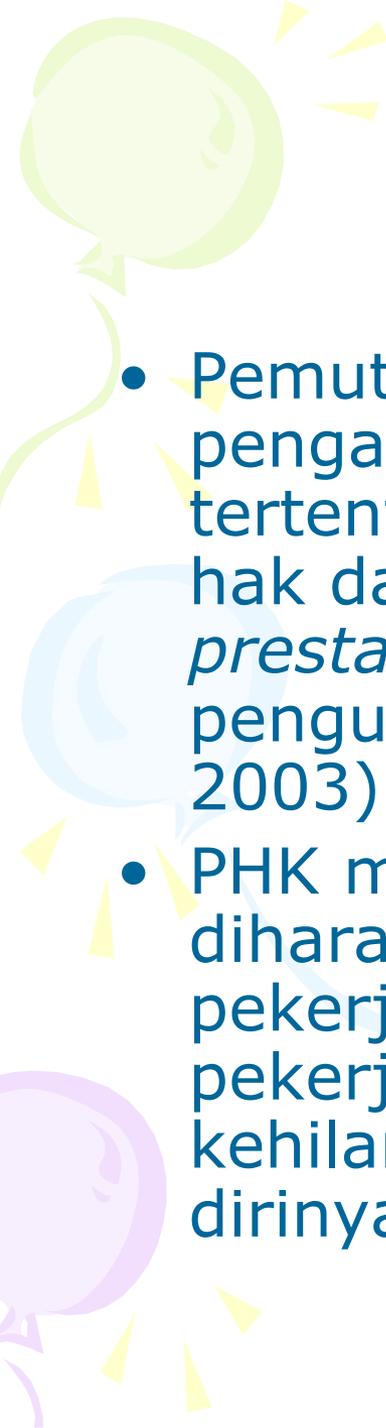
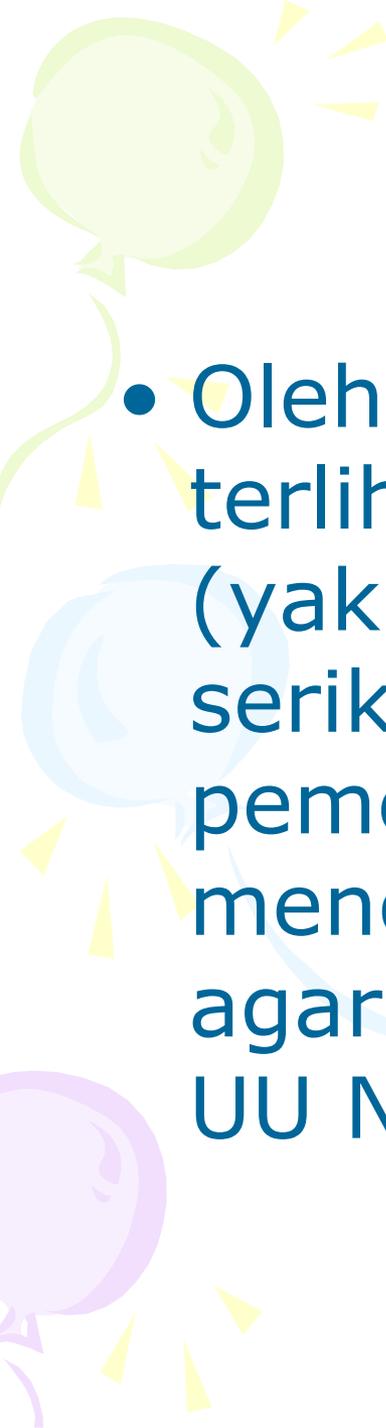




# **P3PHK (Kuliah XII)**

**PHK**

- 
- Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (*prestrasi dan kontra-prestasi*) antara pekerja/buruh dengan pengusaha (Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003)
  - PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari pihak pekerja/buruh, karena dengan PHK tersebut, pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya

