

**PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENYELESAIAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA DAN PENETAPAN UANG PESANGON, UANG JASA DAN GANTI
KERUGIAN DI PERUSAHAAN SWASTA**

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor: PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian
Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa Dan Ganti
Kerugian Di Perusahaan Swasta**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

- a. Perusahaan adalah:
 - 1) Setiap bentuk usaha milik swasta yang memperkerjakan pekerjaan dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak.
 - 2) 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 usaha pembiayaannya tergantung subsidi pihak lain dan lembaga-lembaga sosial milik lembaga diplomatik.
- b. Pengusaha adalah:
 - 1) Orang, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan sesuatu perusahaan milik sendiri.
 - 2) Orang, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - 3) Orang, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- c. Pekerja adalah orang yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah.
- d. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan ijin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.
- e. Pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran (massal) adalah pemutusan hubungan kerja terhadap 10 (sepuluh) orang pekerja atau lebih 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.
- f. Uang pesangon adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
- g. Uang jasa adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penghargaan berdasarkan masa kerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
- h. Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai pengganti istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana

pekerja di terima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.

- i. Pegawai perantara adalah pegawai sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf e undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- j. Panitia Daerah adalah Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) huruf f Undang-undang No. 22 tahun 1957, tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- k. Panitia Pusat adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat sebagaimana dimaksud pada pasal 1 ayat (1) huruf g undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- l. Tunjangan tetap adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja secara tetap jumlahnya dan teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran ataupun pencapaian prestasi kerja teratur.

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 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;
 - 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;
- (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 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 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. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena keadaan sakit menurut keterangan dokter, selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan terus menerus.
- b. Selama pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara yang ditetapkan oleh Undang-undang atau Pemerintah atau karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya dan yang disetujui Pemerintah.
- c. Karena alasan menikah, hamil, atau melahirkan bagi pekerja wanita.

Pasal 3

Ketentuan penyelesaian pemutusan hubungan kerja di tingkat Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam peraturan ini dapat berlaku pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah dengan cara penundukan diri secara sukarela oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha.

Pasal 4

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

Pasal 5

- (1) Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) huruf a harus dinyatakan secara tertulis dan diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan.
- (2) Lamanya masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan.
- (3) Pengusaha yang menerima pekerja yang sebelumnya telah mengikuti magang atau job training di perusahaannya atau di perusahaan yang ditunjuk oleh pengusaha yang bersangkutan yang bersangkutan tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.
- (4) Ketentuan adanya masa percobaan tidak berlaku untuk kesepakatan kerja waktu tertentu.

BAB II

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN DAN TINGKAT PEMERANTARAAN

Pasal 6

Pengusaha dengan segala daya upayanya 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-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

- (1) Penyimpangan dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (2) pengusaha dapat memberikan langsung surat peringatan tingkat terakhir kepada pekerja apabila:
 - a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan yang layak sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
 - b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walaupun sudah dicoba dibidang 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 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 Serikat Pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja apabila pekerja tersebut menjadi anggotanya, wajib memusyawarahkan secara Bipartit untuk mencapai kesepakatan penyelesaian mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut.
- (2) Serikat Pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam 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:
 1. Nama dan alamat pekerja.
 2. Nama dan alamat Serikat Pekerja atau organisasi pekerja lainnya yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.
 3. Nama dan alamat Pengurus atau yang mewakili.
 4. Tanggal dan tempat perundingan.
 5. Pokok masalah atau alasan pemutusan hubungan kerja.
 6. Pendirian para pihak.
 7. Kesimpulan perundingan.
 8. Tanggal dan tanda tangan pihak-pihak yang melakukan perundingan.
- (5) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak dan disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.
- (6) Persetujuan Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) disertai oleh bukti-bukti yang ada harus disampaikan oleh pengusaha kepada Panitia Daerah untuk permohonan ijin pemutusan hubungan kerja massal melalui Departemen Tenaga Kerja.
- (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 tersebut kecuali Persetujuan Bersama tersebut terbukti 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, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan untuk diperantarai oleh Pegawai Perantara sesuai dengan tingkat kewenangannya.
- (9) Risalah hasil perundingan baik yang telah mencapai 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 perantaraan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (8) dan dalam waktu yang selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya permohonan perantara harus sudah mengadakan perantaraan 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 mengadakan perundingan terlebih dahulu.
- (3) Pegawai Perantara dalam melaksanakan perantaraan 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 usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran tersebut.
- (2) Dalam hal salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak memberikan tanggapan dalam waktu 7 (tujuh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) maka dianggap menolak anjuran.
- (3) Dalam hal salah satu pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) maka Pegawai Perantara harus membuat laporan perantaraan 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 ditanda tangani 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 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 perantaraan kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data-data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pasal 13

Penyelesaian di tingkat pemerantaraan harus sudah selesai dalam waktu selambat-lambatnya 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.
 - m. Hal-hal yang dianggap perlu.
- (3) Permohonan ijin pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menggunakan bentuk formulir sebagaimana contoh dalam alampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 15

- (1) Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sedikit-dikitnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha, pekerja tersebut dianggap mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk bekerja.
- (3) Dalam hal pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha tetap wajib mengajukan permohonan ijin melalui departemen tenaga Kerja setempat kepada Panitia Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau kepada Panitia Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal.

