 butir 25 UU No. 13 / 2003, diatur mengenai pengertian PHK. PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja / buruh dan pengusaha. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan tersebut pada perusahaan karena hubungan

kerja antara yang bersangkutan dengan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi (Zaenudin Ahmad, 2003). Berbagai macam cara penerapan PHK yang dilakukan oleh perusahaan – perusahaan. Ada bentuk PHK yang menciptakan situasi terputusnya sama sekali hubungan antara keduanya, baik hubungan kerja maupun hubungan sosial. Namun ada pula bentuk PHK yang hanya sekedar tidak bekerjanya karyawan tersebut secara aktif dalam perusahaan, tetapi masih mempunyai ikatan atau hubungan sosial di antara keduanya.

PHK yang berbentuk terputusnya sama sekali hubungan antara keduanya, maksudnya adalah disamping karyawan tersebut setelah di PHK tidak bekerja lagi pada perusahaan, juga kepada yang

bersangkutan sewaktu PHK itu diberikan semacam uang pesangon oleh perusahaan. Uang pesangon ini diberikan sebagai penghargaan atas jasa jasanya selama ini kepada perusahaan. Dengan diterimanya uang pesangon, maka hubungan kerja terhenti. Sesudah PHK, maka mantan pekerja buruh tersebut mempunyai kebebasan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.

Bentuk lain dari PHK yaitu pekerja / buruh tidak masuk aktif lagi, tetapi yang bersangkutan masih mempunyai hubungan sosial dengan perusahaan. Bentuk PHK semacam ini terlihat pada pekerja / buruh instansi pemerintah atau badan usaha milik negara. Walaupun yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada perusahaan, tetapi yang bersangkutan tetap mempunyai hubungan sosial dengan perusahaannya berupa adanya penerimaan uang pensiun. PHK jenis ini sering pula disebut dengan istilah pemensiunan atau pemisahan (*separation*) karyawan dari pekerjaannya.

Bagaimanapun juga, PHK akan menimbulkan resiko lebih banyak bersifat merugikan dari pada menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dari pihak perusahaan, PHK akan menimbulkan resiko yaitu (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002)

1. Melepaskan karyawan yang sudah berpengalaman dan setia
2. Terhentinya produksi sementara dengan adanya PHK
3. Harus mencari penggantinya dengan karyawan baru
4. Untuk mengganti perlu biaya yang besar guna perekrutan karyawan baru

5. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang kena PHK

Sedangkan bagi karyawan, PHK akan menimbulkan resiko:

1. Hilangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga
2. Timbul situasi yang tidak enak karena harus menganggur.
3. Berkurangnya rasa harga diri, apalagi bila selama ini memangku suatu jabatan.
4. Terputusnya hubungan / relasi dengan teman – teman sekerja.
5. Harus bersusah payah lagi mencari pekerjaan baru.

Ada beberapa penyebab timbulnya PHK dalam suatu perusahaan, antara lain (Ahmad Hanfan, 2010):

1. PHK atas permintaan sendiri

Sebuah PHK dapat terjadi karena dirasakan sudah tidak ada gunanya lagi melakukan hubungan kerja dengan perusahaan. Bila hubungan kerja masih diteruskan, maka menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh sebab itu karyawan tersebut merasa lebih baik keluar dari pekerjaan atau melakukan pemutusan hubungan kerja atas permintaannya sendiri. PHK atas permintaan sendiri disebabkan karena:

- a. Tingkat kompensasi / gaji yang dianggap rendah.
- b. Tidak ada pengalaman karir
- c. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
- d. Masalah keluarga.
- e. Masalah kesehatan yang tidak cocok.
- f. Merasa pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat.
- g. Perlakuan yang dianggap kurang adil.

Pengajuan PHK dalam bentuk APS (atas permintaan sendiri) sebenarnya sah – sah saja, tetapi bila jumlah karyawan yang minta PHK banyak, maka perusahaan dapat menderita kerugian karena :

- a. Produktivitas kerja akan merosot.
- b. Perusahaan akan kehilangan tenaga yang potensial yang susah dicari penggantinya.
- c. Perusahaan harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga untuk merekrut tenaga baru.
- d. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan dengan baik.