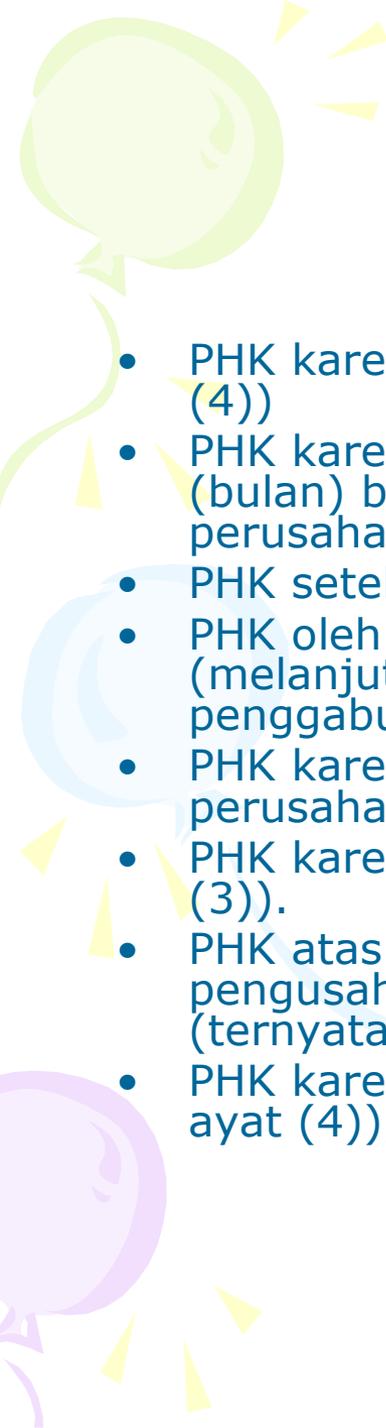
- 
- Oleh karenanya pihak-pihak yang terlihat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK (Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003)

- 
- apabila segala upaya telah dilakukan (secara bipartite), dan PHK tidak dapat dihindari, maksud PHK tersebut wajib dirundingkan (membahas mengenai hak-hak atas PHK) oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh yang bersangkutan (apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh atau tidak ada SP/SB di perusahaan tersebut.)
  - Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan (PB), pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja (PHK) setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI
  - PHK yang tidak terdapat alasan dan normanya dalam UU Ketenagakerjaan, dapat dilakukan dengan besaran hak-haknya harus disepakati melalui perundingan (dituangkan dalam PB)

# Jenis PHK berdasarkan pemohon PHK

- PHK oleh majikan/pengusaha
- PHK oleh pekerja/buruh
- PHK demi hukum
- PHK oleh pengadilan (PPHI)

- 
- Pemutusan hubungan kerja (PHK) pada PKWT berakhir karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati
  - PHK pada PKWT ini termasuk jenis PHK yang terjadi *demi hukum*, yaitu PHK yang terjadi dengan sendirinya (secara otomatis) pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja, kecuali dilakukan PHK karena adanya pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak

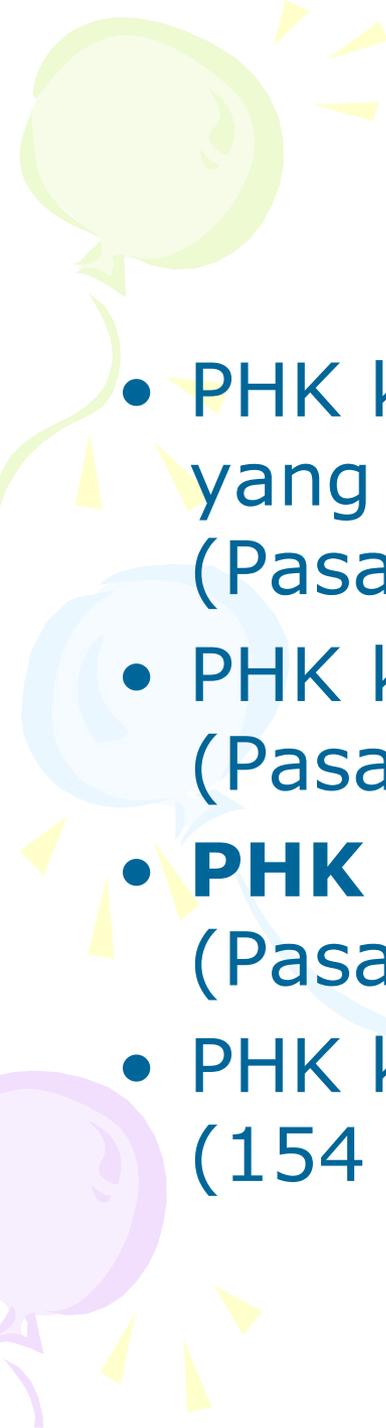


# PHK oleh majikan

- PHK karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (4))
- PHK karena pekerja/buruh (setelah) ditahan pihak berwajib selama 6 (bulan) berturut-turut disebabkan melakukan tindak pidana di luar perusahaan (Pasal 160 ayat (3)).
- PHK setelah melalui SP (surat peringatan) I, II, dan III (Pasal 161 ayat (3))
- PHK oleh pengusaha yang tidak bersedia lagi menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) karena adanya perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163 ayat (2));
- PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (2)).
- PHK karena mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (3)).
- PHK atas pengaduan pekerja/buruh yang menuduh dan dilaporkan pengusaha (kepada pihak yang berwajib) melakukan "kesalahan" dan (ternyata) tidak benar (Pasal 169 ayat (3));
- PHK karena pengusaha (orang-perorangan) meninggal dunia (Pasal 61 ayat (4));

