

# STANDARISASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN

Oleh :

Ayu, Puput, Vitaria

Badai, Habib, Yanuar Rizki



# Latar Belakang

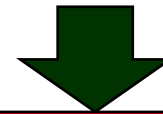
Penciptaan  
Lapangan  
Pekerjaan



Indikator  
Ketenagakerjaan



Krisis Ekonomi  
Global



Pemutusan  
Hubungan Kerja  
(PHK)



# Perumusan Masalah

Dalam penulisan ini akan dibahas mengenai pemutusan hubungan kerja di perusahaan yang disesuaikan dengan hukum yang berlaku, serta kompensasi sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja.



# Pembatasan Masalah

- ★ Pemutusan Hubungan Kerja, yang meliputi perjanjian kerja, hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, tenggang waktu, ijin pemutusan kerja.
- ★ Kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon, uang jasa, uang ganti rugi, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.



# Hubungan Kerja

- ◆ Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dan pengusaha, dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.
- ◆ Hubungan kerja dapat berlangsung untuk waktu tidak tertentu dan dapat juga diadakan untuk jangka waktu tertentu.



# Perjanjian Kerja

- ◆ Adanya perjanjian kerja maka timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja.
- ◆ Adapun bentuk Perjanjian Kerja dalam praktik di kenal 2 bentuk perjanjian yaitu :
  1. Perjanjian Tertulis, diperuntukan perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuat harus secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.
  2. Perjanjian Tidak Tertulis, perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis



# Lanjutan...


- ◆ Berakhirnya Perjanjian Kerja dapat terjadi karena :
  - Pekerja meninggal dunia
  - Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian
  - Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
  - Adanya keadaan atau kejadian yang di cantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  - Pemutusan hubungan kerja (PHK)




# Pemutusan Hubungan Kerja

- PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
- Ketentuan hukum PHK dapat bersifat perdata, yaitu mengenai pemberitahuan, tenggang waktu dan saat PHK



- 
- PHK diatur oleh KUHPerdata bab 7a bagian 5, dan bersifat publik yaitu mengenai ijin untuk memutuskan hubungan kerja diatur dalam UU No.12/1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta, dan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Kep-78/Men/2001 tentang perubahan atas beberapa pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian di perusahaan menetapkan beberapa prosedur tentang pemutusan hubungan kerja dalam suatu perusahaan.



Perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya



Pemutusan hubungan kerja atau PHK dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu:

1. PHK demi hukum → terjadi tanpa perlu adanya suatu tindakan, terjadi dengan sendirinya misalnya karena berakhirnya waktu atau karena meninggalnya pekerja.
2. PHK oleh pihak pekerja → terjadi karena keinginan dari pihak pekerja dengan alasan dan prosedur tertentu.
3. PHK oleh pihak pengusaha → terjadi karena keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu.
4. PHK oleh putusan pengadilan → terjadi karena alasan-alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan asset atau pailit.



Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus


Untuk selanjutnya, dijelaskan lebih dalam tentang keadaan sakit terus-menerus meliputi :


Sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus-menerus;

Setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku

c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya

- 
- d. pekerja/buruh menikah
  - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
  - f. 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
  - g. 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



h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan

i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan

j. 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.

# Tenggang Waktu

Di Indonesia, masalah pengaturan tenggang waktu pemutusan hubungan kerja tersebut tertuang dalam pasal 1603i KUHP yang bunyi sebagai berikut:

*“ Dalam hal menghentikan hubungan kerja harus paling sedikit diberikan suatu tenggang waktu yang lamanya satu bulan jika hubungan kerja pada waktu pemberitahuan pemutusan hubungan kerja itu telah sedikit-dikitnya dua tahun terus-menerus ”*





Dalam Pasal 19 Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor 2/Instruksi/1967 tentang *Larangan Pemberhentian Tenaga Kerja secara Massal oleh Perusahaan-perusahaan Negara tanpa Konsultasi dengan Departemen Tenaga Kerja, dikatakan bahwa apabila tenaga kerja akan memutuskan hubungan kerjanya dengan perusahaan, ia harus memberi tenggang waktu kepada perusahaan minimal satu bulan.*



## **MAKSUD PEMBERIAN TENGGANG WAKTU ADALAH :**

- ❖ **Memberi kesempatan kepada perusahaan untuk mencari pegawai pengganti.**
- ❖ **Member kesempatan kepada perusahaan untuk mengadakan penelitian mengenai kewajiban dan tanggung jawab yang masih harus diselesaikan sebelum pegawai yang bersangkutan mengundurkan diri.**

DEMIKIAN PULA SEBALIKNYA, APABILA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DILAKUKAN OLEH PUHAK PERUSAHAAN, SEBAIKNYA

PERUSAHAAN JUGA MEMBERIKAN TENGGANG WAKTU KEPADA PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN PALING SEDIKIT SATU BULAN. *MAKSUD PEMBERIAN TENGGANG WAKTU KEPADA PEGAWAI YANG AKAN DIPUTUSKAN HUBUNGAN KERJANYA ADALAH :*

❖ Memberi kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

❖ Memberi kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk menyelesaikan segala macam urusan/pekerjaan/tanggung jawabnya.