



BEST PRACTICE OPERATIONAL
- Procedures

No. Terbit	: 01	Kode Prosedure	: WPG.BPO.HRD.PHI PHK dan PPHI
Tgl. Terbit	: 01 Desember 2021	Distribusi ke	:
No revisi, tanggal	: -	No Pengadaan	:
Tanggal Efektif	: 01 Januari 2022	Status Distribusi :	
Diterbitkan oleh	: Management	<input type="checkbox"/> Terkendali	
Status	: General	<input type="checkbox"/> Tidak terkendali	

*) Berilah tanda ✓ untuk staus yang relevan

Nama Prosedur : **PHK DAN PPHI**

Internal Use for WPG

Disiapkan oleh;

Widiyati Wilian

Corporate Service Director

Diverifikasi oleh ;

Management Representative

Disetujui oleh ;

Erry Wilian

Managing Director

CATATAN REVISI

Halaman	Nomor Bagian	Riwayat Revisi	Tanggal Revisi	Nomor Revisi	Tanda Tangan

Internal Use for WPG

! Catatan;

No. Revisi Prosedur. Revisi Catatan dapat disesuaikan dengan identifikasi dokumen dan prosedur halaman terkait.

Daftar Isi

Bagian	Judul	Halaman
	Halaman Persetujuan	i
	Catatan Revisi	ii
	Daftar Isi	iii
1	Tujuan	1
2	Ruang Lingkup	1
3	Pengertian	1
4	Tanggung - Jawab	1
5	Ketentuan Tambahan	
	5.1 Klasifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	2
	5.2 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial	4
	5.3 Persyaratan berakhirnya hubungan kerja	4
6	Prosedur	
	6.1 Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / karyawan melakukan kesalahan berat	4
	6.2 Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha	5
	6.3 Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena karyawan /pekerja sesuai dengan Pasal 154 A ayat 1, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	6
	6.4 Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri	7
	6.5 Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis (mengundurkan diri secara diam-diam).	7
	6.6 Jika dalam rentang waktu 3 (tiga) hari, karyawan bersangkutan tidak juga memenuhi panggilan yang kedua, maka bagian Departemen HRGA menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyelesaikan segala hak dan kewajibannya bila ada	8
	6.7 Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Produktif.	8
	6.8 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Bipartit	8
	6.9 Penyelesaian melalui mekanisme Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	11
	6.10 Koordinasi dan Pemantauan Monitoring	11
	6.11 Penyelesaian Kewajiban Keuangan	12
7	Referensi	12
8	Lampiran	13



1. Tujuan

- 1.1. Meminimalkan perselisihan yang timbul karena berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.
- 1.2. Menindak-lanjuti proses perselisihan hubungan industrial tentang PHK sesuai dengan mekanisme peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 1.3. Dokumen ini tidak mengatur perselisihan hubungan industrial antar serikat pekerja/serikat buruh.

2. Ruang Lingkup

- 2.1. Pelaksanaan mekanisme dan tahapan dalam pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian pemutusan hubungan industrial karyawan dan perusahaan.
- 2.2. Prosedur ini berlaku untuk pelaksanaan penyelesaian hubungan kerja dan proses hubungan industrial di lokasi Pabrik/Kebun / Head Office perusahaan di bawah naungan Wilian Perkasa Group.

3. Pengertian

- 3.1. Surat Peringatan adalah surat tertulis yang ditujukan pada seorang karyawan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengingatkan atas pelanggaran kedisiplinan atau kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan sikap, perilaku dan mental dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
- 3.2. Skorsing merupakan tindakan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah beberapa kali dilakukan pembinaan melalui teguran lisan ataupun tertulis dan Surat Peringatan tetapi tidak ada perubahan dari karyawan.
- 3.3. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan/pekerja dan perusahaan.
- 3.4. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan karyawan/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
- 3.5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara karyawan/pekerja dengan perusahaan/pengusaha atau antar serikat pekerja sesuai dengan peraturan undang-undang No: 2 tahun 2004.

4. Tanggung Jawab

4.1. Departemen HRGA

- 4.1.1. Memberikan pemahaman dan sosialisasi terkait kebijakan tentang regulasi ketenaga kerjaan yang berlaku bagi karyawan perusahaan.
- 4.1.2. Memastikan pemahaman dan proses serta mekanisme pemutusan hubungan kerja, baik dari peraturan, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan ataupun surat perjanjian kerja (SPK) telah di pahami oleh para pihak.



4.1.3. Memastikan tahapan proses pelaksanaan pemutusan hubungan kerja telah dilakukan sesuai dengan peraturan dan ketentuan ataupun prosedur yang berlaku.