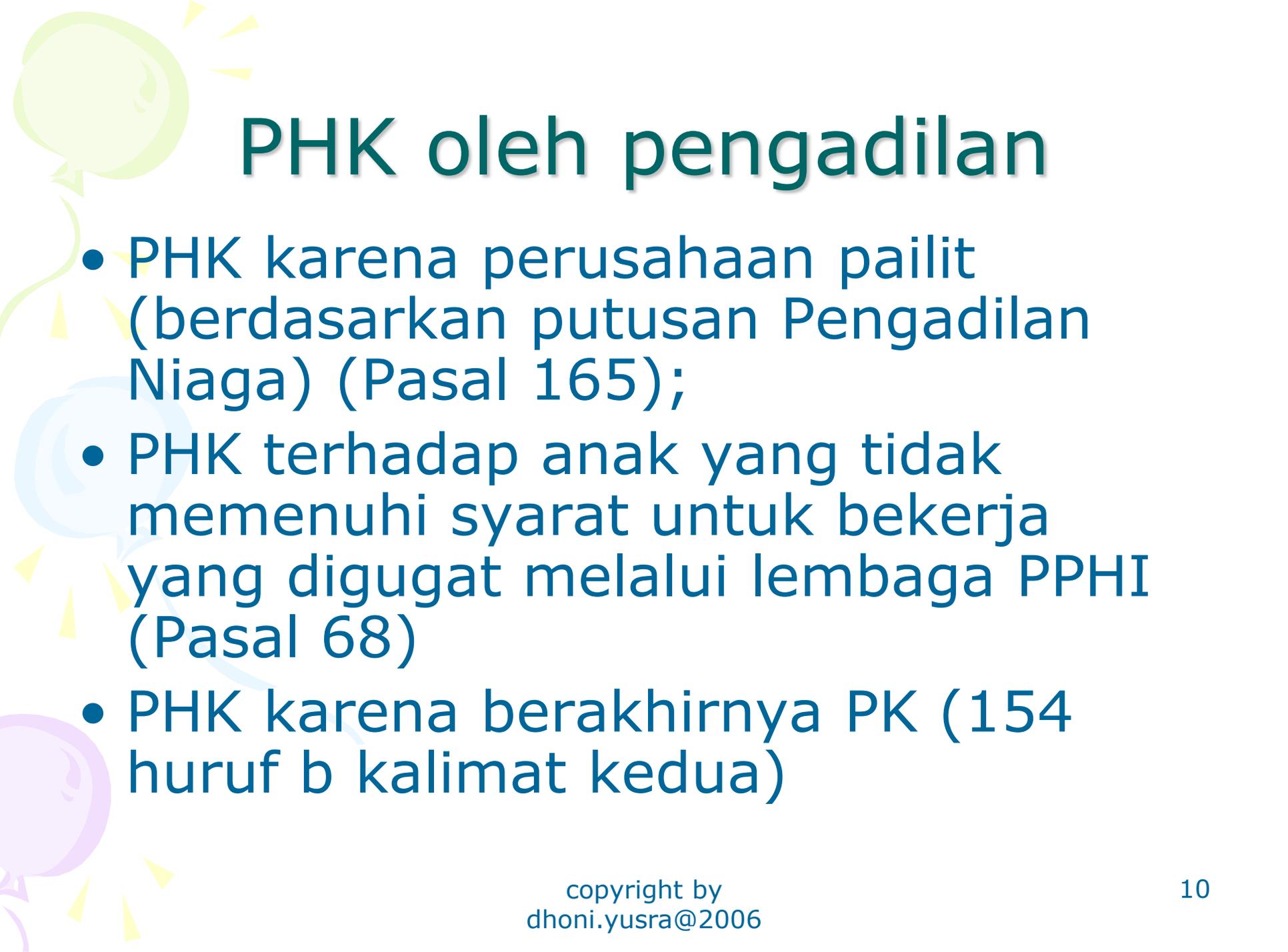
# PHK oleh pekerja/buruh

- PHK karena pekerja/buruh mengundurkan diri (Pasal 162 ayat (2));
- PHK karena pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya *perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan* ( Pasal 163 ayat (1));
- PHK atas permohonan pekerja/buruh kepada lembaga PPHI karena pengusaha melakukan "kesalahan" dan (ternyata) benar (Pasal 169 ayat (2)).
- PHK atas permohonan pekerja atau buruh karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat (total-tetap) akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).



