SEPUTAR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

B.M. Suryanto Sinurat
Kepala Urusan Informasi Dan Pelayanan DPN APINDO

- **Disampaikan Pada**
- **Training Astra Industrial Relations Certification, 9 Mei 2007**

PRINSIP-PRINSIP DALAM MELAKUKAN PHK

ALASAN-ALASAN PHK-(1)

1. P/B tidak lulus masa percobaan (harus dipersyaratkan secara tertulis);
2. Selesainya PKWT;
3. P/B melakukan kesalahan berat/alasan mendesak (paska putusan Mahkamah Konstitusi);
4. P/B melakukan kesalahan selain kesalahan berat (pelanggaran PK/PP/PKB);
5. P/B ditahan dan tidak dapat melakukan pekerjaan atau dinyatakan bersalah oleh pengadilan;
6. P/B mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri;
7. P/B mengajukan PHK karena pelanggaran pengusaha;
8. Bukan karena kesalahan tapi P/B dapat menerima;
9. Pernikahan antar karyawan (jika diatur);

ALASAN-ALASAN PHK-(2)

10. Massal-perusahaan tutup karena rugi atau force majeur;
11. Massal-perusahaan tutup bukan karena rugi, melakukan efisiensi;
12. Perubahan status pengabungan/peleburan/perubahan kepemilikan-P/B tidak bersedia bekerja;
13. Perubahan status/pengabungan/peleburan-pengusaha tidak bersedia menerima P/B;
14. Perusahaan Pailit;
15. P/B Meninggal dunia;
16. P/B Mangkir selama 5 hari atau lebih secara berturut-turut dan telah dipanggil 2 kali secara patut;
17. P/B sakit berkepanjangan, cacat karena kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampui batas 12 bulan;
18. P/B memasuki usia pensiun;

MEKANISME PHK (1)

- Maksud PHK wajib dirundingkan dengan SP/SB atau dengan P/B;
- Apabila tidak mencapai kesepakatan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan P/B setelah memperoleh penetapan;
- PHK tanpa penetapan adalah batal demi hukum;

MEKANISME PHK (2)

- Selama belum ada penetapan, baik Pengusaha ataupun P/B harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan <u>skorsing</u> dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima P/B;

PHK TANPA PENETAPAN-(1)

1. P/B masih dalam masa percobaan, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis;
2. P/B mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri;
3. P/B mencapai usia pensiun (PK/PP/PKB/UU);
4. P/B meninggal dunia;
5. *P/B melakukan Pelanggaran Berat/Alasan Mendesak (Paska Putusan Mahkamah Konstitusi);*

PHK TANPA PENETAPAN-(2)

6. P/B ditahan karena proses perkara pidana setelah 6 bulan;
7. P/B dinyatakan Pengadilan bersalah dalam perkara pidana;
8. P/B mengajukan permohonan PHK dengan alasan Pengusaha melakukan pelanggaran, namun tidak terbukti;

PHK JANGAN KARENA…. (1)

1. P/B berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampui 12 bulan secara terus menerus;
2. P/B berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan;
3. P/B menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. P/B menikah;
5. P/B perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. P/B mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan P/B lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam PK/PP/PKB;

PHK JANGAN KARENA….(2)

7. P/B mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus SP/SB, melakukan kegiatan SP/SB diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam PK/PP/PKB;
8. P/B mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. P/B dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum bisa dipastikan;

BEBERAPA ATURAN PHK YANG PERLU PERHATIAN

1. P/B MELAKUKAN PELANGGARAN KETENTUAN DALAM PK/PP/PKB

- Pasal 161 UU No.13/2003, P/B telah dikenai Surat Peringatan, namun masih melakukan pelanggaran yang diatur dalam PK/PP/PKB.
- Uang Pesangon +UPMK+ Uang Penggantian Hak

– *P/B sengaja melakukan pelanggaran untuk mendapatkan kompensasi*
– *Pengumpulan bukti:pengakuan, laporan dll.*
– *Perlu Skorsing?*

2. P/B MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEMAUAN SENDIRI

- Pasal 162 UU No.13/2003, P/B mengundurkan diri atas kemauannya sendiri
- Uang Pisah + Uang Penggantian Hak

