

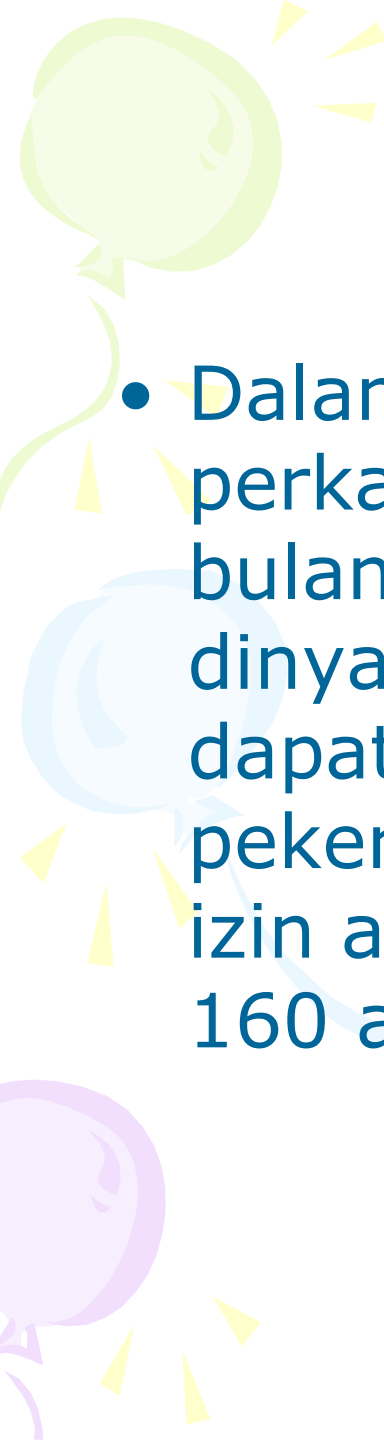


# **P3PHK (Kuliah XIII)**

## **PHK Bag. 2**

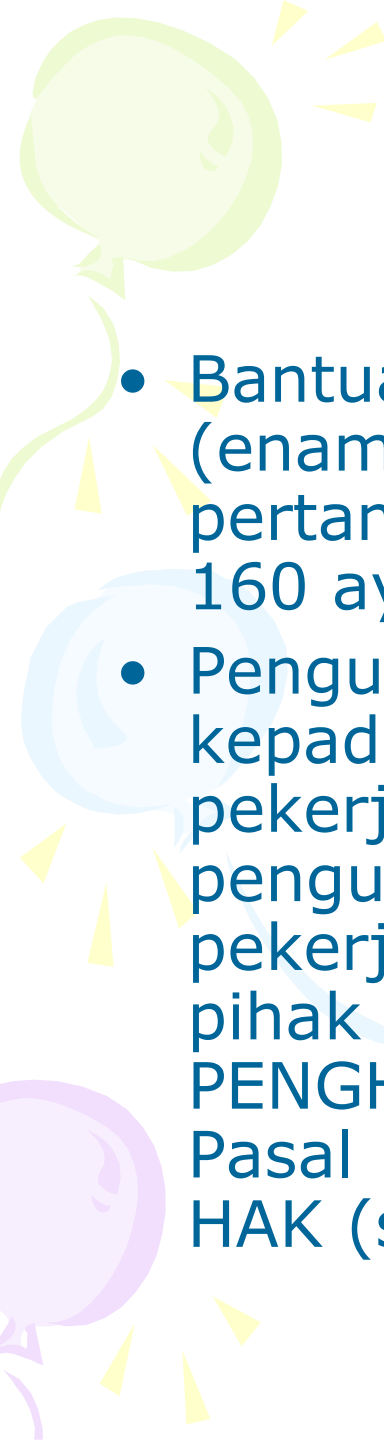
# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Ditahan (160)

- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang setelah selama 6 (enam) bulan (berturut-turut) tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana tanpa izin dari lembaga PPHI (pasal 160 ayat (3) jo ayat (60))
- Apabila pengadilan (Peradilan Umum) memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir, dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali (Pasal 160 ayat (4))

- 
- Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat (langsung) melakukan PHK kepada pekerja/buruh yang bersangkutan tanpa izin atau penetapan lembaga PPHI (Pasal 160 ayat (5) dan ayat (6)).

