

# **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

*(Termination of Employment Relationship)*



Amalia, MT

# SIKLUS MSDM

Siklus pengelolaan SDM pada umumnya merupakan tahapan dari:

*Planning*

*Attaining*

*Developing*

*Maintaining*

*Retaining*

*You can take my factories, burn my building, but give me back my people, i'll build my business back*  
(Henry Ford)

# *Retaining*

- Gabungan antara mempertahankan atau mengeluarkan karyawan (rasionalisasi)
- HRD perlu menyiapkan strategi yang safe dalam hal melepaskan karyawan dari perusahaan baik yang berupa rasionalisasi, pemecatan ataupun karyawan pensiun.
- Persiapan program seperti *Pre Pension Program* serta *Talent Management*
- Dengan memahami siklus manajemen SDM, setidaknya perusahaan mengetahui mata rantai proses (value chain) yang berpengaruh dalam menentukan kualitas kinerja perusahaan yang ditopang oleh kualitas SDM. Serta memetakan di mata rantai yang manakah perusahaan perlu melakukan revitalisasi.

# Orde Reformasi - Sekarang



# Produk Hukum Ketenagakerjaan Masa Orde Reformasi

- Perkembangan hukum perburuhan ditandai oleh lahirnya 4 undang-undang yaitu:
  1. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
  2. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  3. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
  4. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negri.

# PEMBERHENTIAN KARYAWAN (Pemutusan Hubungan Kerja) Menurut UU No 13 Tahun 2003



# 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.

# JENIS-JENIS PHK

- Pemutusan Hubungan Kerja Sementara
  - **Sementara Tidak Bekerja**, para karyawan meninggalkan pekerjaan sementara, namun masih memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki aturan masing-masing (cuti)
  - **Pemberhentian Sementara**, karyawan sementara tidak bekerja karena alasan internal perusahaan
- Pemutusan Hubungan Kerja Permanen
  - **Atrisi**, pemberhentian tetap seseorang dari perusahaan karena alasan pengunduran diri, pensiun, atau meninggal (diawali oleh pekerja individual)
  - **Terminasi**, perpisahan permanen karyawan karena alasan tertentu (kinerja buruk, kedisiplinan, dll)
  - **Kematian**



# 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 dapat melakukan PHK bila karyawan/buruh melakukan kesalahan 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 narkoba, 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 :

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

# ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN

- **PENSIUN**

- PENSIUN adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, UU, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.
- UU memensiunkan karyawan karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu
- 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**

Inisiatif pemberhentian karena kesehatan bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.

- **MENINGGAL DUNIA**

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan 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 P4P
- 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 (MK) < 1 tahun, 1 bulan upah
  - b.  $1 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 2 \text{ tahun}$ , 2 bulan upah.
  - c.  $2 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 3 \text{ tahun}$ , 3 bulan upah.
  - d.  $3 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 4 \text{ tahun}$ , 4 bulan upah
  - e.  $4 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 5 \text{ tahun}$ , 5 bulan upah
  - f.  $5 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 6 \text{ tahun}$ , 6 bulan upah
  - g.  $6 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 7 \text{ tahun}$ , 7 bulan upah
  - h.  $7 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 8 \text{ tahun}$ , 8 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.  $3 \text{ tahun} \leq \text{Masa kerja (MK)} < 6 \text{ tahun}$ , 2 bln upah.
  - b.  $6 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 9 \text{ tahun}$ , 3 bln upah
  - c.  $9 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 12 \text{ tahun}$ , 4 bln upah
  - d.  $12 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 15 \text{ tahun}$ , 5 bln upah
  - e.  $15 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 18 \text{ tahun}$ , 6 bln upah
  - f.  $18 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 21 \text{ tahun}$ , 7 bln upah
  - g.  $21 \text{ tahun} \leq \text{MK} < 24 \text{ tahun}$ , 8 bln upah
  - h.  $\text{MK} \geq 24 \text{ tahun}$ , 10 bulan upah

# Pasal 156 ayat 4

- Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
  - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **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”

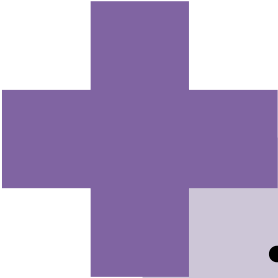
# Pasal 162


- Ayat 1 : Pekerja/buruh yg mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4
- Ayat 2: Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- 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.
- Ayat 4 : PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

