



STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIC)

PERTEMUAN XIII

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA (PEMBERHENTIAN PEGAWAI)

Dr. KHAIDARMANSYAH

BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA (PEMBERHENTIAN PEGAWAI)

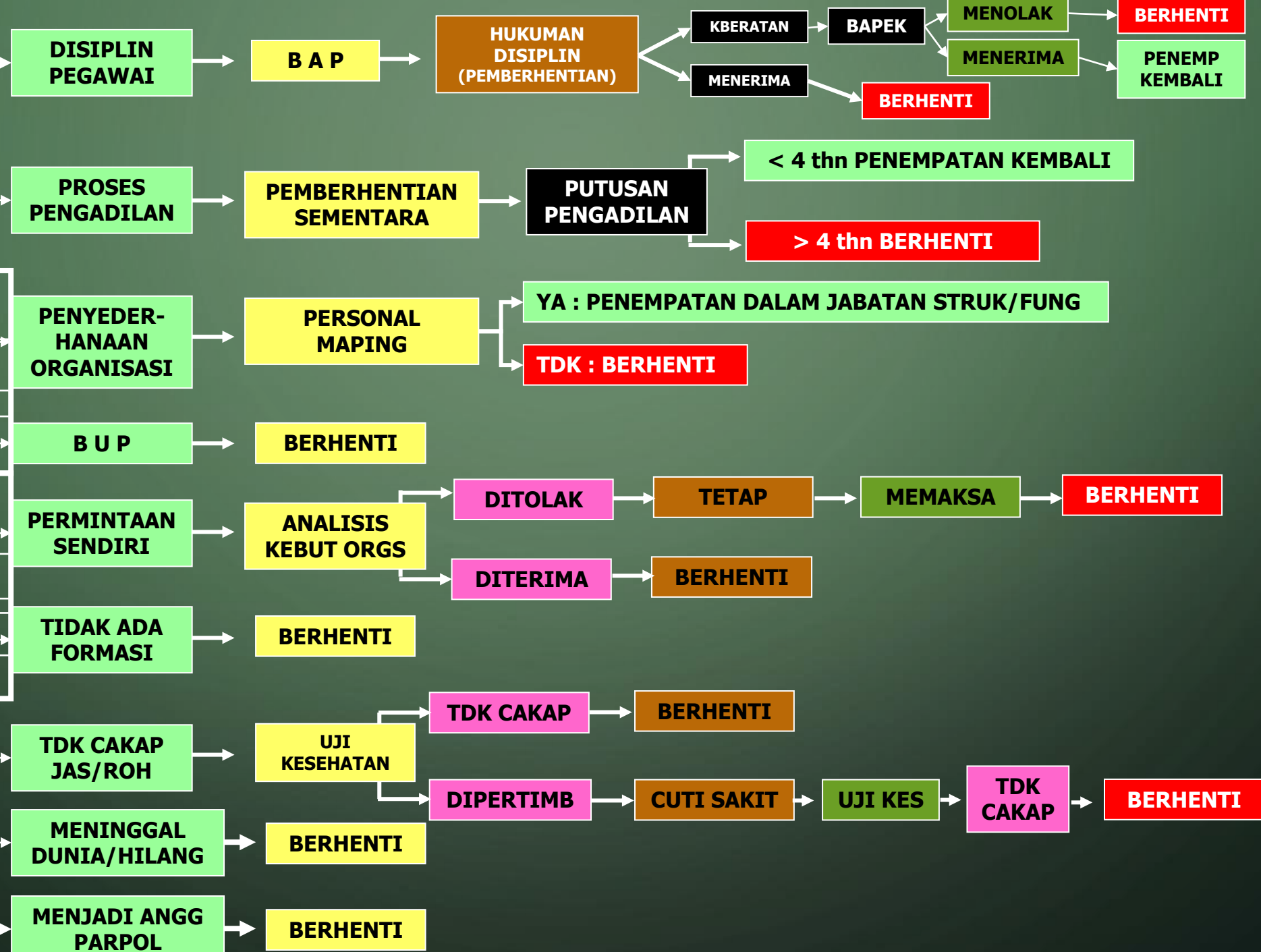
BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA ANTARA PEGAWAI YBS DENGAN ORGANISASI TEMPAT DIA BEKERJA