# PHK *demi hukum*

- PHK karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan mengalami kerugian (Pasal 164 ayat (1))
- PHK karena pekerja/buruh meninggal (Pasal 166) ;
- **PHK karena memasuki usia pensiun** (Pasal 167 ayat (5))
- PHK karena berakhirnya PKWT pertama (154 huruf b kalimat kedua)



# PHK oleh pengadilan

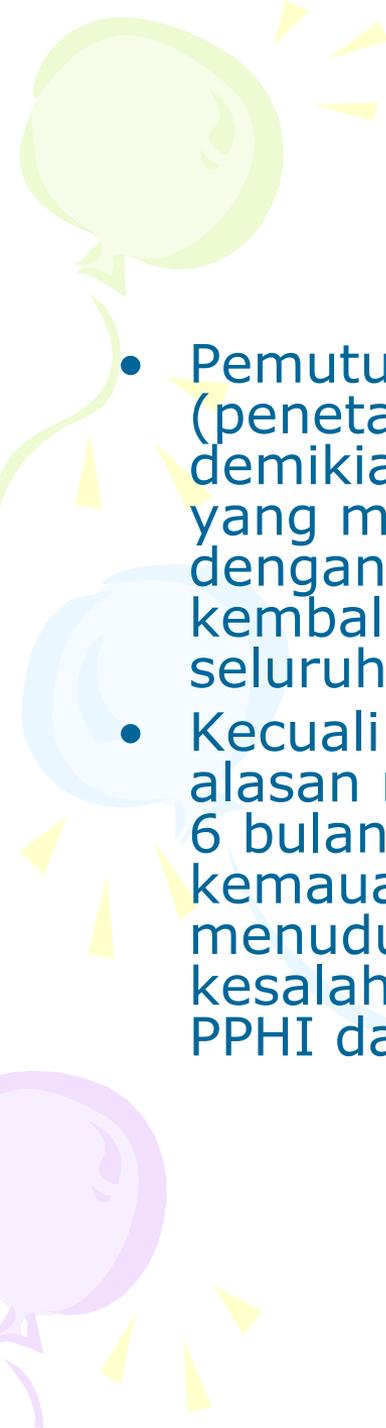
- PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165);
- PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68)
- PHK karena berakhirnya PK (154 huruf b kalimat kedua)

# IZIN PHK

- Pada prinsipnya PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI (cq P4D/P4P) karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum (*null and void* )

# macam PHK yang tidak memerlukan izin

- PHK bagi P/B yang masih dalam *masa percobaan* bilamana (terlebih dahulu) telah dipersyaratkan adanya masa percobaan tersebut secara tertulis.
- PHK bagi pekerja/buruh yang *mengundurkan diri* (tertulis) atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi;
- Pekerja/buruh mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1) jo Pasal 162 ayat (4) UUK)
- Berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan PKWT (dalam hal perjanjian-kerjanya untuk waktu tertentu);
- Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan (batas usia pensiun) dalam PK, PP/PKB atau peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Pekerja/buruh meninggal dunia (Pasal 154);
- PHK bagi pekerja/buruh yang mengajukan kepada lembaga PPHI dalam hal pengusaha melakukan kesalahan, namun tidak terbukti adanya kesalahan tersebut (Pasal 169 ayat (3));
- Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (Pasal 171 jo 158 ayat (1));
- Pekerja/buruh melakukan tindak pidana di luar perusahaan setelah ditahan 6 bulan/lebih (Pasal 171 jo Pasal 160 ayat (3) UUK)

- 
- Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa izin (penetapan) dari lembaga PPHI (Pasal 151 (3) UUK, demikian juga PHK bukan karena alasan pekerja/buruh yang mangkir (168), adalah **BATAL DEMI HUKUM** (batal dengan sendirinya, dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak seharusnya diterima.
  - Kecuali jika PHK tersebut terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan tindak pidana diluar perusahaan setelah 6 bulan ditahan (160 (3)), atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri (162) atau karena pekerja/buruh menuduh (tanpa dasar) kepada pengusaha melakukan kesalahan (169), dapat di-PHK TANPA IZIN dari lembaga PPHI dari lembaga PPHI (170).