# DAMPAK P.H.K

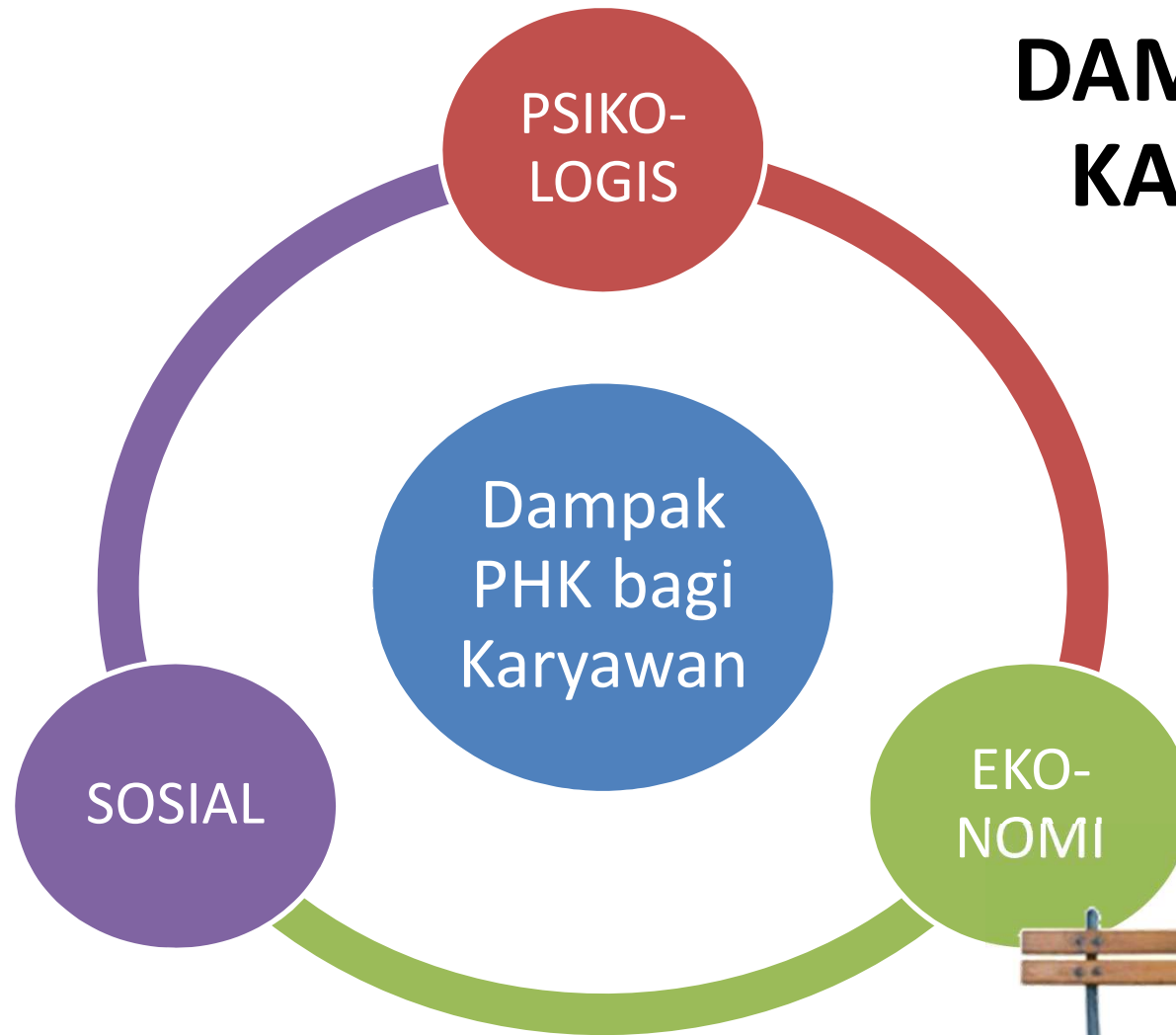


# DAMPAK BAGI PERUSAHAAN

- 
- Memungkinkan mendapat karyawan lebih baik
  - Mengurangi biaya pengeluaran gaji/efisiensi

- 
- Terhentinya produksi sementara
  - Harus mencari pengganti karyawan baru & memerlukan biaya rekrutmen lagi
  - Melepas karyawan yang sudah berpengalaman & setia
  - Menurunkan *image* perusahaan

# DAMPAK BAGI KARYAWAN







Menurut Anda,  
PHK adalah  
**MUSIBAH**  
Atau  
**BERKAH**  
?

# Cara Menghindari PHK

- Bekerja dengan baik
- Tingkatkan kinerja
- Hindari hal-hal beresiko
- Selalu belajar, jangan pernah merasa puas dengan hasil pekerjaan kita
- Kuasai keahlian lain
- Membuat prestasi kerja
- Mencintai pekerjaan yang kita lakukan dan hindari rasa cemas

**A JOB ISN'T  
JUST A JOB.**

**IT'S WHO  
YOU ARE.**

**THE ONLY WAY**  
===== *TO DO* =====  
**GREAT WORK**  
===== ◆ IS ◆ =====  
**TO LOVE**  
=====  
**WHAT YOU DO**  
=====

- STEVE JOBS -