KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR KEP-150/MEN/2000 TAHUN 2000
TENTANG
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:
a. bahwa untuk lebih menjamin adanya ketertiban, keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta sebagai pelaksanaan pasal 7 ayat (3), ayat (4) dan pasal 13 Undang-undang No.12 Tahun 1964, perlu mengatur penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan;
b. bahwa penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Per.03/Men/1996 sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan, sehingga perlu disempurnakan;
c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Mengingat:
1. Undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 No.42, Tambahan Lembaran Negara No.1227);
2. Undang-undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 No.93, Tambahan Lembaran Negara No.2686);
3. Keputusan Presiden No.355/M Tahun 1999 tentang Pembentukan kabinet Periode tahun 1999-2004.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:
KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN DI PERUSAHAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1
Dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan:
(1) Perusahaan adalah:
   a. Setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
   b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, kecuali usaha-usaha sosial yang pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
(2) Pengusaha adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri;
b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

(3) Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.

(4) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

(5) Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih pada satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

(6) Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

(7) Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No.12 tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.

(8) Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.

(9) Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja tertentu.

(10) Pegawai Perantara adalah Pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perburuhan.

(11) Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

(12) Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf g pengusaha Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

(13) Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

(1) Setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan dari Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

(2) Pengecualian dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta ijin kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam hal:
a. pekerja dalam masa percobaan kerja;
b. pekerja mengajukan permintaan mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat;
c. pekerja telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;

d. berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu;
e. pekerja meninggal dunia.

(3) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberikan apabila pemutusan hubungan kerja didasarkan atas:
a. hal-hal yang berhubungan dengan kepengurusan dan atau keanggotaan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau dalam rangka membentuk serikat pekerja atau melaksanakan tugas-tugas atau fungsi serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas ijin tertulis pengusaha atau yang diatur dalam kesepakatan kerja bersama;
b. pengaduan pekerja kepada pihak yang berwajib mengenai tingkah laku Pengusaha yang terbukti melanggar peraturan negara;
c. paham, agama, aliran, suku, golongan atau jenis kelamin.

(4) Pemutusan hubungan kerja dilarang:
a. pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus;
b. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
c. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui pemerintah;
d. karena alasan menikah, hamil, melahirkan atau gugur kandungan;
e. karena alasan pekerja wanita melaksanakan kewajiban menyusui bayinya yang telah diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
f. pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;

(5) Keadaan sakit terus menerus sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) huruf a meliputi:
a. sakit menahun atau berkepanjangan sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara terus menerus;
b. setelah sakit lama kemudian masuk bekerja kembali tetapi tidak lebih dari 4 (empat) minggu kemudian sakit kembali.

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam keputusan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dengan cara penundukan diri secara sukarela oleh pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

Panitia Daerah dan Panitia Pusat menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja berdasarkan tata tertib persidangan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 5

(1) Hubungan kerja yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan;

(2) Lamanya masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan kerja;

(3) Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau job training di perusahaannya atau di perusahaan yang ditunjuk oleh pengusaha yang bersangkutan tidak boleh mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja;

(4) Ketentuan adanya masa percobaan kerja tidak berlaku untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB II
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN TINGKAT PEMERANTARAAN

Pasal 6

Pengusaha dengan segala daya upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan.

Pasal 7

(1) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja baik lisan maupun tertulis sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja;
(2) Surat peringatan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat berupa surat peringatan tertulis pertama kedua dan ketiga, kecuali dalam hal pekerja melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dan Pasal 18 ayat (1);
(3) Masa berlaku masing-masing surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) selama 6 (enam) bulan, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
(4) Keabsahan surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan pada ketentuan yang berlaku dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.

Pasal 8

Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan terakhir kepada pekerja apabila:
a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk menaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama;
b. Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba di bidang tugas yang ada;
d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama yang dapat dikenakan peringatan terakhir.

Pasal 9

Setelah mendapatkan surat peringatan terakhir pekerja masih tetap melakukan pelanggaran lagi, maka pengusaha dapat mengajukan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 10

(1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka pengusaha dan pekerja itu sendiri atau dengan serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib merundingkan secara

musyawarah untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut;

(2) Serikat pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merundingkan penyelesaian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bukan anggotanya harus mendapat kuasa secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan;

(3) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari takwim dan setiap perundingan dibuat risalah yang ditandatangani para pihak;

(4) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) memuat antara lain:
   a. nama dan alamat pekerja;
   b. nama dan alamat serikat pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja;
   c. nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili;
   d. tanggal dan tempat perundingan;
   e. pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja;
   f. pendirian para pihak;
   g. kesimpulan perundingan;
   h. tanggal serta tanda tangan pihak yang melakukan perundingan.