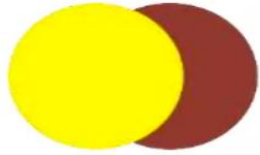
PENYEBAB : * INTERNAL
* EKSTERNAL

SIFAT : * DENGAN HORMAT
* TIDAK DENGAN HORMAT

PRINSIP : * SESUAI DENGAN ATURAN HUKUM
* ADIL
* DIBERIKAN HAK-HAK KEPEGAWAIANNYA

**P
E
M
B
E
R
H
E
N
T
I
A
N**





HUBUNGAN KERJA



Pengusaha

Pekerja

Perjanjian Kerja

Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Upah

Perintah

Pekerjaan



UNSUR PERJANJIAN KERJA



UPAH

Imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja dapat berbentuk uang atau bukan uang.

PERINTAH

Penerima kerja sangat **tergantung perintah/instruksi/petunjuk** dari pihak pemberi kerja dan ada hubungan sub-ordinasi

PEKERJAAN

Prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain.



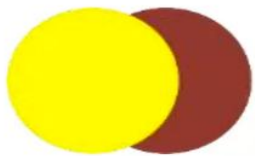
SYARAT SAH PERJANJIAN KER



1. Sepakat artinya tanpa kekhilafan, paksaan, penipuan dan penyalahgunaan keadaan.
2. Kecakapan artinya tidak dibawah pengampuan dan sudah dewasa menurut hukum
3. Pekerjaan artinya sebagai objek dari perjanjian kerja maka harus ada pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan tidak bertentangan dengan undang-undang dan kesusilaan artinya pekerjaan yang diperjanjikan harus "Halal"

Dalam hal Perjanjian kerja melanggar butir A dan B maka perjanjian dapat dibatalkan

Dalam hal Perjanjian kerja melanggar butir C dan D maka perjanjian batal demi hukum



STATUS HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA



Karyawan tetap berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu/ PKWTT.



Karyawan kontrak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu/ PKWT.



Karyawan harian lepas.

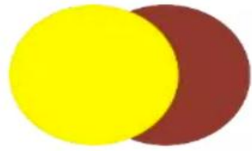


Karyawan antar kerja antar daerah.



BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA / PHK





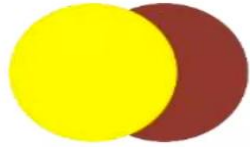
PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN TINDAK PIDANA



- Menipu
- Mencuri
- Penggelapan dalam jabatan
- Mengonsumsi /memperdagangkan narkotika & psikotropika



- Pemalsuan atau menggunakan surat palsu
- Melakukan penganiayaan,dll.

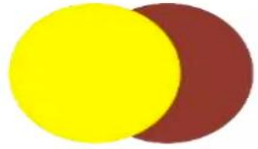


PHK SEPIHAK OLEH PENGUSAI



- Karyawan dalam Masa Percobaan.
- Karyawan Mengundurkan diri.
- Karyawan ditahan, lebih dari 6 (enam) bulan.
- Karyawan ditahan, meskipun belum 6 (enam) bulan tetapi telah dinyatakan bersalah berdasarkan putusan pengadilan pidana.
- Karyawan mangkir selama 5 (lima) hari berturut-turut dan telah dipanggil secara patut.
- Karyawan mangkir selama 7 (tujuh) hari akibat melakukan mogok kerja yang tidak sah
- Karyawan telah salah atau keliru menuduh Pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan.