# LARANGAN PHK

- P/B (pekerja/buruh) sakit (sesuai surat keterangan dokter) selama (dalam waktu) 12 bulan secara terus menerus; (Pasal 93 ayat (2) huruf a).
- P/B memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (lihat penjelasan Pasal 6 PP No. 8 Tahun 1981 jo Pasal 93 ayat (2) huruf d;
- P/B menjalankan ibadah (tanpa pembatasan pelaksanaan ibadah yang seberapa, (biasanya ibadah yang pertama upah dibayar penuh), lihat Pasal 93 ayat (2) huruf e;
- P/B menikah (lihat Pasal 93 ayat (2)
- P/B (perempuan) hamil, melahirkan, gugur kandung, atau menyusui bayinya (lihat Pasal 93 ayat (2) huruf c jo Pasal 82 dan Pasal 83).
- P/B mempunyai hubungan (pertalian) darah dan semenda, kecuali (terlebih dahulu) telah diatur dan ditentukan lain dalam PK,PP/PB.
- P/B mengadukan pengusaha (kepada yang berwajib) yang melaporkan mengenai suatu perbuatan tindak pidana kejahatan;
- Adanya perbedaan faham , agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau **status perkawinan** (sp)
- P/B cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja/hubungan kerja yang menurut keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya tidak dapat ditentukan.

# HAK-HAK PEKERJA/BURUH YANG DI PHK

- Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon (**UP**) dan/atau uang penghargaan masa kerja (**UPMK**) dan uang penggantian hak (**UPH**) yang seharusnya diterima

- 
- Perhitungan UP didasarkan pada masa kerja (MK) setiap pekerja/buruh, dan paling sedikit:

- m.k. < 1 thn = 1 bln uph (b/u);
- m.k. > 1 thn, < 2 thn = 2 b/u;
- m.k. > 2 thn, < 3 thn = 3 b/u ;
- m.k. > 3 thn, < 4 thn = 4 b/u;
- m.k. > 4 thn, < 5 thn = 5 b/u;
- m.k. > 5 thn, < 6 thn = 6 b/u;
- m.k. > 6 thn, < 7 thn = 7 b/u;
- m.k. > 7 thn, < 8 thn = 8 b/u;
- m.k. > 8 thn / lebih = 9 b/u;



- Perhitungan UMPK, ditetapkan sebagai berikut :

- m.k. < 3 thn = 0 b/u;
- m.k. > 3 thn, < 6 thn = 2 b/u;
- m.k. > 6 thn, < 9 thn = 3 b/u;
- m.k. > 9 thn, < 12 thn = 4 b/u;
- m.k. > 12 thn, < 15 thn = 5 b/u;
- m.k. > 15 thn, < 18 thn = 6 b/u;
- m.k. > 18 thn, < 21 thn = 7 b/u;
- m.k. > 21 thn, < 24 thn = 8 b/u;
- m.k. > 24 thn / lebih = 10 b/u;

- 
- UPH yang seharusnya yang diterima, meliputi :
    - cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
    - biaya/ongkos pulang untuk P/B dan keluarganya ke tempat dimana P/B dan keluarganya ke tempat dimana P/B diterima (direkrut);
    - penggantian perumahan serta *pengobatan dan perawatan* ditetapkan 15 % dari UP dan / atau UPMK bagi yang memenuhi syarat.
    - Hal -hal lain yang ditetapkan dalam PK, PP atau PKB (bonus, uang prestasi)

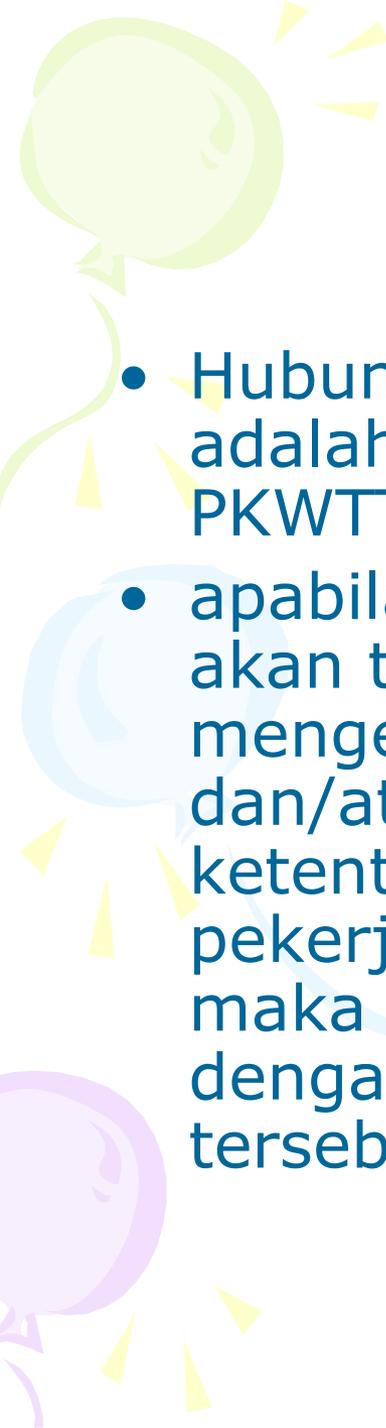
- 
- Pada prinsipnya, cuti tahunan tidak dapat dikompensasikan dengan uang, kecuali apabila dalam PK, PP/PKB mengatur dan menentukan lain (misalnya hak cuti yang tidak diambil, dapat diganti-dikompensasi-dengan uang)
  - Akan tetapi dalam hal terjadi PHK dan pekerja/buruh berhak atas UPH, maka hak atas 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 Perhitungan Upah dalam rangka PHK