Pasal 16

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka pengusaha wajib memberikan upah serendah-rendahnya 50% (lima puluh per seratus).
- (2) Skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan.
- (3) Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan.
- (4) Setelah masa skorsing berjalan 6 (enam) bulan tetapi belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, pengusaha tidak diwajibkan membayar upah.

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 selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus).

- (3) Dalam hal pekerja tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atas kemauan pekerja sendiri, maka pengusaha tidak wajib memberikan upah 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 selama dalam proses sebesar 50% (lima puluh 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.
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara.
 - c. Mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang obat-obatan perangsang lainnya di tempatnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan.
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja.
 - e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang, baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan.
 - f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau keluarga pengusaha atau teman sekerja.
 - g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha.
 - i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
 - j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
 - k. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.
 - l. 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 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 jasa apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa, dan uang ganti kerugian.
- (5) Pekerja yang melakukan kesalahan di luar kesalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diputuskan hubungan kerjanya dengan mendapat uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian.

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 sedikit-dikitnya 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 atau lebih : 50 % dari upah
- (4) Bantuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan yang berwajib.
- (5) Dalam hal pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib karena pengaduan pengusaha selama ijin pemutusan hubungan kerja belum diberikan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka pengusaha wajib untuk membayar upah pekerja sekurang-kurangnya 50 % (lima puluh per seratus) dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- (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-hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja terhitung sejak pekerja ditahan.

BAB IV PENETAPAN UANG PESANGON, UANG JASA DAN GANTI KERUGIAN

Pasal 20

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, uang jasa dan ganti kerugian.

Pasal 21

Besar uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ditetapkan sekurang-kurangnya 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 tahun3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih5 bulan upah

Pasal 22

Besarnya uang jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 5 tahun atau lebih kurang dari 10 tahun.....2 bulan upah
- b. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun.....3 bulan upah
- c. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun4 bulan upah
- d. Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun.....5 bulan upah
- e. Masa kerja 25 tahun atau lebih.....6 bulan upah

Pasal 23

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 meliputi:

- a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur meliputi perhitungan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2) dan pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan No. 21 tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh.
- 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 ketempat dimana pekerja diterima bekerja.
- d. Penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 5 % (lima per seratus) dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapat uang jasa.
- e. Penggantian fasilitas perumahan yang diberikan pengusaha secara cuma-cuma, besarnya ditetapkan 10 % (sepuluh per seratus) dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapat jasa.
- f. Hal-hal yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 24

(1) Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian terdiri dari:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja dan keluarganya;

- c. Harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.
- (2) Upah sebulan untuk pekerja yang menerima upah harian sama dengan 30 (tiga puluh) kali upah sehari.
 - (3) Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan besarnya upah belum sama dengan pendapatan rata-rata sebelum 3 (tiga) bulan terakhir.
 - (4) Apabila pekerja tergantung dari keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - (5) Bagi pekerja yang menerima upah secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang diberikan oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pasal 22, pasal 23.

Pasal 25

- (1) Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja, maka uang pesangon ditetapkan sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 21 kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain, uang jasa dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 22 dan pasal 23.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup, besarnya uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan pasal 21, pasal 22, dan pasal 23.
- (3) Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal yang disebabkan efisiensi perusahaan, uang pesangon ditetapkan 2 (dua) kali ketentuan pasal 21, uang jasa dan ganti kerugian sesuai dengan ketentuan pasal 22 dan pasal 23 kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

Pasal 26

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau pemilik perusahaan 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 diberikan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebesar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pasal 22 dan pasal 23.
- (2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau pemilik perusahaan atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun maka kepada pekerja diberikan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 22 dan pasal 23.
- (3) Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

Pasal 27

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

Pasal 28

- (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 mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh pegawai Pengawas Ketenagakerjaan 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 atau dinas Tenaga Kerja setempat, putusan Panitia Pusat sesuai dengan Kesepakatan Bersama tersebut.

Pasal 29

- (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 mamfaat pensiun maka pekerja tidak mendapatkan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pasal 22, dan pasal 23, kecuali diatur lain dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.
- (2) Dalam hal Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama tidak mengatur jaminan atau mamfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 21 uang jasa dan ganti kerugian sesuai pasal 22 dan pasal 23.

Pasal 30

Pembayaran uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21, pasal 22 dan pasal 23 dilakukan secara tunai.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

- (1) Setiap putusan Panitia Daerah yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja No. Per.04/Men/1986 kemudian dimintakan banding setelah dikeluarkannya Peraturan Menteri ini, maka Panitia Pusat dalam menyelesaikan perkara banding tersebut tetap mendasarkan putusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1986.
- (2) Setiap putusan Panitia Pusat yang telah mendasarkan putusannya kepada ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1986 kemudian oleh Menteri Tenaga Kerja diadakan peninjauan kembali atau penundaaan pelaksanaan putusan maka dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan dalam mengatur akibat dari pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan tersebut, Menteri Tenaga Kerja tetap mendasarkan keputusannya kepada Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1986.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 32

Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri ini, maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.04/Men/1986 tentang Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 33

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.