Untuk itu perusahaan sebaiknya mencegah *turn over* ini, agar tidak mengarah pada kerugian perusahaan yang lebih besar. Untuk mencegah PHK besar – besaran, perusahaan harus mengambil langkah – langkah berupa perbaikan dan penyempurnaan di segala bidang. Langkah – langkah tersebut dapat berupa :

- a. Memperbaiki tingkat kompensasi lebih memadai.
- b. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan.
- c. Meninjau kembali pola penempatan karyawan sehingga mendekati bakat dan kemampuan mereka.
- d. Menyempurnakan sistem dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan supaya lebih efektif dan tidak merugikan perusahaan.
- e. Meningkatkan penyediaan fasilitas – fasilitas kerja dan kesejahteraan karyawan.
- f. Memperketat pelaksanaan seleksi sehingga

karyawan yang masuk betul – betul yang terbaik.

2. PHK karena kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan dapat pula menyebabkan terjadinya PHK terhadap para karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan merasa memikul beban berat untuk membayar kompensasi karyawan, bila sebagian karyawan tidak di PHK-kan. Dengan melakukan PHK, perusahaan menganggap sedikit banyak beban itu berkurang. Kebijakan PHK untuk sebagian karyawan yang terpaksa diambil karena misalnya :

- a. Karyawan tidak disiplin.
- b. Karyawan kurang cakap dan tidak produktif.
- c. Karyawan mempunyai perilaku asusila.
- d. Karyawan tidak dapat bekerja sama.
- e. Penyederhanaan organisasi dalam karyawan sebagainya.

PHK atas kehendak perusahaan dapat menimbulkan akibat – akibat kepada perusahaan, yaitu :

- a. Perusahaan harus memberi uang pesangon atau pembayaran pensiun kepada karyawan yang di PHK-kan.
- b. Perusahaan dapat digugat ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) bila PHK tidak tepat.

3. PHK karena peraturan perundang – undangan

PHK karena peraturan perundang – undangan yang berlaku adalah pelaksanaan PHK yang harus dilaksanakan, karena dituntut oleh peraturan. Jenis PHK ini berbeda dengan PHK atas keinginan sendiri dan PHK yang disebabkan oleh kebijaksanaan perusahaan. Dalam PHK karena tuntutan

peraturan perundang – undangan ini, baik karyawan maupun perusahaan sama – sama tidak berdaya untuk mengelak sehingga bagaimanapun juga harus dilaksanakan. Walaupun kondisi ini sama – sama tidak menguntungkan kedua belah pihak, harus dilakukan.

Peraturan perundang – undangan tersebut mengatur bahwa seorang yang terkena peraturan ini harus di PHK, yaitu bila karyawan tersebut :

- a. Meninggal dunia atau hilang tak tentu rimbanya.
- b. Telah mencapai batas usia untuk PHK.
- c. Melanggar peraturan yang berlaku.
- d. Berakhirnya kontrak dengan perusahaan.
- e. Terlibat dengan kegiatan yang menentang pemerintah.

B. Prosedur PHK

Pada dasarnya UU No. 13 / 2003 menentukan agar pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh dan pemerintah mengusahakan agar PHK tidak terjadi. Jika PHK menjadi pilihan terakhir, maka jalan perundingan tetaplah harus didahulukan. Barulah setelah semua upaya mengalami kebuntuan, PHK dapat dilaksanakan. Tetapi PHK dapat dilaksanakan setelah setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Hotma P.D. Sitompul, 2010).

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di dalam pasal 151 UU No 13 / 2003 berikut ini yaitu pengusaha, pekerja / buruh, serikat pekerja / serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan

hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar – benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Permohonan PHK hanya dapat diajukan secara tertulis. Juga lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya akan menetapkan PHK jika sudah terjadi perundingan antara pengusaha dengan serikat buruh. Untuk pengaturan selengkapnya dapat dilihat di dalam pasal 152 UU No. 13 / 2003 sebagai berikut, yaitu permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (2). Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi

perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan

Menurut hukum, PHK yang dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum. Hal tersebut ditegaskan di dalam pasal 155 ayat (1) UU No 13 / 2003 sebagai berikut yaitu bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Perlu pula diperhatikan apabila putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka segala kewajiban pekerja dan pengusaha berjalan sebagaimana mestinya. Untuk lebih jelasnya dapat dibaca dalam pasal 155

ayat (2) UU No 13 / 2003 berikut ini yaitu bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya

C. Hak Pekerja yang di PHK

Dalam hal terjadi komponen hak yang harus dibayarkan pengusaha adalah uang pesangon dan / uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, besaran dari hak pekerja tersebut diatur di dalam pasal 156 UU No. 13 / 2003. Untuk lebih jelas mengetahui besaran uang pesangon dan uang penghargaan bisa dilihat di tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1
Besaran Uang Pesangon

Masa Kerja	Besaran Pesangon
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

Sumber : Hotma P. D. Sitompoel, 2010.