(5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian; maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.

(6) Persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

(7) Dalam hal perundingan mencapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5), Panitia Daerah atau Panitia Pusat pada dasarnya memberikan ijin sesuai dengan hasil kesepakatan, kecuali persetujuan bersama tersebut tidak sah.

(8) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak mencapai kesepakatan penyelesaian, maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan ijin kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal, salah satu pihak atau para pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.

(9) Risalah hasil perundingan baik yang telah tercapai persetujuan bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) maupun tidak, harus dilampirkan pada setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 11

(1) Pegawai Perantara harus menerima setiap permintaan pemerataan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (8) dan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan pemerantaraan harus sudah mengadakan pemerantaraan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(2) Dalam hal Pegawai Perantara menerima pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ternyata belum ada perundingan oleh kedua belah pihak, maka Pegawai Perantara harus mengupayakan untuk diadakan perundingan terlebih dahulu;

(3) Pegawai Perantara dalam melaksanakan pemerantaraan penyelesaian pemutusan hubungan kerja harus mengupayakan penyelesaian melalui perundingan secara musyawarah untuk mufakat.

Pasal 12

(1) Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut;

(2) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka dianggap menolak anjuran;

(3) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) maka Pegawai Perantara harus membuat laporan pemerantaraan secara lengkap sehingga memberikan ikhtisar yang jelas mengenai penyelesaian pemutusan hubungan kerja;

(4) Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) tercapai kesepakatan penyelesaian maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui oleh Pegawai Perantara;

(5) Dalam hal pelaksanaan pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) terdapat tuntutan yang bersifat normatif antara lain upah lembur dan tunjangan kecelakaan kerja, maka Pegawai Perantara meminta bantuan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat untuk menetapkan dan menghitung hak pekerja tersebut;

(6) Dalam hal pemerantaraan mencapai kesepakatan penyelesaian atau tidak, Pegawai Perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 13

Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai paling lama dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterimanya permintaan pemerantaraan.

BAB III
PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PANITIA DAERAH DAN PANITIA PUSAT

Pasal 14

(1) Setiap permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dibuat di atas kertas bermeterai cukup sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(2) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memuat:
   a. nama dan tempat kedudukan perusahaan/pemohon;
   b. nama orang yang bertanggung jawab di perusahaan;
   c. nama, jabatan, dan alamat pekerja yang dimintakan pemutusan hubungan kerja;
   d. umur, dan jumlah keluarga dari pekerja;
   e. masa kerja dan tanggal mulai bekerja;
   f. tempat pekerja pertama kali diterima bekerja;
   g. rincian penghasilan terakhir berupa uang dan nilai catu yang diberikan dengan cuma-cuma;

h. upah terakhir yang diterima pekerja;
i. alasan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara terinci;
j. bukti telah diadakan perundingan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 Undang-undang No.12 Tahun 1964.
k. tanggal terhitung mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja dimohonkan;
l. tempat dan tanggal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja diajukan; dan
m. hal-hal lain yang dianggap perlu.

(3) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menggunakan bentuk formulir sebagaimana contoh dalam Lampiran keputusan Menteri ini.

Pasal 15

(1) Dalam hal pekerja mangkir bekerja paling sedikit dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka pengusaha dapat melakukan proses pemutusan hubungan kerja;

(2) Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena melakukan mogok kerja yang dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dapat dinyatakan sebagai mangkir.

Pasal 16

(1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja;

(2) Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri;

(3) Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan;

(4) Setelah masa skorsing berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 17

(1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya;

(2) Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus);

(3) Dalam hal pekerja tidak memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha tidak wajib memberikan upah pekerja selama dalam proses;

(4) Dalam hal pengusaha dan pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bukan karena pekerja dilarang bekerja oleh

pengusaha atau bukan atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 75% (tujuh puluh lima per seratus).