Nb: PHK karena Karyawan ditahan, lebih dari 6 (enam) bulan dan mengundurkan diri diberi hak mengajukan gugatan ke PHI maximal 1 (satu) tahun sejak tanggal PHK.



PHK DEMI HUKUM



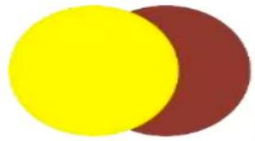
- Berakhir jangka waktu kontrak atau selesainya pekerjaan



- Pensiun



- Karyawan meninggal dunia



PHK KARENA PUTUSAN PENGADILAN (INISIATIF PENGUSAHA)



- Melanggar Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama
- Pengusaha menolak melanjutkan hubungan kerja pada saat terjadi perubahan status, penggabungan atau peleburan.



- Perusahaan tutup, karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut.
- Perusahaan tutup, tidak karena mengalami kerugian.
- Perusahaan Pailit



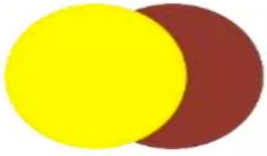
PHK KARENA PUTUSAN PENGADILA (INISIATIF KARYAWAN)



- Karyawan menuduh Pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan.



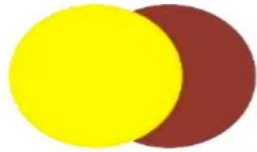
- Karyawan menolak melanjutkan hubungan kerja pada saat terjadi perubahan status, penggabungan atau peleburan.
- Karyawan *medical unfit* setelah 12 (duabelas) bulan.



SYARAT PHK(1)



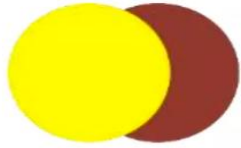
ALASAN PHK	SYARAT PHK
Masa percobaan	Dalam periode masa percobaan
Melakukan tindak Pidana	Perbuatan diatur dalam PP/PKB Cukup alat bukti Proses Bipartit, Mediasi, PHI dan/atau Cukup alat bukti Proses Pidana (kepolisian, kejaksaan, pengadilan negeri) Putusan pidana pengadilan yang berkekuatan hukum tetap
Penahanan lebih dari 6 (enam) bulan	Dibuktikan dengan surat penahanan Penahanan melampaui batas 6 (enam) bulan
Belum 6 (enam) bulan ditahan dinyatakan bersalah	Putusan pidana pengadilan tingkat pertama/ pengadilan negeri



SYARAT PHK(2)



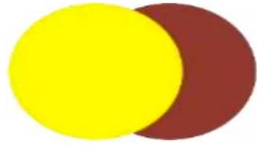
ALASAN PHK	SYARAT PHK
Melanggar Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan/PKB, kualifikasi ringan, sedang dan pengulangan	Surat Peringatan I , II dan III atau Proses PHK (berdasarkan bobot pelanggaran)
Mengundurkan diri	<ol style="list-style-type: none">1. Permohonan 30 hari sebelumnya2. Tidak dalam ikatan dinas3. Tetap bekerja sampai tanggal efektif
Karyawan menolak melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan status, penggabungan atau peleburan	Tidak ada job security dari perusahaan atau TUPE (Transfer Undertaking of Protection of Employee) Menyampaikan secara tertulis penolakannya disertai alasan pada periode yang ditetapkan setelah diumumkan proses perubahan status, penggabungan atau peleburan yang dilakukan perusahaan



SYARAT PHK(3)



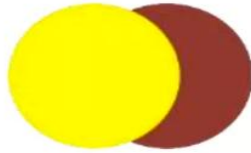
ALASAN PHK	SYARAT PHK
<p>Pengusaha menolak melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan status, penggabungan atau peleburan</p>	<p>Tidak ada job security dari perusahaan atau TUPE (Transfer Undertaking of Protection of Employee)</p> <p>Terjadi kelebihan karyawan akibat perubahan status, penggabungan atau peleburan</p> <p>Reorganisasi atau Restrukturisasi perusahaan</p> <p>Menyampaikan secara tertulis penolakannya disertai alasan pada periode yang ditetapkan setelah diumumkannya proses perubahan status, penggabungan atau peleburan yang dilakukan perusahaan</p>