Tabel 2
Besaran Uang Penghargaan

Masa Kerja	Besaran Penghargaan
3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	2 bulan upah
6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	3 bulan upah
9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	4 bulan upah
12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	5 bulan upah
15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	6 bulan upah
18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	7 bulan upah
21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	8 bulan upah
24 tahun atau lebih	10 bulan upah

Sumber : Hotma P. D. Sitompoel, 2010.

Sedangkan untuk mengetahui besaran uang penggantian hak, pasal 156 ayat (4) UU No 13 / 2003 menentukan sebagai berikut

yaitu bahwa uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana di maksud dalam ayat (1) 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 persen dari uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama.

Jika pekerja mengalami kasus hukum, misalnya ditahan oleh pihak yang berwajib, maka sesuai dengan pasal 160 UU No. 13 / 2003, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja / buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan apabila untuk satu orang tanggungan yaitu 25 persen dari upah. Apabila untuk dua orang tanggungan yaitu 35 persen dari upah. Apabila tiga orang tanggungan 45 persen dari upah dan untuk empat orang tanggungan atau lebih yaitu 50 persen dari upah. Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan untuk paling lama enam bulan, terhitung sejak hari pertama pekerja / buruh ditahan oleh pihak yang berwajib. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja / buruh yang setelah enam bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana ayat (1).

D. Pensiun

Pemberhentian karyawan yang diatur oleh UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian terdiri dari beberapa macam. Pasal 23 UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pasal 3 dan pasal 4 PP No. 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai, menyebutkan bahwa

usia yang dikatakan telah mencapai usia pensiun adalah :

1. Usia 56 tahun, yang dapat diperpanjang bagi karyawan yang memangku jabatan tertentu.
2. Sampai usia 65 tahun bagi karyawan yang memangku jabatan ahli peneliti, peneliti yang ditugaskan pada bidang penilaian, guru besar, lektor kepala, lektor yang ditugaskan secara penuh pada perguruan tinggi dan bagi jabatan - jabatan lain yang ditentukan presiden.
3. Sampai usia 60 tahun bagi karyawan yang memangku jabatan :
 - a. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, Hakim anggota Mahkamah Agung.
 - b. Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Sekjen, Irjen, Dirjen, Kepala Badan di Departemen.
 - c. Eselon I dalam jabatan struktural.
 - d. Dokter yang bertugas pada Lembaga Kedokteran Negeri.
 - e. Pengawas SLTA dan SLTP, guru yang ditugaskan secara penuh pada Sekolah Lanjutan dan SD.
 - f. Penilik TK, Penilik SD dan Penilik Pendidikan Agama.
 - g. Jabatan lain yang ditentukan oleh presiden.
4. Usia 58 tahun bagi pegawai yang memangku jabatan hakim dan jabatan lain yang ditentukan oleh presiden.

Sedangkan UU No. 11 Tahun 1969, menyatakan bahwa karyawan yang diberhentikan dengan hormat berhak untuk pensiun bila :

1. Telah berusia sekurang – kurangnya 50 tahun dengan masa kerja sekurang – kurangnya 20 tahun, dapat diberhentikan atas permintaan sendiri.

2. Telah berusia 50 tahun dengan masa kerja sekurang – kurangnya 10 tahun yang diberhentikan dengan hormat karena :

- a. Terkena penghapusan jabatan.
- b. Perubahan dalam susunan pegawai.
- c. Penertiban aparatur negara.
- d. Setelah menjalankan tugas, kemudian tidak dipekerjakan kembali sebagai karyawan.

a. Pemberhentian karena penyederhanaan organisasi

Pasal 6 PP No. 32

Tahun 1979, menyebutkan bahwa pemberhentian dapat dilakukan, karena adanya pemberdayaan organisasi, yang mengakibatkan kelebihan karyawan. Dalam kondisi ini, karyawan yang kelebihan itu dapat disalurkan pada organisasi lain, dan bila tidak dapat disalurkan maka yang bersangkutan diberhentikan dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tindak lanjut pemberhentian karena penyederhanaan organisasi, yaitu bila karyawan : belum mencapai usia 50 tahun dengan masa kerja sekurang – kurangnya 10 tahun diberhentikan dengan hak pensiun, belum mencapai 50 tahun dengan masa kerja kurang dari 10 tahun maka yang

bersangkutan mendapat uang tunggu. Pengaturan pemberian uang tunggu dilakukan sebagai berikut :

1. Bagi yang belum mencapai usia 50 tahun dan masa kerja 10 tahun diberikan uang tunggu paling lama 1 tahun dengan ketentuan tidak lebih dari 5 tahun.