- *Bagaimana jika < 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal pengunduran diri*
- *Pengunduran diri yang "dipaksakan"*
- *Definisi indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha » Pasal 1324-Pasal 1327 KUHPerdata*
- *Perlu Perjanjian Bersama?*
- *Pekerja masih dapat mengajukan gugatan ke PHI dalam tenggang waktu 1 tahun (vide Pasal 171 UU No.13/2003 jo Pasal 82 UU no.2 tahun 2004)*

3. P/B MANGKIR SELAMA LIMA HARI KERJA ATAU LEBIH BERTURUT-TURUT

- Pasal 168 ayat (1), P/B mangkir 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan sudah dipanggil secara patut dua kali
- Uang Pisah + Uang Penggantian Hak

- *Tenggang waktu antara pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 hari kerja.*
- *Bagaimana dengan mogok tidak sah?*
- *Perlu penetapan?*
- *Perlu surat pengunduran diri?*
- *Perlu Perjanjian Bersama?*

4. P/B DIPROSES PIDANA ATAU DIPUTUS BERSALAH

- Pasal 160, P/B tidak dapat bekerja karena poses pidana selama lebih dari 6 bulan atau dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana
- UPMK + Uang Penggantian Hak

- *Bagaimana jika P/B tidak ditahan?*
- *Bagaimana jika P/B kemudian diputuskan tidak bersalah setelah proses 6 bulan?*
- *Pekerja masih dapat mengajukan gugatan ke PHI dalam tenggang waktu 1 tahun (vide Pasal 171 UU No.13/2003 jo Pasal 82 UU no.2 tahun 2004)*

5. PERUBAHAN STATUS, PENGGABUNGAN, PELEBURAN,PERUBAHAN KEPEMILIKAN, P/B TIDAK BERSEDIA

- Pasal 163 (1) UU No.13/2003, Perubahan status, penggabungan, peleburan, perubahan kepemilikan perusahaan, P/B tidak bersedia
- Uang Pesangon+UPMK+Uang Penggantian Hak

- *"Pengusaha dapat….." → Ruang Pengusaha atau P/B?*
- *Bandingkan dengan Pasal 61 (2) UU No.13/2003: perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.*
- *Definisi perubahan kepemilikan → Perusahaan Tbk*

6. P/B MEMASUKI USIA PENSIUN

- Pasal 167 UU No.13/2003, P/B memasuki usia pensiun.
- Tidak ada Program Pensiun: Uang Pesangon (2 X)+UPMK+Uang Penggantian Hak
- Ada Program Pensiun: Iuran Pengusaha + Pengembangan dibanding dengan Uang Pesangon(2 X)+UPMK+Uang Penggantian Hak

– *Aturan Usia Pensiun→ Apakah Pasal 167 berlaku untuk pensiun dini?*
– *Bagi perusahaan yang mempunyai program pensiun, bagaimana dengan PHK sebelum usia pensiun*
– *Definisi "manfaat pensiun yang diterima sekaligus"» bandingkan dengan UU Dana Pensiun*

7. PERUSAHAAN TUTUP KARENA RUGI ATAU KEADAAN MEMAKSA

- Pasal 164 (1), Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun yang dibuktikan dengan laporan keuangan dari audit akuntan publik atau karena *keadaan memaksa (force majeur)*
- Uang Pesangon+UPMK+Uang Penggantian Hak

– *Kriteria force majeur → mutlak atau relatif ?*
– *Pemutusan perjanjian oleh buyer atau klien.*

8. **P/B MENINGGAL DUNIA**

- Pasal 166 UU No.13/2003, P/B meninggal dunia
- Ahli waris mendapat uang yang besar perhitungannya=Uang Pesangon (2X)+UPMK+Uang Penggantian Hak

» *Penunjukkan ahli waris*
» *Bagaimana jika ada program pensiun?*
» *Uang Duka, Uang Pemakaman, dll sesuai isi PK/PP/PKB*

9. P/B SAKIT BERKEPANJANGAN

- Pasal 172 UU No.13/2003: P/B sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui 12 bulan terus menerus
- Uang Pesangon (2X)+UPMK+Uang Penggantian Hak

– *Bandingkan dengan Pasal 153 (1) huruf j UU No.13/2003*
– *Kriteria terus-menerus*
– *Bagaimana jika ingin mempercepat PHK?*

10. PHK P/B BERSTATUS PKWT

- Pasal 62 UU No.13/2003, salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya.
- Mendapat ganti rugi sebesar upah P/B sampai batas waktu berakhirnya PKWT.