SYARAT PHK(4)



ALASAN PHK	SYARAT PHK
Perusahaan tutup, karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut.	Laporan keuangan dua tahun berturut-turut dari akuntan publik
Perusahaan tutup, tidak karena mengalami kerugian.	PP/PKB mengatur alasan reorganisasi atau restrukturisasi atau kelebihan pekerja atau Perusahaan tutup permanen
Perusahaan Pailit	Putusan pailit pengadilan niaga yang berkekuatan hukum tetap
Meninggal dunia	Surat kematian
Pensiun	Usia pensiun yang ditetapkan perusahaan
Mangkir	<ol style="list-style-type: none">1. Tidak masuk kerja 5 (lima) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan2. Panggilan untuk masuk kerja dua kali

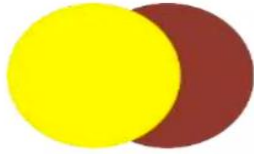


SYARAT PHK(5)



ALASAN PHK	SYARAT PHK
Tuduhan karyawan kepada pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan.	Bukti surat dan saksi-saksi
Karyawan telah salah atau keliru menuduh Pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan.	Putusan pengadilan Hubungan Industrial atau hasil pemeriksaan pengadilan apabila diajukan gugatan balik/ rekonsvansi
Medical unfit	<ol style="list-style-type: none">1. Surat keterangan dari dokter perusahaan dan atau eksternal2. Melampaui batas 12 (dua belas bulan)





KOMPENSASI PHK(1)



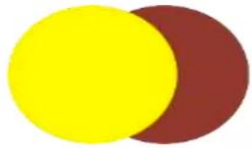
Alasan PHK	KOMPENSASI
Medical Unfit	2 x pasal 156 ayat (2), 2 x pasal 156 ayat (3) dan 1 x pasal 156 ayat (4)
<ul style="list-style-type: none">- Pekerja Meninggal Dunia- Pensiun- Pengusaha menolak melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan status, penggabungan atau peleburan- Perusahaan tutup, tidak karena mengalami kerugian.- Tuduhan karyawan kepada pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan	2 x pasal 156 ayat (2), 1 x pasal 156 ayat (3) dan 1 x pasal 156 ayat (4)