# Hak Pekerja/Buruh yang Ditahan atau selanjutnya di-PHK

- Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan kesalahan tindak pidana (bukan atas pengaduan pengusaha), maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan yang menjadi tanggungannya sebagai berikut :
  - 1 orang, 25 % x upah;
  - 2 orang, 35 % x upah;
  - 3 orang, 45 % x upah;
  - 4 orang/lebih, 50 % x upah (Pasal 160 ayat (1))

- 
- Bantuan tersebut hanya diberikan paling lama 6 (enam) bulan takwim, dihitung sejak hari pertama ditahan oleh pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (2))
  - Pengusaha tidak hanya memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh saja, apabila pekerja/buruh selanjutnya di PHK, maka pengusaha wajib membayar hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK karena alasan ditahan pihak yang berwajib tersebut, yakni UANG PENGHARGAAN MASA KERJA (satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3)) dan UANG PENGGANTIAN HAK (sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4))

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Melanggar PK, PB/PKB (161)

- Pengusaha dapat melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan PHK apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan (Klausul perjanjian) yang diatur dalam PK, PP/PKB
- PHK tersebut baru dapat dilakukan setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberi *Surat Peringatan* 3 (tiga) kali berturut-turut, yakni Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga yang masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan
- Jangka (tenggang) waktu 6 (enam) bulan tersebut dapat diatur dan ditetapkan lain sepanjang disepakati dalam PK,PP/PKB



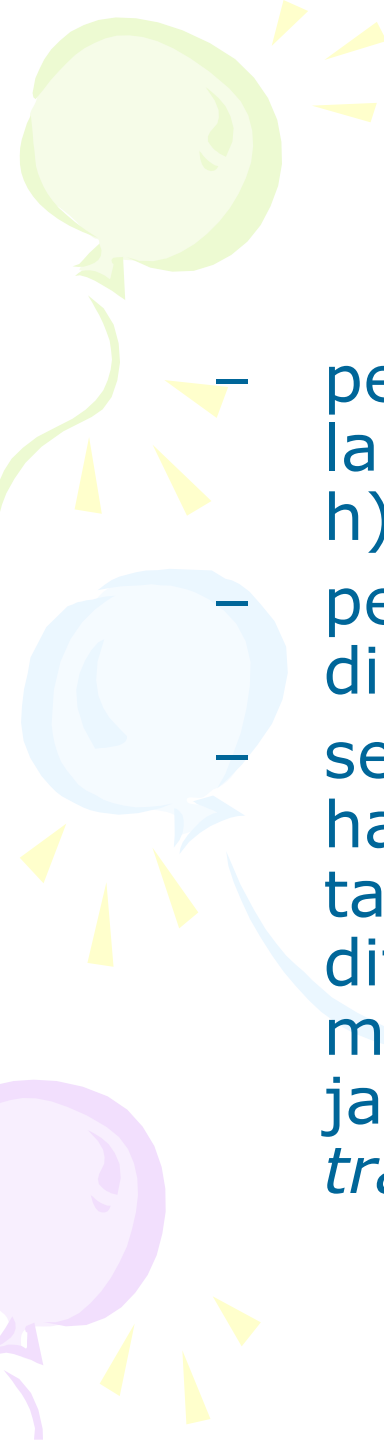
# Hak Pekerja/Buruh

- Pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan pelanggaran dalam PK, PP/PKB memperoleh hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 (satu) kali, dan uang pesangon, uang penggantian hak sesuai ketentuan

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri (162)

- Salah satu jenis PHK yang inisiatifnya dari pekerja/buruh adalah pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan dilakukan tanpa penetapan (Izin).
- Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri( agar mendapatkan hak-haknya dan mendapat surat keterangan kerja - *eksperience letter* )) adalah :



- 
- permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari (kalender) sebelum (hari h) tanggal pengunduran diri :
  - pekerja/buruh tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
  - selama menunggu hari h, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan. Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pengganti formasi untuk jabatan dimaksud atau dalam rangka *transfer of knowledge*.