- Komponen upah terdiri dari 3 macam, yakni Upah Pokok (UP), Tunjangan Tetap (TT) dan Tunjangan Tidak Tetap (TTT)
- Komponen upah yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda terdiri atas
  - Upah pokok
  - Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap (TT) yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarga termasuk harga pembelian dan catu yang diberikan 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 (pasal 157 ayat (1) UUK).

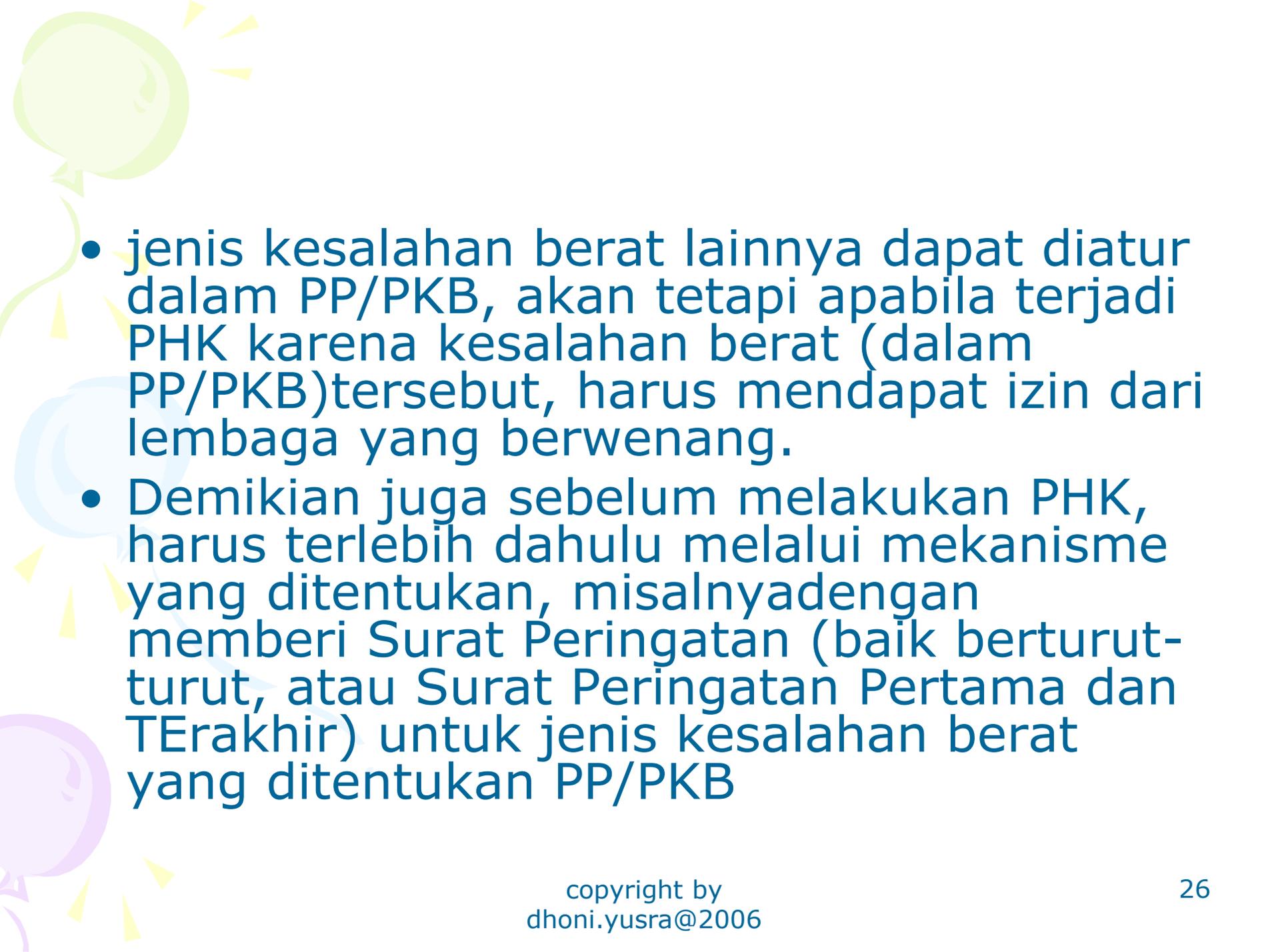
- 
- Dalam hal **penghasilan dibayar atas dasar perhitungan\***, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 (tigapuluh) kali penghasilan sehari
  - Dalam hal upah dibayar atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan, borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan selama bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan UMP atau UMK/Kota
  - Dalam **hal pekerjaan tergantung** pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan\*, maka perhitungan upah 12 (duabelas) bulan terakhir

