
PEMBERHENTIAN KARYAWAN (Pemutusan Hubungan Kerja)

PERTEMUAN 14

SUB POKOK BAHASAN

- PENGERTIAN
- ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN
- PROSES PEMBERHENTIAN
- PASAL 153, UU PERBURUHAN NO.13/2003
- PASAL 156 (KEWAJIBAN PERUSAHAAN)
- PASAL 159
- PASAL 162

PENGERTIAN PEMBERHENTIAN

- PEMBERHENTIAN ADALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SESEORANG KARYAWAN DENGAN SUATU ORGANISASI PERUSAHAAN
- PASAL 150/UU KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003
Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

- UNDANG-UNDANG
- KEINGINAN PERUSAHAAN
- KEINGINAN KARYAWAN
- PENSIUN
- KONTRAK KERJA BERAKHIR
- KESEHATAN KARYAWAN
- MENINGGAL DUNIA
- PERUSAHAAN DILIKUIDASI

ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

- **ATAS DASAR UNDANG-UNDANG (UU No 13/2003)**

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

- **KEINGINAN PERUSAHAAN**

Keinginan perusahaan dpt menyebabkan diberhentikannya seorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Biasanya disebabkan hal-hal berikut :

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Perilaku dan disiplinnya kurang baik
- c. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

PASAL 158 UU PERBURUHAN NO 13/2003

- Perusahaan dpt melakukan PHK bila karyawan/buruh melakukan kesalahan berat sbb :
 - a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

-
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
 - j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

■ KEINGINAN KARYAWAN

- a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- b. Kesehatan yang kurang baik
- c. Untuk melanjutkan pendidikan
- d. Ingin berwiraswasta.

Pasal 162 Ayat 1 :

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), antara lain :

- a. Cuti yang belum diambil atau belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang karyawan atau keluarganya ke tempat di mana dia diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan dan pengobatan/perawatan minimal 15% dari pesangon

ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

- **PENSIUN** adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

Undang-undang memensiunkan seorang karyawan karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu, misalnya usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

Karyawan yang pensiun akan memperoleh uang pensiun.

- **KONTRAK KERJA BERAKHIR**

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

■ KESEHATAN KARYAWAN

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.

■ MENINGGAL DUNIA

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberika pesangon atau uang pensiun bagi keluarganya sesuai peraturan yg ada.

■ PERUSAHAAN DILIKUIDASI

Karyawan akan dilepas bila perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan karyawan yang dilepas (PHK) harus mendapat pesangon sesuai ketentuan pemerintah.

Proses Pemberhentian

Prosedurnya :

- a. Musyawarah karyawan dg pimpinan perusahaan
- b. Musyawarah pimpinan serikat buruh dg pimpinan perusahaan
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4Pusat
- e. Pemutusan berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri.

P4D = panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah

Pasal 156 ayat 1

- Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 156 ayat 2

- Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
 - b. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah.
 - c. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah.
 - d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
 - .
 - .
 - i. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Pasal 156 ayat 3

- Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 yaitu :
 - A. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
 - c. Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
 - d. Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah
 - e. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
 - f. Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
 - g. Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
 - h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah

Pasal 159

- Apabila pekerja/buruh tidak menerima PHK sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat 1, pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 162

- Ayat 1 : Pekerja/buruh yg mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.
- Ayat 3 : Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat :
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas/kontrak.
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

Pengertian PHK

PHK adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan tersebut pada perusahaan karena hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan terputus, atau tidak diperpanjang lagi.

Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan mengenai PHK meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun ~~usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain~~ yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dampak PHK

I. Bagi Perusahaan

- Terhentinya produksi sementara
- Harus mencari penggantinya dengan karyawan baru
- Melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia
- Memerlukan biaya yang besar untuk merekrut lagi

II. Bagi Karyawan

- Timbulnya situasi yang tidak enak karena harus menganggur
- Terputusnya hubungan dengan teman-teman sekerja
- Berkurangnya rasa harga diri
- Hilangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga
- Harus bersusah payah mencari pekerjaan baru

Sebab-sebab PHK

I. PHK atas dasar permintaan sendiri

- Masalah keluarga
- Tidak dapat mengembangkan karier
- Lingkungan kerja yang kurang nyaman
- Masalah kesehatan
- Perlakuan yang kurang adil
- Tingkat kompensasi yang rendah
- Pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat

II. PHK karena kebijaksanaan perusahaan

- Karyawan tidak disiplin
- Karyawan kurang cakap dan tidak produktif
- Karyawan melakukan tindakan asusila
- Penyederhanaan organisasi dalam perusahaan

III. PHK karena peraturan perundang-undangan

- Meninggal dunia
- Telah mencapai batas usia untuk PHK
- Melanggar peraturan yang berlaku
- Berakhirnya kontrak dengan perusahaan

Macam-macam PHK

I. PHK yang bersifat sementara

- Karyawan tidak tetap
- Perusahaan yang bergerak atau menghasilkan produk secara musiman
- Karyawan yang dikenakan tahanan sementara