# Hak Pekerja/Buruh

- Apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, haknya adalah UANG PENGGANTIAN HAK dan UANG PISAH
- Besar dan jumlah UPH sebagaimana ditentukan dalam Pasal 156 ayat (4)
- Sedangkan besarnya Uang Pisah tersebut dan pengaturan pelaksanaan-(pemberian)-nya diatur dalam PK,PP/PKB

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Perubahan Status, Merger, Konsolidasi Atau Akuisisi (163)

- Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi **perubahan status, penggabungan** (merger), **peleburan** (konsolidasi) atau **perubahan pemilikan perusahaan** (akuisisi) dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
- pengusaha dapat melakukan PHK karena terjadi **perubahan status, penggabungan (merger)** atau peleburan (konsolidasi) dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh (melanjutkan hubungan kerja) di perusahaannya

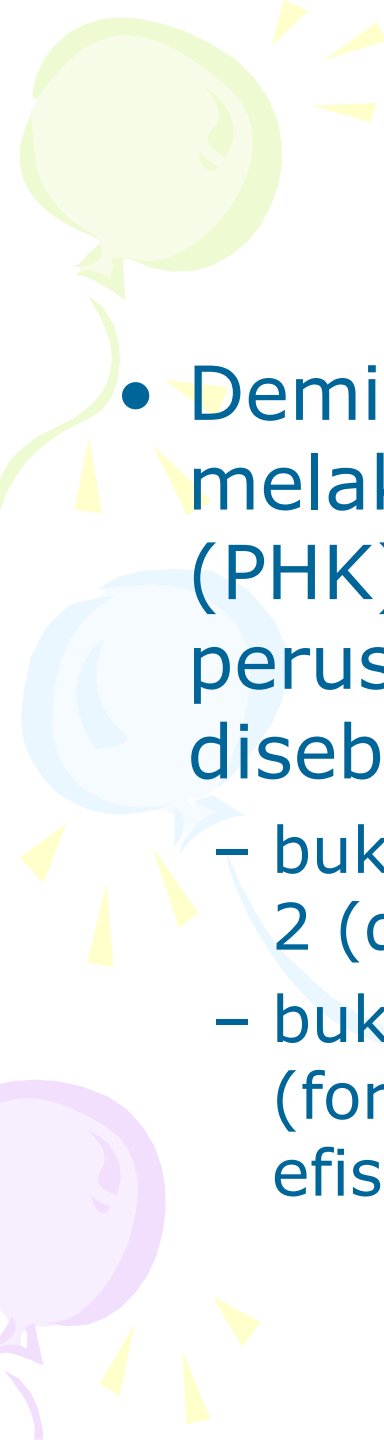


# Hak Pekerja/Buruh

- Dalam hal terjadi PHK karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak. Apabila PHK yang terjadi disebabkan karena perubahan status, merger, atau konsolidasi, dan pengusaha tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan pekerja/buruh, maka terhadap pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu), kali dan uang penggantian hak

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Likuidasi (164)

- Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan itu (likuidasi) yang disebabkan 2 hal, yakni :
  - perusahaan mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau
  - ada keadaan memaksa (forcemajeur).  
Kerugian secara terus menerus dimaksud harus dapat dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (164 ayat (1) dan (2))

- 
- Demikian juga pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup (likuidasi) yang disebabkan :
    - bukan karena perusahaan mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau
    - bukan karena keadaan memaksa (forcemajeur), tetapi perusahaan melakukan efisiensi



# Hak Pekerja/Buruh

- Apabila perusahaan tutup karena merugi atau karena force majeure, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja masing-masing 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak.
- apabila perusahaan tutup bukan karena merugi atau bukan karena forcemajeur, maka pekerja/buruh berhak uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak .

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pailit (165)

- Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit (bangkrut, bangkrupcy)
- Pernyataan pailit ini harus ditetapkan berdasarkan putusan Pengadilan Niaga pada Peradilan Umum berdasarkan Undang-undang Kepailitan (Failliissements Verordering sebagaimana telah diubah dengan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 tentang Perubahan UU tentang Kepailitan jo UU Nomor 4 Tahun 1998 tentang Penetapan Perpu Nomor 1 Tahun 1998 menjadi UU)





# Hak Pekerja/Buruh

- Pekerja/buruh yang di PHK karena kepailitan berhak atas uang pesangon 1 (satu) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu ) kali dan uang penggantian hak

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Meninggal Dunia (166)

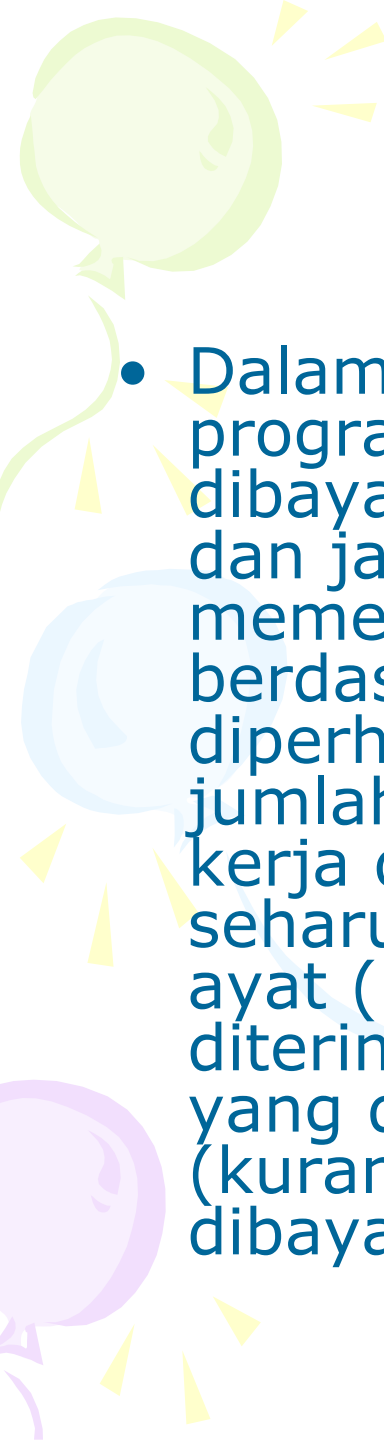
- Hubungan kerja demi hukum berakhir apabila pekerja/buruh meninggal dunia, baik meninggal karena kecelakaan kerja atau kecelakaan di luar hubungan kerja atau meninggal (sakit) biasa
- Apabila pekerja/buruh meninggal, kepada ahli warisnya diberikan "sejumlah uang" yang besar perhitungannya sama dengan perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali *uang pesangon*, 1 (satu) kali *uang penghargaan masa kerja* dan *uang penggantian hak*


# Pemutusan Hubungan Kerja Karena PEKERJA/BURUH PENSIUN (167)

- Yang dimaksud dengan usia pensiun dalam UU Ketenagakerjaan adalah batas usia yang ditetapkan oleh pengusaha/perusahaan (sesuai dengan jabatannya) dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- Dalam UU Ketenagakerjaan tidak dibedakan antara usia pensiun normal, usia pensiun wajib dan usia pensiun dipercepat sebagaimana diatur dalam UU Dana Pensiun
- Namun dalam konteks kepesertaan pekerja/buruh dalam program pensiun, Menteri Tenaga Kerja mengatur batas usia pensiun normal, yakni 55 tahun dan batas usia pensiun wajib adalah 60 tahun sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor PER 02/MEN/1995 tentang Usia Pensiun Maksimum bagi Peserta Dana Pensiun