Pasal 18

(1) Ijin pemutusan hubungan kerja dapat diberikan karena pekerja melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
   a. penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman pengusaha; atau
   b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan Negara; atau
   c. mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obat-obatan perangsang lainnya yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan, di tempat kerja, dan di tempat-tempat yang ditetapkan perusahaan; atau
   d. melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja; atau
   e. menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan; atau
   f. menganiaya, mengancam secara physik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja; atau
   g. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
   h. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
   i. membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku; atau
   j. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; dan
   k. hal-hal lain yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama.
(2) Pengusaha dalam memutuskan hubungan kerja pekerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus menyertakan bukti yang ada dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja;
(3) Terhadap kesalahan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan tindakan skorsing sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat;
(4) Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berhak atas uang pesangon tetapi berhak atas uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian;
(5) Pekerja yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungan masa kerjanya dengan mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian;
(6) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat tetapi pengusaha tidak mengajukan permohonan ijin pemutusan

hubungan kerja, maka sebelum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, upah pekerja selama proses dibayar 100% (seratus per seratus).

Pasal 19

(1) Pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha maupun bukan;

(2) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib bukan atas pengaduan pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), permohonan ijin dapat diajukan setelah pekerja ditahan paling sedikit selama 60 (enam puluh) hari takwim;

(3) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya, dengan ketentuan sebagai berikut:
   a. Untuk 1 orang tanggungan : 25 % dari upah.
   b. Untuk 2 orang tanggungan : 35 % dari upah.
   c. Untuk 3 orang tanggungan : 45 % dari upah.
   d. Untuk 4 orang tanggungan : 50 % dari upah.

(4) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib;

(5) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha dan selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima per seratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama sejak pekerja ditahan;

(6) Dalam hal pekerja dibebaskan dari tahanan karena pengaduan pengusaha dan ternyata tidak terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja dengan membayar upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan;

(7) Dalam hal pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) diputuskan oleh Pengadilan Negeri terbukti melakukan kesalahan, maka pengusaha dapat mengajukan permohonan ijin pemutusan hubungan kerja.

Pasal 20

(1) Dengan memperhatikan asas keseimbangan dan keadilan, pekerja dapat mengajukan permohonan pengakhiran hubungan kerja kepada Panitia Daerah dan atau Panitia Pusat, apabila pengusaha:
   a. melakukan penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
   b. membujuk dan atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang kesusilaan;
   c. 3 (tiga) kali berturut-turut atau lebih tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan;
   d. melalaikan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
   e. tidak memberikan pekerjaan secukupnya kepada pekerja yang upahnya berdasarkan hasil pekerjaan;
   f. memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
   g. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak diketahui pada waktu perjanjian kerja dibuat.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja berhak mendapat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

BAB IV
PENETAPAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN GANTI KERUGIAN

Pasal 21

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan 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;
e.	masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah;
f.	masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah;
g.	masa kerja 6 tahun atau lebih	7 bulan upah;

Pasal 23

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

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 24

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi:

a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang;
c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat di mana pekerja diterima bekerja.
d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja;
e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 25

(1) Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari:
   a. upah pokok;
   b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
   c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga yang harus dibayar oleh pekerja.

(2) Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir;

(3) Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas bulan) terakhir;

(4) Bagi pekerja yang menerima upah secara harian atau secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayarkan oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 26

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24.

Pasal 27

(1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain;

(2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling sedikit 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force major) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak;

(3) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 23, dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 28

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja

dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24;

(2) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan pemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak;

(3) Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

Pasal 29

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan ijin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

Pasal 30

(1) Apabila dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

(2) Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, maka putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat sesuai dengan kesepakatan kerja bersama tersebut.

Pasal 31

(1) Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c, dan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23, Pasal 24, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

(2) Dalam hal perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama tidak mengatur jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 32

Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai Pasal 24.

Pasal 33

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23, dan Pasal 24 harus dilakukan secara tunai.

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 34

(1) Setiap putusan Panitia daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkannya Keputusan Menteri ini, maka Panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996;

(2) Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja diadakan peninjauan kembali atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan, maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut Menteri tetap mendasarkan keputusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-03/Men/1996.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 35

Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama yang menetapkan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 03/Men/1996, maka sejak berlakunya Keputusan Menteri ini harus dengan sendirinya penetapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian didasarkan kepada Keputusan Menteri ini.

Pasal 36

Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per-03/Men/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 37

Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan Di Jakarta
Pada Tanggal 20 Juni 2000
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
Ttd.
H. BOMER PASARIBU