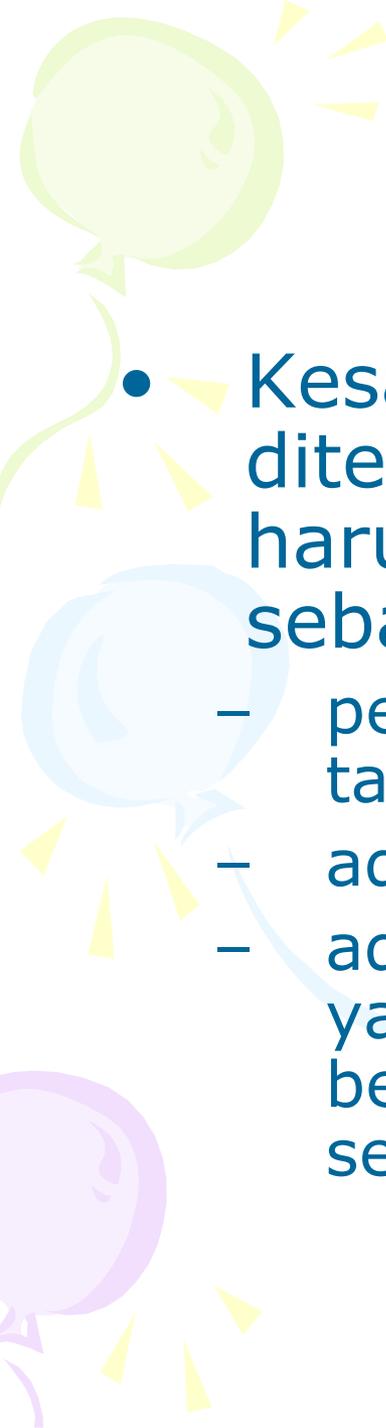
- 
- Hubungan kerja yang berhak atas "pesangon" adalah hubungan kerja berdasarkan PKWTT/*permanent*
  - apabila hubungan kerjanya didasarkan PKWT akan tetapi menyimpang dari ketentuan mengenai jangka waktu kontrak, perpanjangan dan/atau pembaruan kontrak (termasuk ketentuan adanya "masa jeda") atau jenis pekerjaan yang dilakukan adalah bersifat tetap, maka pekerja/buruh akan dibayarkan "pesangon" dengan dasar perhitungan upah sebagaimana tersebut) di atas

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat (158)

- melakukan penipuan, pencurian atau *penggelapan barang* dan/atau uang milik perusahaan;
- memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- mabuk, meminum *minuman keras* yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan additif lainnya di lingkungan kerja;
- melakukan perbuatan *a-susila* atau perjudian di lingkungan kerja;
- menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

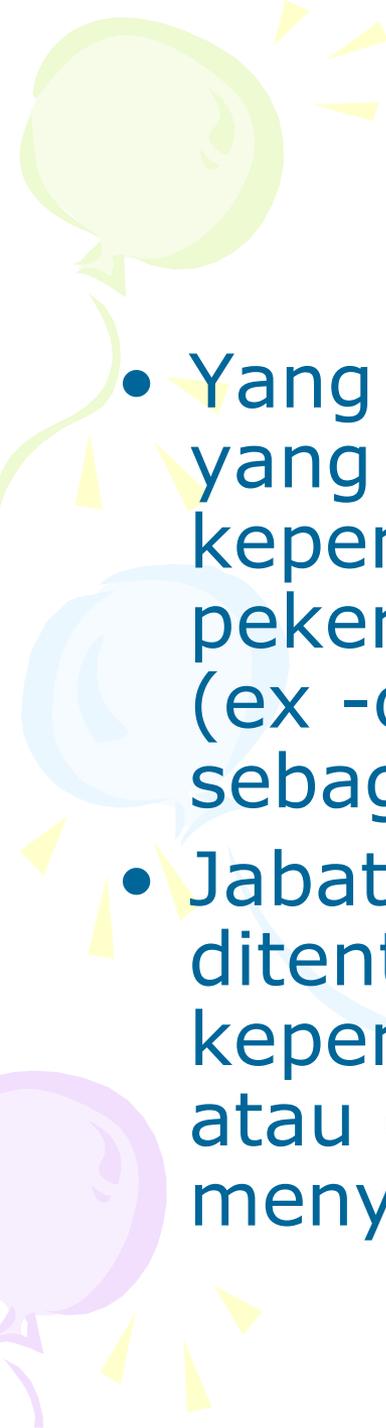
- 
- membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
  - dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
  - membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan , kecuali untuk kepentingan negara ; atau
  - melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