4.1.4. Melakukan proses pemutusan hubungan kerja karyawan/ pekerja/buruh dan memastikan telah memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.2. Disnaker

4.2.1. Sebagai pihak netral dalam proses pemutusan hubungan kerja, baik lewat diskusi dan bipartif.

4.2.2. Memastikan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama perusahaan dengan serikat pekerja telah si ketahui dan disetujui sebagai dasar dalam penyelesaian hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan.

4.2.3. Memberikan masukan dan saran penyelesaian hubungan industrial berjalan dengan tertib , baik dan berjalan dengan lancar.

4.3. Lembaga PPHI

4.3.1. Menjadi media penengah dalam proses penyelesaian hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan pekerja/buruh dalam pemutusan hubungan kerja.

4.3.2. Bersikap netral dan solutif dalam penyelesaian sesuai regulasi yang berlaku.

4.4. Karyawan

4.4.1. Mengikuti proses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan regulasi ataupun peraturan yang berlaku.

5. Ketentuan Tambahan

5.1. Klasifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

5.1.1. Klasifikasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

- a. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.
- b. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan telah menerima Surat Peringatan Ke-III (Ketiga).
- c. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan mengundurkan diri baik-baik atas kemauan sendiri
- d. Pemutusan Hubungan Kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja menurut pasal 154 A ayat 1, point a UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- e. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan kebijakan efisiensi di ikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak di ikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, menurut pasal 154 A ayat 1, point b UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- f. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, menurut pasal 154 A ayat 1, point c UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja



- g. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure), menurut pasal 154 A ayat 1, point d UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- h. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, menurut pasal 154 A ayat 1, point e UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- i. Pemutusan Hubungan Kerja karena perusahaan pailit, menurut pasal 154 A ayat 1, point f UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- j. Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut ;
- Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja atau buruh;
 - Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan;
 - Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 - Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang di janjikan; atau
 - Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, Kesehatan, dan kesusilaan pekerja.buruh sedangkan pekerja tersebut tidak di cantumkan pada perjanjian kerja;
- Menurut pasal 154 A ayat 1, point g UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- k. Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, pasal 154 A ayat 1, point h UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- l. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja /buruh mengundurkan atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat;
- Mengajukan permohonan mengundurkan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - Tetap melaksanakan kewajibanya sampai tanggal mulai mengundurkan diri;
- Menurut pasal 154 A ayat 1, point i UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- m. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang di lengkapi dengan bukti yang sah dan telah di panggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, menurut pasal 154 A, point j UU no. 11 tahun 2022 tentang Cipta kerja;
- n. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan



sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku selama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, menurut pasal 154 A ayat 1, point k UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

- o. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, menurut pasal 154 A ayat 1, point l UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- p. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah meampai batas 12 (dua belas) bulan, menurut pasal 154 A ayat 1, point m UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- q. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan memasuki usia pensiun menurut pasal 154 A ayat 1, point n UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- r. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan meninggal dunia menurut pasal 154 A ayat 1, point o UU No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

5.1.2. Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam pasal 154 A ayat (1)

5.2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

- 5.2.1. Departemen HRGA harus mengupayakan semaksimal mungkin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit antara perusahaan dengan karyawan.
- 5.2.2. Apabila upaya bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka Departemen HRGA harus mempersiapkan persyaratan proses lanjut semaksimal untuk proses melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial tahap selanjutnya.

5.3. Persyaratan berakhirnya hubungan kerja

- 5.3.1. Departemen HRGA harus memastikan hak dan kewajiban (bila ada) karyawan yang akan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh alasan PHK apapun.
- 5.3.2. Departemen HRGA harus membuat Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), WPG.BPO.HRD.PHI-8 bila diperlukan untuk memastikan berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan
- 5.3.3. Departemen HRGA harus membuat Persetujuan Bersama, WPG.BPO.HRD.PHI.PHK-9 setiap adanya kesepakatan untuk berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan

6. Prosedur

6.1. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / karyawan melakukan kesalahan berat

6.1.1. Tindakan awal ketika terjadi pelanggaran berat:

Bila terjadi pelanggaran berat, maka penanggung jawab terkait (atasan yang bersangkutan dan personalia) harus segera melengkapi syarat-syarat yang dapat dikategorikan Pelanggaran Berat sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan;



- a. Bukti Pelanggaran Berat
Segera kumpulkan alat bukti yang ada dalam bentuk apapun dan sebaiknya didokumentasikan
- b. Saksi-saksi
Pastikan saksi-saksi yang berkaitan dengan kejadian
- c. Keterangan Pelaku (Pengakuan)
Semua keterangan pelaku dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan atau Kejadian
- d. Berita Acara Kejadian
Segera buat Berita Acara Kejadian, WPG.BPO.HRD.PHI-7 dan harus ditandatangani pihak-pihak terkait seperti pelaku, saksi dan yang membuat.

6.1.2. Proses lanjut kejadian pelanggaran berat :

Setelah tindakan awal dilakukan, maka Bagian HRGA/ Personalia bersama pimpinan memutuskan tindak-lanjut kasus sebagai-berikut;

- a. Bila kasus di proses-lanjut
 - Laporkan kejadian ke kantor polisi wilayah hukum tempat kejadian perkara (TKP) dengan atau tanpa pelaku beserta barang bukti dan BAP ;
 - Ikuti mekanisme proses hukum sampai dengan ada penyelesaian;
- b. Bila kasus tidak di proses lanjut
 - Pelaku harus mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan dan menyelesaikan kewajiban-kewajiban yang seharusnya menjadi tanggung-jawab pelaku
 - Departemen HRGA menyelesaikan proses PHK sesuai ketentuan prosedur ini.

6.2. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

6.2.1. Dalam hal karyawan/pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan perusahaan, maka atasan terkait atau siapapun dalam organisasi perusahaan yang mengetahui harus melaporkan kepada Departemen HRGA;

6.2.2. Departemen HRGA menindak-lanjuti kasus karyawan/pekerja yang ditahan pihak berwajib sebagai-berikut:

- a. Menghentikan pembayaran upah terhitung tanggal dimulainya penahanan;
- b. Menghitung bantuan yang dapat diberikan sesuai dengan ketentuan pasal 160 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sbb:
 - untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
 - untuk 2 (dua) orang tanggungan 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
 - untuk 3 (tiga) orang tanggungan 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
 - untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih 50% (lima puluh perseratus) dari upah.
- c. Bantuan sebagaimana dimaksud pada 6.2.2 point b diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja /buruh di tahan oleh pihak berwajib;
- d. Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan/pekerja yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam



proses perkara pidana, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 160 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

- e. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada 6.2.2 point d berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka perusahaan mempekerjakan karyawan/pekerja kembali ;
- f. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada 6.2.2 point d berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- g. Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada 6.2.2 point e dan 6.2.2 point f dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- h. Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena karyawan /pekerja terlibat dalam kasus pidana sesuai dengan Pasal 160 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

6.3. Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja karena karyawan /pekerja sesuai dengan Pasal 154 A ayat 1, Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

6.3.1. Bila karyawan sudah mendapat Surat Peringatan III (ketiga), tapi masih melakukan pelanggaran, maka atasan yang bersangkutan melakukan tindakan sebagai berikut;

- a. Memastikan bahwa karyawan tersebut memang tidak ada niat untuk melanjutkan hubungan kerja
- b. Mengumpulkan bukti-bukti pelanggaran yang dimaksud
- c. Melaporkan kembali kepada Departemen HRGA atas pelanggaran yang terjadi.

6.3.2. Departemen HRGA dapat menindaklanjuti laporan pelanggaran yang berstatus telah mendapat Surat Peringatan III (ketiga) sebagai berikut;

- a. Memanggil karyawan terkait untuk melakukan bipartit guna penyelesaian mengakhiri hubungan kerja
 - Dalam hal proses bipartit mencapai kesepakatan, maka Departemen HRGA dan karyawan terkait menyelesaikan administrasi berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku,
 - Dalam hal proses bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka Departemen HRGA melakukan proses lanjut penyelesaian melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja.
 - Dalam hal proses PHK mencapai kesepakatan, maka Departemen HRGA dan karyawan terkait menyelesaikan administrasi berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku,