- *Perlu penetapan?*
- *Lihat pasal 61 (1) huruf d UU No.13/2003: keadaan atau kejadian tertentu yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.*

11. KESALAHAN BERAT/ALASAN MENDESAK

- Pasal 158 UU No.13/2003, Paska Putusan Mahkamah Konstitusi → Pasal 1603 n jo Pasal 1603 o KUHPerdata
- Uang Pisah+Uang Penggantian Hak

- *Perlu penetapan?Apakah PHI berwenang?*
- *Pengumpulan bukti: pengakuan, laporan dll*
- *Laporkan ke Polisi? Surat Edaran Menakertrans No.SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005*
- *Selama P/B ditahan → mengacu ke Pasal 160 UU No.13/2003*
- *Kualifikasi alasan mendesak → perumusan kembali kesalahan berat yang ada, dengan menghindari isitilah-istilah pidana dan menyesuaikan dengan kondisi dan nilai yang ada di Perusahaan*

PERSELISIHAN PHK

DEFINISI

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

RUANG LINGKUP PERSELISIHAN PHK

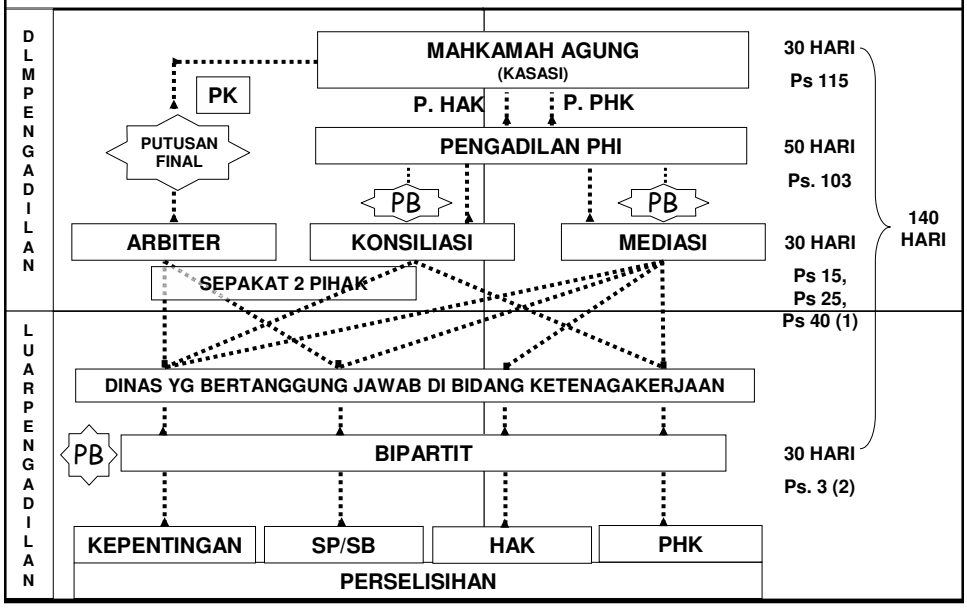
1. Sah tidaknya alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan
2. Besaran kompensasi atas terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut
3. Upah proses

DALAM MELAKUKAN PHK….

1. Dasar atau alasan PHK harus jelas, oleh karenanya isi PK/PP/PKB atau SK PHK tidak mengandung kalimat yang menimbulkan tafsir ganda. Jika di Perusahaan ada Code Of Conduct, maka kaitkan pelanggarannya dengan PK/PP/PKB;

- Bukti-bukti disiapkan sejak awal penyelidikan, mis: sidang klarifikasi atau perundingan ada risalah/notulensi/BAP dan daftar hadir (tidak hanya lisan); surat panggilan disertai tanda terima, surat pengakuan/pernyataan,daftar absensi;kuitansi;saksi-saksi dsb.
- Kuasai tehnik beracara di Pengadilan Hubungan Industrial;

PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



TERIMAKASIH

Urusan Informasi Dan Pelayanan Anggota
Dewan Pengurus Nasional APINDO
PLAZA GREAT RIVER LT. 15
JL. HR RASUNA SAID X-2 Kav.1 Jakarta 12950, Indonesia
Telp: 57938823 (hunting)
www.apindo.or.id
sekretariat@apindo.or.id