- 
- jenis kesalahan berat lainnya dapat diatur dalam PP/PKB, akan tetapi apabila terjadi PHK karena kesalahan berat (dalam PP/PKB) tersebut, harus mendapat izin dari lembaga yang berwenang.
  - Demikian juga sebelum melakukan PHK, harus terlebih dahulu melalui mekanisme yang ditentukan, misalnya dengan memberi Surat Peringatan (baik berturut-turut, atau Surat Peringatan Pertama dan Terakhir) untuk jenis kesalahan berat yang ditentukan PP/PKB

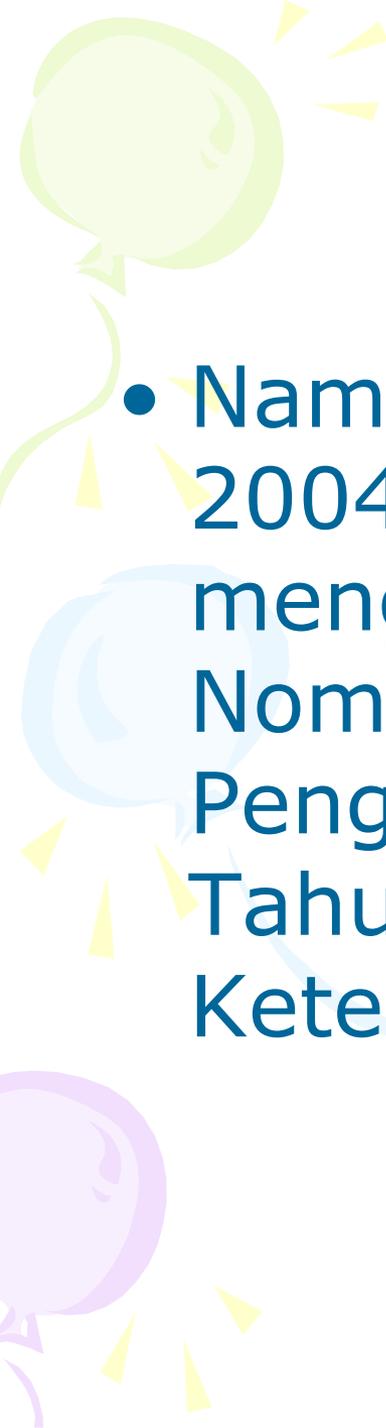
- 
- Kesalahan berat sebagaimana diatur dan ditentukan dalam Pasal 158 tersebut, harus didukung dengan pembuktian sebagai berikut:
    - pekerja atau buruh (sedang) tertangkap tangan;
    - ada pengakuan dari pekerja/buruh; atau
    - ada bukti lain, laporan kejadian dari pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan (Satpam), dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

# Hak Pekerja/buruh yang di PHK karena Kesalahan Berat

- Pekerja/buruh yang di PHK berdasarkan alasan kesalahan berat, dapat memperoleh *uang penggantian hak* (sesuai Pasal 156 ayat (4)). Dan Bagi pekerja/buruh yang *tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung*, selain mendapat uang penggantian hak, diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur (ditentukan) dalam PK, PP/PKB

- 
- Yang dimaksud dengan pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya mewakili kepentingan pengusaha adalah pekerja/buruh yang karena jabatannya (ex -officio) menduduki jabatan tertentu sebagaimana ditentukan dalam PP/PKB
  - Jabatan-jabatan tertentu tersebut, dapat ditentukan satu persatu berdasarkan kepentingan (manajemen) perusahaan atau ditentukan *level* tertentu secara menyeluruh keatas

- 
- Sebagaimana disebutkan bahwa PHK adalah merupakan kesalahan berat adalah merupakan salah satu jenis PHK tidak memerlukan izin dari lembaga PPHI (Pasal 171 jo Pasal 158 ayat (1))
  - Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat dan pekerja/buruh tidak menerima PHK tersebut, maka pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga PPHI atas PHK dimaksud (Pasal 159)

- 
- Namun Pada tanggal 28 Oktober 2004, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan :

- 
- Pasal 158;
  - Pasal 159;
  - Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat "*.... bukan atas pengaduan pengusaha ...*";
  - Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...*";
  - Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat "*.... Pasal 158 ayat (1)...*";
  - Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "*.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...*";
  - bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sehingga **tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat**