

Pemutusan Hubungan Kerja

- Suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena suatu hal tertentu.
 - Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan:
Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
-

-
- Berlaku bagi PHK yang terjadi di :
 - a. Badan usaha (berbadan hukum/tidak berbadan hukum);
 - b. Milik perseorangan, milik persekutuan, milik badan hukum;
 - c. Dimiliki oleh swasta maupun negara;
 - d. Usaha-usaha sosial, usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
-

Proses PHK

- ❑ Pengusaha, pekerja, SP dan pemerintah dengan segala **upaya** harus mengusahakan agar PHK dihindari;
 - ❑ Jika upaya telah dilakukan dan PHK tidak dapat dihindari, maka rencana PHK wajib dirundingkan antara pengusaha dengan pekerja/SP.
 - ❑ Apabila perundingan gagal, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapatkan penetapan dari LPPHI.
-

-
- ❑ Tahap perundingan wajib dilalui sebelum adanya permohonan penetapan.
 - ❑ Permohonan penetapan dilakukan secara tertulis disertai dengan alasannya.
 - ❑ Penetapan diberikan apabila perundingan tidak membuahkan hasil dan tidak ada kesepakatan.
-

PHK Tanpa Penetapan LPPHI

- ❑ Pekerja masih dalam masa percobaan.
 - ❑ Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi intimidasi dari pengusaha.
 - ❑ Pekerja mencapai usia pensiun sesuai PK, PP, PKB, Peraturan perundang-undangan.
 - ❑ Pekerja meninggal dunia.
-

Prosedur PHK Massal

- Upaya perbaikan perusahaan melalui efisiensi atau penghematan:
 1. Mengurangi shift.
 2. Membatasi kerja lembur.
 3. Menghapuskan kerja lembur.
 4. Pengurangan jam kerja.
 5. Meningkatkan upaya efisiensi lain (pensiun dini).
 6. Merumahkan pekerja secara bergiliran.
-

Lanjutan...

- Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja:
 1. Dilakukan perundingan dan menjelaskan pada SP atau pekerja mengenai alasan PHK.
 2. Bersama SP merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang akan di PHK.
 3. Merundingkan persyaratan secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
 4. Dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui seluruh pekerja sebagai dasar diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.
 5. Bila sudah ada persetujuan, ditetapkan prioritas pelaksanaan PHK secara **bertahap**.
-

Lanjutan...

6. Pada saat penyelesaian PHK dibuat persetujuan bersama (berisi besaran pesangon dan lain-lain/hak pekerja).
 7. Setelah proses dilalui, dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan izin PHK.
-

PHK

```
graph TD; A[PHK] --- B[PHK Demi Hukum]; A --- C[PHK Atas Putusan Pengadilan]; A --- D[PHK Kehendak Pengusaha]; A --- E[PHK Kehendak Pekerja];
```

**PHK Demi
Hukum**

**PHK Atas
Putusan
Pengadilan**

**PHK
Kehendak
Pengusaha**

**PHK
Kehendak
Pekerja**

PHK
Demi
Hukum

```
graph TD; A[PHK Demi Hukum] --- B[Perjanjian Kerja Waktu Tertentu]; A --- C[Pekerja Meninggal Dunia]; A --- D[Pekerja Pensiun];
```

Perjanjian
Kerja Waktu
Tertentu

Pekerja
Meninggal
Dunia

Pekerja
Pensiun

PKWT

- Kedua Belah pihak bersifat pasif.
- Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja, kecuali bila telah diperjanjikan tertulis atau telah diatur dalam PP atau PKB, atau menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan ada keharusan memberitahukan dalam tenggang waktu tertentu.

Pekerja Meninggal Dunia

- Hubungan kerja bersifat pribadi.
- Hak :
 - 2 x uang pesangon
 - 1 x uang penghargaan masa kerja
 - 1 x uang penggantian hak

Pekerja Memasuki Usia Pensiun

- Hak:

Jika pengusaha telah mengikutsertakan pada program pensiun yang sebagian iurannya dibayar pengusaha, maka pekerja **TIDAK BERHAK ATAS UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA** (tetap berhak atas **UANG PENGGANTIAN HAK**)

Apabila jaminan yang diterima tersebut lebih kecil dari 2 x UP, 1 x UPMK, dan 1 x UPH, maka selisihnya **HARUS DIBAYAR PENGUSAHA.**

CONTOH:

- **UP yang seharusnya diterima = 10.000.000**
 - **Besarnya jaminan pensiun = 6.000.000**
 - **Prosentase iuran = 60% pengusaha+40%pekerja**
-
- **$60\% \times 6.000.000 = 3.600.000$**
 - **$40\% \times 6.000.000 = 2.400.000$**
 - **Kekurangan yang harus dibayar pengusaha = $10.000.000 - 3.600.000 = 6.400.000$**

PHK Atas Putusan Pengadilan (LPPHI)

- **Sebelumnya harus dilakukan upaya-upaya untuk menghindari PHK.
pengaturan jam kerja, efisiensi, pembinaan, dsb.**
- **Jika tidak berhasil, wajib melakukan perundingan secara langsung.**
- **Jika tidak berhasil, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan penetapan PHK secara tertulis + alasannya kepada LPPHI.**
- **LPPHI akan memanggil para pihak dan selanjutnya memberikan keputusan menolak atau mengabulkan permohonan PHK.**

PHK Atas Kehendak Pekerja

- Pekerja mengundurkan diri:

Syarat-syarat:

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri.

- Hak: UPH

- Pekerja mangkir selama 5 hari berturut-turut atau lebih tanpa keterangan.

Dikualifikasikan mengundurkan diri.