- Dalam hal proses PHK tidak mencapai kesepakatan, maka Departemen HRGA melakukan proses lanjut penyelesaian melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 6.3.3. Proses lanjut bila perusahaan dan karyawan mencapai kesepakatan PHK.
Setelah menyelesaikan hak dan kewajiban PHK, maka Departemen HRGA mendaftarkan Persetujuan Bersama ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk diaktakan atau memastikan peraturan perusahaan (PP) yang berlaku telah di sahkan oleh Disnaker.
- 6.3.4. Proses lanjut bila perusahaan dan karyawan tidak mencapai kesepakatan PHK.
Departemen HRGA mendaftarkan semua Persetujuan Bersama ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk diaktakan.
- 6.4. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
 - 6.4.1. Karyawan yang akan mengundurkan diri harus memenuhi syarat;
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri,
 - b. Tidak terkait dalam ikatan dinas,
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
 - 6.4.2. Departemen HRGA dan karyawan terkait menyelesaikan administrasi berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - 6.4.3. Sesuai pasal 154 A ayat 1 point 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan No: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa memerlukan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 6.5. Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis (mengundurkan diri secara diam-diam).
 - 6.5.1. Bila ada karyawan yang mangkir (tidak masuk kerja) selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan, maka atasan yang bersangkutan membuat laporan pelanggaran ke Departemen HRGA.
 - 6.5.2. Departemen HRGA mengumpulkan data dan bukti dari karyawan bersangkutan.
 - 6.5.3. Setelah melengkapi data, maka Departemen HRGA melakukan pemanggilan atas karyawan dimaksud secara patut dengan cara sebagai berikut;
 - a. Menyampaikan Surat Panggilan I (Pertama) beserta bukti dan data pada hari pertama karyawan tersebut masuk kerja, apabila karyawan tersebut masuk kerja setelah mangkir.
 - b. Jika alamatnya diketahui, maka Surat Panggilan I (Pertama) dikirim ke alamat karyawan tersebut dan dibuatkan tanda terima yang menerima surat tersebut.
 - c. Apabila alamat karyawan tersebut tidak diketahui lagi, maka Surat Panggilan dimuat di Media Cetak atau Media Elektronik dengan mencantumkan alamat terakhir dari karyawan tersebut.
 - d. Jika dalam rentang waktu 3 (tiga) hari, karyawan bersangkutan tidak memenuhi panggilan pertama, maka dilakukan panggilan kedua menurut cara pada 6.5.3 point a dan 6.5.3 point b di atas.



- e. Jika dalam rentang waktu 3 (tiga) hari, karyawan bersangkutan tidak juga memenuhi panggilan yang kedua, maka Departemen HRGA menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyelesaikan segala hak dan kewajibannya bila ada.
- 6.6. Jika dalam rentang waktu 3 (tiga) hari, karyawan bersangkutan tidak juga memenuhi panggilan yang kedua, maka bagian Departemen HRGA menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyelesaikan segala hak dan kewajibannya bila ada.
- 6.6.1. Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan menerbitkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja, WPG.BPO.HRD.PHI-8. Dengan terbitnya SK PHK, maka Departemen HRGA dan bagian terkait segera melakukan proses serah terima hak dan kewajiban karyawan yang mengakhiri hubungan kerja dengan membuat Berita Acara Penyelesaian Kewajiban, WPG.BPO.HRD.PHI-13.
- 6.6.2. Bila Pemutusan Hubungan Kerja diterima oleh karyawan/pekerja, maka segera dibuatkan Persetujuan Bersama, WPG.BPO.HRD.PHI-9 sesuai kesepakatan hak dan kewajiban untuk mengakhiri hubungan kerja.
- 6.6.3. Bila karyawan tidak menerima PHK, maka PHK dikategorikan Perselisihan Hubungan Kerja, sehingga penyelesaian perselisihan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).
- 6.6.4. Gunakan Catatan Kronologis Kasus Perselisihan, WPG.BPO.HRD.PHI-14 untuk membuat rangkuman Kronologis perselisihan guna mempermudah proses PPHI.
- 6.6.5. Khusus karyawan yang berstatus PBT dan Staff, agar terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan Departemen HRGA di Head Office (HO), karena administrasi kepersonaliaan dan gaji langsung diproses di Head Office.
- 6.7. Pemutusan Hubungan Kerja karena Tidak Produktif.
- Proses Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/buruh di nilai tidak produktif, maka usulan PHK harus memenuhi kriteria yang tidak sesuai dalam undang-undang ketenagakerjaan, Peraturan perusahaan ataupun Surat perintah kerja, yaitu perlu dilengkapi data pendukung sebagai berikut;
- 6.7.1. Daftar hadir 6 bulan terakhir,
- 6.7.2. Jenis kerja 6 bulan terakhir,
- 6.7.3. Prestasi panen 6 bulan terakhir untuk pemanen,
- 6.7.4. Rekap premi 6 bulan terakhir untuk semua tenaga yang mendapat premi,
- 6.7.5. Rekap lembur 6 bulan terakhir,
- 6.7.6. Surat Peringatan I, II, III bila pernah mendapat Surat Peringatan,
- 6.7.7. Rekap Daftar Denda/pinalti 6 bulan terakhir untuk tenaga kerja yang mempunyai pekerjaan dengan sistem pinalti,
- 6.7.8. Surat Keterangan Sakit dari Rumah Sakit atau Dokter Spesialis,
- 6.7.9. Evaluasi Tenaga Kerja berdasarkan standar tenaga kerja.