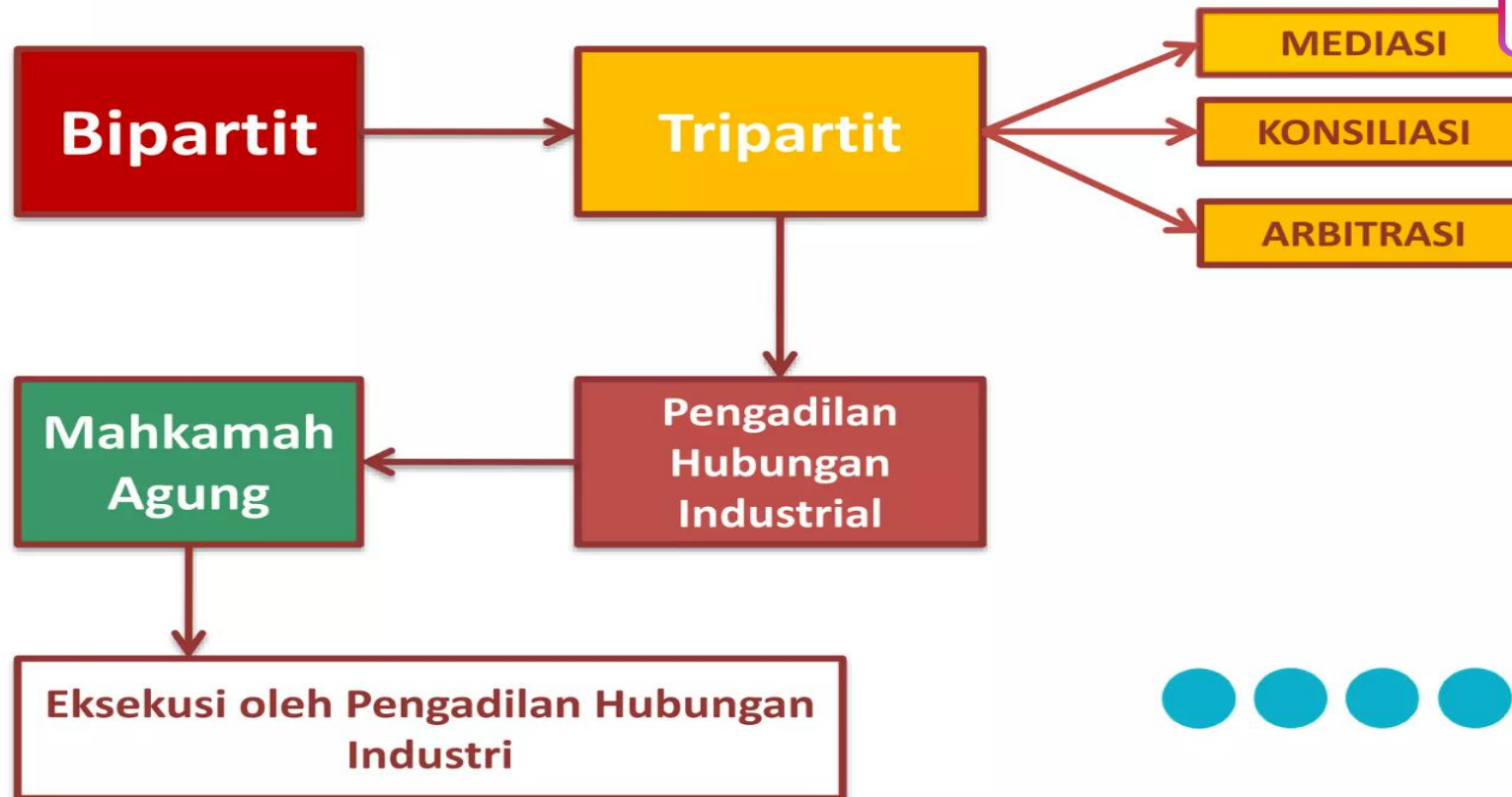
KOMPENSASI PHK(2)

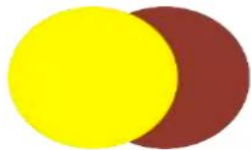


ALASAN PHK	KOMPENSASI
Karyawan menolak melanjutkan hubungan kerja akibat perubahan status, penggabungan atau peleburan	1 x pasal 156 ayat (2), (3) & (4)
Perusahaan tutup, karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut.	
Perusahaan Pailit	
Pekerja melanggar Perjanjian Kerja/ Peraturan Perusahaan/ Perjanjian kerja Bersama	
Penahanan lebih dari 6 (enam) bulan	1 x pasal 156 ayat (3) & (4)
Belum 6 (enam) bulan ditahan dinyatakan bersalah	
Mangkir	156 ayat (4) dan uang pisah
Mengundurkan diri	
Karyawan telah salah atau keliru menuduh Pengusaha melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang, tidak membayar upah 3 bulan berturut-turut, tidak melaksanakan kewajiban, memerintahkan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan dan kesehatan. (alasan PHK ini tanpa hak uang pisah)	