# Hak Pekerja/Buruh

- Apabila pekerja/buruh diputuskan hubungannya karena memasuki usia pensiun yang telah ditentukan dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak ikut/diikutkan dalam program pensiun, maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja, 1 (satu) kali dan uang penggantian hak (ayat 5)
- Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun (yang mengusahakan manfaat pensiun) dan iuran/premi sepenuhnya dibayar oleh pengusaha (Pemberi Kerja), maka pekerja/buruh tidak berhak lagi uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, akan tetapi berhak atas uang penggantian hak dan (tentunya) *manfaat pensiun* (ayat ))

- 
- Dalam hal pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun yang iuran/premi sepenuhnya dibayarkan oleh Pemberi Kerja (non contributory) dan jaminan atau manfaat pensiun tersebut memenuhi syarat untuk dapat diterima sekaligus berdasarkan UU Dana Pensiun, maka harus diperhitungkan dan diperbandingkan antara jumlah uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan *uang penggantian hak* yang seharusnya diterima sesuai dengan pasal 167 ayat (5) dengan hak atas manfaat pensiun yang diterima sekaligus plus uang penggantian hak yang diterima, apabila ternyata terdapat selisih (kurang), maka selisih (kurang) tersebut harus dibayar oleh Pemberi Kerja

- 
- Apabila pekerja/buruh ikut/diikutkan dalam program pensiun, dan oleh para pihak : Pemberi Kerja dan pekerja/buruh akan mengatur dan menentukan lain sepanjang tidak mengurangi hak yang ditentukan UU Ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan UU Dana Pensiun, maka dimungkinkan untuk diatur dan diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 167 ayat (4))

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Mangkir (168)

- Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah 2 (dua) kali dipanggil oleh pengusaha secara patut dan tertulis, dapat di\_PHK karena dikulifikasi (sebagai) mengundurkan diri.
- Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud, harus diserahkan paling lambat pada hari (kesempatan) pertama pekerja./buruh masuk bekerja




# Hak Pekerja/Buruh

- Hak pekerja/buruh karena mangkir, berhak atas UANG PENGGANTIAN HAK dan diberikan **uang pisah**.
- Disini pemberian uang pisah tidak disyaratkan harus terhadap pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung
- siapa saja pekerja/buruh yang mangkir dan memenuhi syarat, berhak untuk mendapatkan uang pisah dan tidak lagi dipersyaratkan harus pada jabatan yang tugas pada jabatan yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung



# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Permohonan Pekerja/Buruh (169)

- Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga PPHI, apabila pengusaha melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - menganiaya, menghina secara kasar atau (pengusaha) mengancam pekerja/buruh;
  - membujuk dan atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  - tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
  - tidak melakukan kewajiban yang telah diperjanjikan kepada pekerja/buruh;
  - memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
  - memberikan pekerjaan yang membahayakan (keselamatan) jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam PK.

- 
- Namun apabila ternyata permohonan PHK tersebut tidak terbukti kebenarannya, dengan kata lain, pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dituduhkan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin/penetapan dari lembaga PPHI



# Hak Pekerja/Buruh

- Apabila permohonan pekerja/buruh yang bersangkutan dikabulkan oleh lembaga PPHI dan dikemudian dan kemudian di-PHK, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, dan uang penggantian hak
- Dalam hal pengusaha ternyata tidak terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan, maka terhadap pekerja/buruh dapat di-PHK tanpa penetapan dan **tanpa hak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja**

# Pemutusan Hubungan Kerja Karena Sakit Dan Atau Cacat Total Tetap (172)

- Pekerja/buruh yang mengalami *sakit berkepanjangan*, mengalami *cacat akibat kecelakaan kerja* (cacat total tetap) dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan, dapat mengajukan PHK
- Hak pekerja/buruh yang di-PHK karena *sakit berkepanjangan*, *cacat akibat kecelakaan kerja* adalah UANG PESANGON 2 (dua) kali, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA 2 (dua) kali, dan *uang penggantian hak*