2. Jika yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun dan masa kerja 10 tahun sebelum atau pada saat habis masa menerima uang tunggu, maka ia mendapat hak pensiun.

3. Bila setelah berakhir masa menerima uang tunggu, yang bersangkutan belum mencapai usia 50 tahun, dengan masa kerja sekurang – kurangnya 10 tahun, maka hak pensiunnya diberikan pada saat ia mencapai usia 50 tahun, asalkan selama menunggu masa pensiun ia tidak mendapat gaji dari negara (jadi pegawai di tempat lain).

4. Bila saat berakhirnya masa menerima uang tunggu yang bersangkutan telah berusia 50 tahun tetapi belum mencapai masa kerja 10 tahun, diberhentikan tanpa hak pensiun.

b. Pemberhentian karena tidak cakap jasmani / rohani

Pengaturan pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan

rohani diatur dalam pasal 11 PP No 32 Tahun 1979 yaitu seorang karyawan diberhentikan dengan hormat, dengan mendapat hak kepegawaian berdasarkan peraturan yang berlaku. Tidak cakap itu didasarkan pada Surat Keputusan Tim Penguji Kesehatan Pegawai (TPKP) yang menyatakan bahwa karyawan tersebut

1. Tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan apapun karena kesehatannya
2. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya
3. Setelah berakhirnya masa cuti sakit, belum mampu untuk bekerja kembali

e. Pemberhentian karena meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia otomatis dianggap berhenti dengan hormat sebagai karyawan, dengan syarat pimpinan instansi yang bersangkutan serendah-rendahnya Kasubag / yang setingkat membuat Surat Keputusan Meninggal Dunia. Sedangkan karyawan yang hilang dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 sejak dinyatakan hilang. Pejabat yang berwenang membuat surat pernyataan hilang yang didasarkan pada berita acara atau surat pernyataan pejabat yang berwajib. Namun ia dapat menjabat kembali sebagai karyawan bila setelah 12 bulan

kemudian ditemukan dengan cacat

1. Yang disebabkan menjalankan kewajiban, maka ia diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun tanpa mengindahkan masa kerjanya
2. Telah memenuhi masa kerja 4 tahun diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun
3. Belum memenuhi masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tanpa hak pensiun

2. Pemberhentian tidak dengan hormat

Menurut PP No 32 Tahun 1979, pemberhentian tidak dengan hormat dapat terjadi dikarenakan oleh

a. Terlibat perbuatan makar

Perbuatan yang termasuk makar adalah perbuatan menentang pemerintah, antara lain usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan UUD 1945, terlibat dalam gerakan yang menentang negara dan atau pemerintah, yang dalam peraturan disiplin termasuk jenis hukuman disiplin berat.

b. Melakukan pelanggaran / kejahatan

Jenis pelanggaran yang dapat menyebabkan pemberhentian tidak dengan hormat antara lain

1. Melanggar sumpah / janji pegawai atau sumpah / janji jabatan serta peraturan disiplin pegawai

2. Dengan sengaja melakukan tindakan pidana kejahatan yang terbukti dari dijatuhkannya hukuman penjara oleh pengadilan.
3. Melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, yang terbukti di pidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan.
4. Melakukan tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dengan pasal 104 sampai dengan pasal 161 KUHP.

c. Meninggalkan tugas tanpa ijin

Pemberhentian karena meninggalkan tugas termasuk pada pemberhentian tidak dengan hormat. Hal ini dimuat dalam pasal 12 PP No. 32 Tahun 1979, yang menyebutkan syarat – syarat seorang karyawan dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena :

1. Meninggalkan tugasnya secara tidak sah dalam waktu dua bulan terus – menerus, untuk hal tersebut, maka pembayaran gajinya dihentikan pada bulan ke tiga.
2. Meninggalkan tugas kurang dari enam bulan terus – menerus karena kelalaian sendiri, dan bila yang bersangkutan dipekerjakan juga akan dapat mengganggu suasana kerja.