II. PHK yang bersifat permanen (pemberhentian)

→ **Pemberhentian dengan hormat**

- Permintaan sendiri
- Telah mencapai usia pensiun
- Meninggal dunia
- Adany penyederhanaan organisasi perusahaan
- Tidak cakap jasmani atau rohani

→ Pemberhentian dengan tidak hormat

- Melakukan pelanggaran atau kejahatan
- Terlibat dalam perbuatan yang menentang pemerintah
- Meninggalkan tugas tanpa izin
- Sengaja melanggar ikatan perjanjian kerja
- Merugikan perusahaan tempat bekerja

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan Kerja dengan alasan :

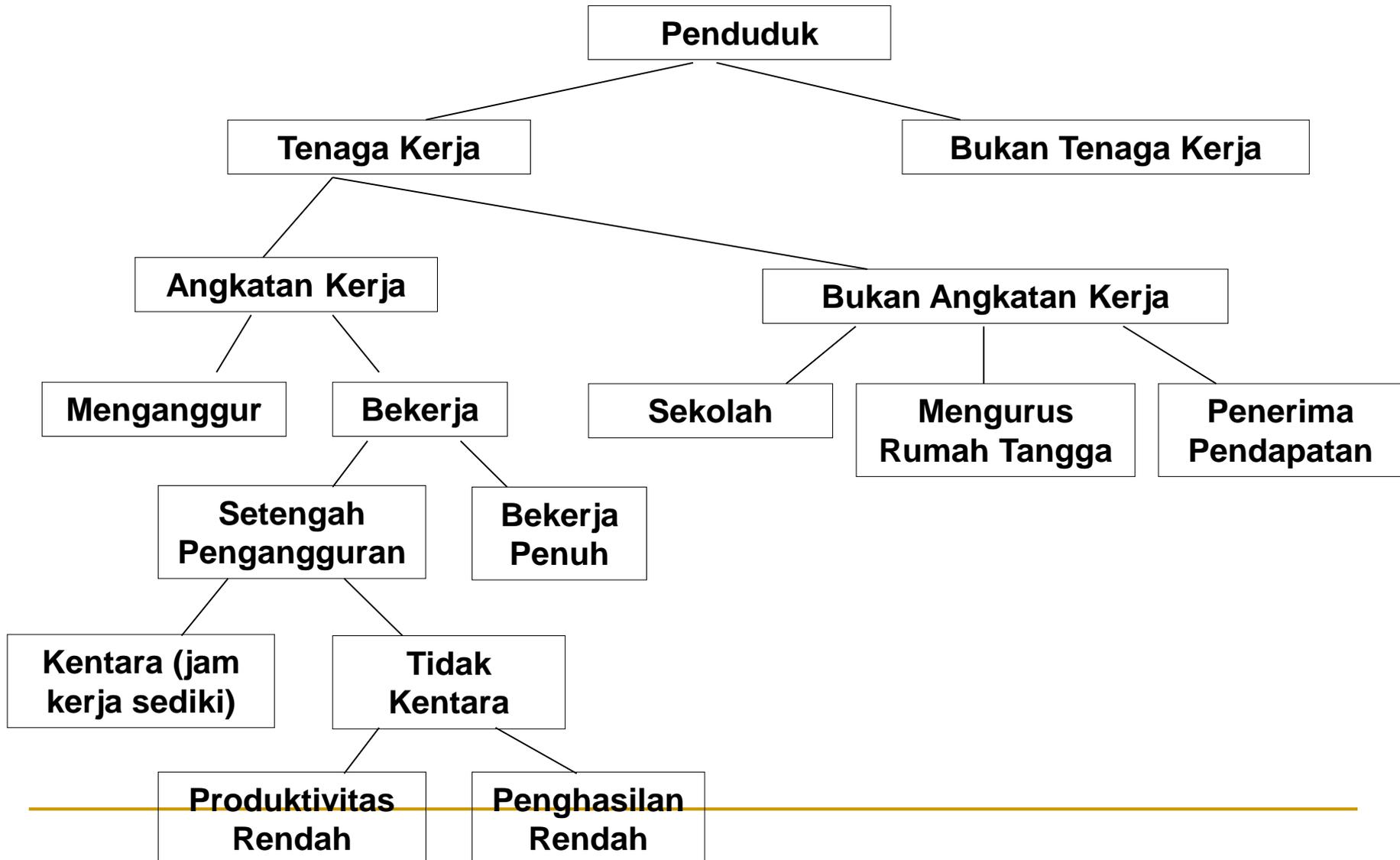
1. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
2. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku
3. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
4. pekerja/buruh menikah
5. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

-
7. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
 8. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
 9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
 10. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
-

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi :

1. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
2. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja
3. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
4. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komposisi Penduduk dan Tenaga Kerja



Tenaga Kerja berdasarkan (usia)

| Usia | keterangan |
|---------------|-----------------|
| 0-15 tahun | Belum produktif |
| 15 – 60 tahun | produktif |
| > 60 tahun | Tidak produktif |