PENYELESAIAN PHK

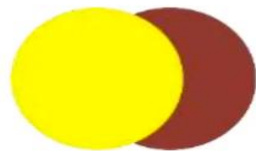




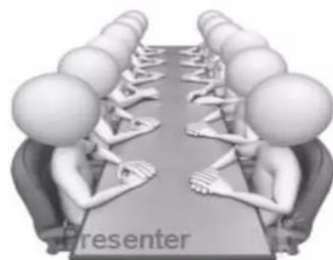
BIPARTIT



- Jangka waktu penyelesaiannya 30 hari
- Pihaknya adalah pengusaha dengan serikat pekerja apabila pekerjanya anggota atau dengan pekerja langsung
- Membuat notulen bipartit
- Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama (PB)
- Mendaftarkan perjanjian bersama ke PHI
- Apabila PB yang telah didaftarkan ke PHI tidak dilaksanakan, maka mohon eksekusi ke PHI
- Apabila tidak tercapai kesepakatan, pengusaha dapat menerbitkan surat skorsing dan melakukan pencatatan / permohonan mediasi kepada dinas tenaga kerja ditempat pekerja bekerja



BIPARTIT



2018 © FARDALAW – All right reserved

- ✓ Jangka waktu penyelesaian: 30 hari
- ✓ Pihaknya adalah pengusaha dengan SP apabila pekerja adalah anggota SP, atau dengan pekerja langsung
- ✓ Membuat notulen bipartit
- ✓ Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama (PB)
- ✓ Mendaftarkan PB ke PHI
- ✓ Apabila PB yang telah didaftarkan ke PHI tidak dilaksanakan, maka mohon eksekusi ke PHI
- ✓ Apabila tidak tercapai kesepakatan, pengusaha dapat menerbitkan surat skorsing dan melakukan pencatatan / permohonan mediasi kepada dinas tenaga kerja ditempat pekerja bekerja

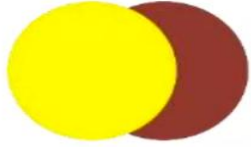


MEDIASI



- ✓ Jangka waktu penyelesaian: 30 hari
- ✓ Perselisihan yang dapat dilakukan Mediasi adalah, PHK, Hak, Kepentingan, dan Antar Serikat dalam Satu Perusahaan
- ✓ Pihak: Pengusaha dengan pekerja atau wakilnya dan mediator dari dinas tenaga kerja

- ✓ Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama (PB)
- ✓ Mendaftarkan PB ke PHI
- ✓ Apabila tidak tercapai kesepakatan, mediator menerbitkan **anjaran**
- ✓ Apabila pengusaha dan pekerja menerima anjaran maka, dibuat PB dan setelah dilaksanakan, didaftarkan ke PHI
- ✓ Jika PB yang telah didaftarkan ke PHI tidak dilaksanakan, maka mohon eksekusi ke PHI
- ✓ Apabila pengusaha dan pekerja menolak anjaran, maka pengusaha dan pekerja berhak mengajukan gugatan ke PHI