Hak: UPH + Uang Pisah

- Pekerja sakit berkepanjangan, cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui 12 bulan berturut-turut.

Hak: 2 x UP + 2 x UPMK + 1 x UPH

- Pekerja mengalami hal-hal berikut yang dilakukan oleh pengusaha:

Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja.

Membujuk dan/atau menyuruh pekerja melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih.

Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.

Lanjutan...

Memeritahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan.

Memberikan pekerjaan yang berbahaya bagi jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan itu tidak dicantumkan pada PK.

- **Hak: 2 x UP + 1 x UPMK + 1 x UPH**
- **Jika hal-hal tersebut tidak terbukti, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan LPPHI dan pekerja TIDAK BERHAK ATAS UP dan UPMK.**

PHK Atas Kehendak Pengusaha (karena kesalahan berat)

- **Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang perusahaan.**
- **Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.**
- **Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja.**
- **Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.**

Lanjutan...

- **Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.**
- **Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan PK, PP, PKB.**
- **Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.**

Lanjutan...

- **Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja.**
- **Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.**
- **Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.**

Bukti Pendukung Kesalahan Berat

- **Pekerja tertangkap tangan.**
- **Ada pengakuan dari pekerja yang bersangkutan.**
- **Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh 2 orang saksi.**

- Hak: 1 x UPH

Jika tugas dan fungsi pekerja tidak mewakili kepentingan perusahaan secara langsung, maka UPH tersebut + Uang Pisah.

- Jika pekerja keberatan dengan PHK, dapat mengajukan gugatan ke LPPHI max 1 tahun sejak dilakukannya PHK.

PHK Atas Kehendak Pengusaha

- **PHK dapat dilakukan dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan PEKERJA TIDAK BERSEDIA MELANJUTKAN HUBUNGAN KERJA.**
- **Hak: 1 x UP + 1 x UPMK + 1 x UPH**
- **Atau karena PENGUSAHA TIDAK BERSEDIA MELANJUTKAN HUBUNGAN KERJA.**
- **HAK : 2 x UP + 1 x UPMK + 1 x UPH**

PHK Atas Kehendak Pengusaha

- Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami **kerugian** terus menerus selama 2 tahun, karena pailit, dalam keadaan *force majeure*.
- Hak: 1 x UP + 1 x UPMK + 1 x UPH
- Perusahaan tutup karena efisiensi.
- Hak: 2 x UP + 1 x UPMK + 1 x UPH

Larangan Untuk Di PHK

- **Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter dalam waktu tidak lebih dari 12 bulan berturut-turut.**
- **Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaan karena memenuhi kewajiban terhadap negara.**
- **Pekerja melakukan ibadah yang diperintah agamanya.**
- **Pekerja menikah.**
- **Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui.**

Lanjutan...

- **Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam PK, PP atau PKB.**
- **Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan pengurus SP, melakukan kegiatan SP diluar/didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan dalam PK, PP, PKB.**
- **Pekerja mengadukan pengusaha mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.**

Lanjutan...

- **Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.**
- **Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena kecelakaan kerja yang menurut dokter membutuhkan waktu yang panjang dan belum dipastikan kesembuhannya.**

Hak Pekerja Yang Di PHK

- Penguasaha wajib membayar:
 1. Uang pesangon dan atau;
 2. Uang penghargaan masa kerja dan;
 3. Uang penggantian hak.
-

-
- Uang Pesangon → pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja akibat adanya PHK.
 - Uang penghargaan masa kerja → uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
-

Uang Penggantian Hak

- ❑ Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - ❑ Biaya pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja.
 - ❑ Penggantian perumahan dan pengobatan sebesar 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - ❑ Hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP, PKB.
-

Uang Pesangon

No.	Masa Kerja	Besar Pesangon
1.	< 1 tahun	1 bulan upah
2.	1 tahun - < 2 tahun	2 bulan upah
3.	2 tahun - < 3 tahun	3 bulan upah
4.	3 tahun - < 4 tahun	4 bulan upah
5.	4 tahun - < 5 tahun	5 bulan upah
6.	5 tahun - < 6 tahun	6 bulan upah
7.	6 tahun - < 7 tahun	7 bulan upah
8.	7 tahun - < 8 tahun	8 bulan upah
9.	> 8 tahun	9 bulan upah

Uang Penghargaan

No.	Masa kerja	Uang penghargaan
1.	3 tahun – < 6 tahun	2 bulan upah
2.	6 tahun - <9 tahun	3 bulan upah
3.	9 tahun - < 12 tahun	4 bulan upah
4.	12 tahun - < 15 tahun	5 bulan upah
5.	15 tahun - <18 tahun	6 bulan upah
6.	18 tahun - < 21 tahun	7 bulan upah
7.	21 tahun - < 24 tahun	8 bulan upah
8.	> 24 tahun	10 bulan upah

Tindak Pidana Bukan Karena Pengaduan Pengusaha

- **Pengusaha tidak wajib memberikan upah.**
 - **Wajib memberikan bantuan kepada keluarganya (maksimal 6 bulan):**
 - 1. 1 Tanggungan → 25% dari upah.**
 - 2. 2 Tanggungan → 35% dari upah.**
 - 3. 3 Tanggungan → 45% dari upah.**
 - 4. 4 Tanggungan → 50% dari upah.**
-

-
- Setelah 6 bulan → pengusaha dapat melakukan PHK tanpa penetapan LPPHI.**
 - Sebelum 6 bulan → putusan hakim adalah tidak bersalah → pekerja wajib dipekerjakan kembali.**
 - Hak: 1 x UPMK + 1 x UPH.**
-

Pekerja Melakukan Pelanggaran PK, PP, PKB

- ❑ Diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut.
 - ❑ Haknya adalah 1 x uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.
-