Namun ada perbuatan meninggalkan tugas yang tidak termasuk kategori pemberhentian tidak dengan hormat. Perbuatan tersebut seperti meninggalkan tugas kurang dari enam bulan, dengan alasan yang dapat diterima oleh pejabat yang berwenang. Yang bersangkutan dapat ditugaskan kembali oleh perusahaan setelah alasan – alasan tersebut dapat diterima oleh pejabat yang berwenang.

d. Sengaja melanggar perjanjian ikatan kerja

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan biasanya mempunyai semacam ikatan hubungan kerja dengan organisasi atau perusahaan yang dimasukinya. Dengan adanya ikatan ini, masing – masing pihak sudah mengetahui apa hak dan kewajiban yang harus dipatuhi bersama. Bila seorang karyawan melanggar ikatan perjanjian dengan sengaja, maka yang bersangkutan akan merugikan perusahaan. Untuk itu sanksi – sanksi yang paling berat adalah pemberhentian tidak dengan hormat.

Contohnya, seorang karyawan yang sudah menandatangani ikatan kontrak kerja untuk bekerja selama lima tahun, kemudian yang bersangkutan secara diam – diam bekerja pada orang lain, maka berarti yang bersangkutan telah melanggar ikatan kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja. Dalam

contoh tersebut, bukan saja yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat, malahan dapat pula dituntut ganti rugi atau mengembalikan segala biaya yang sudah dikeluarkan perusahaan.

e. Merugikan perusahaan tempat bekerja

Bentuk – bentuk perbuatan karyawan yang merugikan perusahaan antara lain :

1. Mencuri kekayaan perusahaan secara diam – diam.
2. Menjelek – jelekkan nama baik perusahaan.
3. Menjadi makelar atas hasil produk perusahaan untuk keuntungan pribadi.
4. Mempengaruhi karyawan lain untuk berbuat negatif yang merugikan perusahaan.
5. Menjelek – jelekkan nama baik perusahaan kepada pesaing / *competitor*.

E. Macam dan Persyaratan Pensiun

Peraturan yang mengatur tentang pensiun pegawai adalah UU No. 11 Tahun 1969 yang mengatur tentang pensiun pegawai dan pensiun janda / duda. Pasal 1 UU ini menyebutkan bahwa pensiun janda / duda diberikan kepada pegawai sebagai jaminan hari tua dan sebagai penghargaan atas jasa – jasa yang bersangkutan selama bertahun – tahun bekerja dalam dinas pemerintahan atau BUMN.

1. Cara menghitung usia pensiun

Usia pegawai atau karyawan yang mendapat hak pensiun disebutkan dalam

pasal 10 UU No. 11 Tahun 1969, yaitu :

- a. Usia pegawai yang mendapat hak pensiun ditentukan atas tanggal lahir pada pengangkatan pertama.
- b. Bila tanggal kelahiran hanya menyebutkan tahunnya saja, maka tanggal kelahiran yang bersangkutan dianggap tanggal 1 bulan Desember tahun itu.
- c. Bila tanggal kelahiran hanya menyebutkan bulan dan tahun saja, maka tanggal kelahirannya yang ditetapkan adalah akhir bulan tahun yang bersangkutan.

Contoh perhitungan inim kita misalkan bahwa :

- a. Surat keputusan pengangkatan pertama seorang pegawai mencantumkan kelahirannya dalam tahun 1940, maka tanggal lahir untuk menghitung mulai pensiun yang bersangkutan digunakan 1 Desember 1940.
- b. Bila surat keputusan pengangkatan pertama seorang pegawai menyebutkan tanggal lahirnya bulan Agustus 1941, maka dalam perhitungan pensiun tanggal lahir yang digunakan adalah 31 Agustus 1941.

Tanggal – tanggal tersebut digunakan sebagai sumber penghitungan mulai pensiunnya pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu tanggal kelahiran seorang pegawai yang tercantum dalam surat keputusan pengangkatan pertama, tidak dapat diubah dengan alasan apapun juga. Data itulah yang

digunakan bagian kepegawaian sebagai dasar untuk menemukan kapan seorang pegawai mulai pensiun. Sedangkan masa kerja yang dapat dihitung untuk menetapkan hak dan besarnya pensiun diatur dalam pasal 6 UU No. 11 Tahun 1969. Pasal ini menyebutkan bahwa masa kerja yang dapat dihitung untuk penetapan pensiun adalah:

- a. Waktu bekerja sebagai seorang karyawan atau pegawai.
- b. Waktu bekerja sebagai anggota TNI / Polri.
- c. Waktu bekerja sebagai tenaga kerja yang menerima penghasilan dana APBN atau BUMN.
- d. Waktu bekerja sebagai pegawai pada sekolah swasta bersubsidi.
- e. Masa berjuang pada masa perjuangan fisik dan sebagai veteran pejuang kemerdekaan.