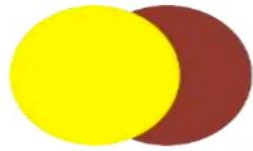
KONSILIASI



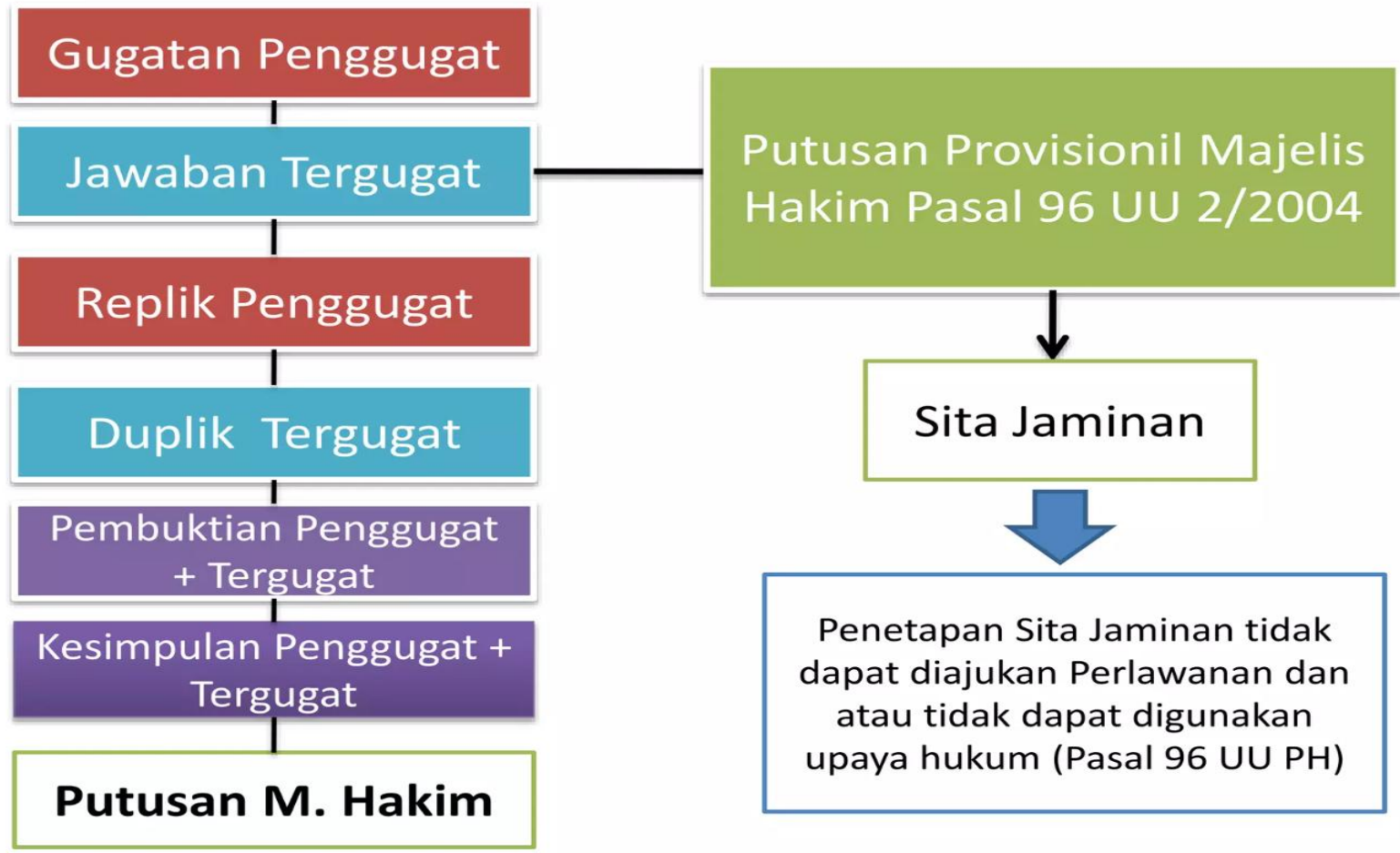
- ✓ Perselisihan yang dapat dilakukan
Konsiliasi adalah, PHK, Kepentingan, dan
Antar Serikat dalam Satu Perusahaan
- ✓ Jangka waktu penyelesaian: 30 hari
- ✓ Pihak: pengusaha dengan pekerja atau
wakilnya dan konsiliator



- ✓ Apabila tercapai kesepakatan, dibuat PB
- ✓ Mendaftarkan PB ke PHI
- ✓ Apabila tidak tercapai kesepakatan, konsiliator menerbitkan **anjuan**
- ✓ Apabila pengusaha dan pekerja menerima anjuran maka, dibuat PB dan setelah dilaksanakan, didaftarkan ke PHI
- ✓ Jika PB yang telah didaftarkan ke PHI tidak dilaksanakan, maka mohon eksekusi ke PHI
- ✓ Apabila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, maka pengusaha dan pekerja berhak mengajukan gugatan ke PHI



PROSES BERACARA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL





شكرا

TERIMA KASIH