Cara menghitung masa kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Pecahan bulan dibulatkan ke atas menjadi sebulan penuh.
- b. Waktu bekerja sebagai pegawai pada pemerintah RI dulu (17 - 8 - 1945 sampai dengan 1 - 1 - 1950) dihitung dua kali masa kerja untuk pensiun.
- c. Waktu menjalankan kewajiban negara dalam kedudukan lain sebagai pegawai dihitung penuh sekurang - kurangnya selama lima tahun.

Proses yang harus dilakukan bila seorang pegawai akan memasuki pensiun adalah :

- a. Perusahaan harus memberitahu kepada pegawai yang

bersangkutan bahwa ia akan pensiun paling lambat satu tahun tiga bulan sebelumnya.

- b. Pegawai yang menerima pemberitahuan, harus mengajukan permintaan pensiun satu tahun sebelumnya.
- c. Yang berhak memberikan adalah pejabat yang bersangkutan menerbitkan surat keputusan dan paling lambat tiga bulan sebelumnya yang bersangkutan diberhentikan.
- d. Syarat - syarat yang diperlukan adalah :

5. Daftar susunan keluarga yang sah.
6. Surat permintaan pembayaran pensiun pertama.
7. Salinan surat keputusan yang sah tentang pengangkatan dalam pangkat dan gaji pokok terakhir.
8. Surat pernyataan tertulis telah mengembalikan semua barang - barang milik perusahaan.

Lebih lanjut menurut pasal 12 UU No. 11 Tahun 1969, untuk memperoleh pensiun pegawai, yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada Kepala BAKN dengan dilampiri :

- a. Salinan surat keputusan tentang pemberhentian sebagai pegawai.
- b. Riwayat pekerjaan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- c. Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib.
- d. Surat pernyataan bahwa semua dokumen dan

barang – barang milik perusahaan sudah diserahkan kembali kepada perusahaan.

Disamping itu UU No. 11 Tahun 1969 juga mengatur orang – orang yang berhak untuk menerima pensiun, mereka adalah :

- a. Pegawai atau karyawan itu sendiri, disebut pensiun pegawai.
- b. Janda atau duda, disebut pensiun janda atau duda.
- c. Orang tua, merupakan bagian dari pensiun janda atau duda.

F. Pengunduran Diri Pekerja

Pengunduran diri adalah pemutusan hubungan kerja yang disengaja dari pihak pekerja / buruh / karyawan. Pekerja / buruh / karyawan yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri menurut pasal 162 UU No. 13 / 2003 juga mendapatkan haknya. Hak yang dimaksud adalah uang penggantian hak dan uang pisah. Akan tetapi, dalam menerima

hak – haknya tersebut, pekerja haruslah mengundurkan diri dengan mematuhi syarat – syarat yang telah ditetapkan oleh UU No. 13 / 2003.

Pengunduran diri oleh pekerja dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk lebih jelasnya terdapat pada pasal 162 UU No. 13 / 2003 sebagai berikut yaitu bahwa pekerja / buruh yang mengundurkan diri atas kemampuan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang pengganti hak sesuai ketentuan pada pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Pengunduran diri juga dapat terjadi jika si pekerja mangkir. UU No. 13 / 2003 juga mengatur bahwa yang bersangkutan tetap menerima hak – haknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Zaenudin, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Fajar, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Hanfan, Ahmad, 2010, *Buku Ajar MSDM II*, FE UPS, Tegal.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1951 dan PP No. 11 Tahun 1952.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1958 dan PP No. 239 Tahun 1961.*
- Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1966 Tentang Pemberhentian Sementara Pegawai.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1968 Tentang Peremajaan Alat – Alat Negara.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri.*
- Sitompul, Hotma P. D., 2010, *Koridor Hukum*, Majalah Nyata, Jakarta.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003, Penerbit Cemerlang, Jakarta.
- Undang - Undang Nomor 11 Tahun 1969 Tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda / Duda.*
- Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian.*