6.8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tingkat Bipartit

6.8.1. Penyelesaian secara Bipartit

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sedapat mungkin dapat diselesaikan secara Bipartit (antara perusahaan dengan karyawan) dengan tetap berkoordinasi dengan Departemen HRGA Head Office. Bila secara Bipartit tidak ada kesepakatan, maka dilanjutkan dengan mekanisme PPHI.

6.8.2. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sedapat mungkin dapat diselesaikan secara Bipartit (antara perusahaan dengan karyawan) dengan tetap berkoordinasi dengan HRGA Head Office. Bila secara Bipartit tidak ada kesepakatan, maka dilanjutkan dengan mekanisme PPHI.

6.8.3. Setiap hasil proses Bipartit harus dibuatkan Risalah Perundingan WPG.BPO.HRD.PHI.-15, sebagai dasar proses lanjut mekanisme PPHI. Isi Risalah Perundingan memuat;

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Tokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan;
- f. Tanggal dan tanda tangan para pihak yang berunding.

6.8.4. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud point 6.8.2 salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

6.8.5. Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud point 6.8.4 , maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

6.8.6. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam point 6.8.5 tidak dilampirkan, maka Dinas Tenaga Kerja mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

6.8.7. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, Dinas Tenaga Kerja setempat menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan

6.8.8. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka Dinas Tenaga Kerja setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator

6.8.9. Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud point 6.8.2 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama, WPG.BPO.HRD.PHI.-9 yang ditandatangani oleh para pihak.



- 6.8.10. Perjanjian Bersama, WPG.BPO.HRD.PHI-9 sebagaimana dimaksud point 6.8.9 mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- 6.8.11. Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud point 6.8.9 wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- 6.8.12. Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud point 6.8.9 wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- 6.9. Penyelesaian melalui mekanisme Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 6.9.1. Umum
- Dalam hal proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka ditindak-lanjuti melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. (Flowchart Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial WPG.BPO.HRD.PHI.-11).
- 6.9.2. Penyelesaian Melalui Mediasi
- Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di Dinas Tenaga Kerja setempat. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan
 - Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi
 - Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
 - Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; :
 - Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja, sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
 - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.
 - Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada poin 6.9.2 huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.



- Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam poin 6.9.2 huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
 - e. Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud poin 6.9.2 huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
 - f. Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud poin 6.9.2 huruf e dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- 6.9.3. Penyelesaian Melalui Konsiliator
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Konsiliator mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 17 s/d Pasal 28.
- 6.9.4. Penyelesaian Melalui Arbitrase
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Arbitrase mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 29 s/d Pasal 54.
- 6.9.5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Pengadilan Hubungan Industrial mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 81 s/d Pasal 112.
- 6.9.6. Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi
- Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) melalui Pengadilan Hubungan Industrial mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 113 s/d Pasal 115 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6.9.7. Peran Hakim
- a. Dalam persidangan peran hakim bersifat pasif dan yang aktif adalah para pihak,
 - b. Dikarenakan yang aktif adalah para pihak, maka Departemen HRGA harus betul-betul memahami ketentuan tata cara dan strategi beracara, permasalahan yang disidangkan, aspek-aspek ketenagakerjaan,
 - c. Untuk dapat mendukung strategi beracara, maka bukti-bukti harus dapat dipertanggung-jawabkan.
- 6.10. Koordinasi dan Pemantauan Monitoring
- 6.10.1. Pembinaan Personil dan Perselisihan Hubungan Industrial harus berkoordinasi dengan Departemen HRGA dengan tujuan;
- a. Departemen HRGA dapat memberikan saran/rekomendasi yang diperlukan.
 - b. Pimpinan yang berkepentingan dapat memanfaatkan data informasi mengenai karyawan yang dibina atau terjadi perselisihan.



- c. Departemen HRGA dapat menyiapkan administrasi sanksi yang akan diberikan serta menata administrasi dalam arsip karyawan bersangkutan.
 - d. Departemen HRGA dapat memperbaharui (update) Catatan Kronologis Kasus Perselisihan, WPG.BPO.HRD.PHI-14.
- 6.10.2. Setiap penerbitan surat peringatan dan atau Surat Keputusan PHK agar 1 (satu) tembusan diserahkan ke Departemen HRGA Head Office.
- 6.10.3. Perselisihan hubungan industrial yang diproses lanjut ke Head Office harus menggunakan Permohonan Tindak lanjut Penyelesaian Hubungan Kerja, WPG.BPO.HRD.PHI-15. Berkas harus dikirim lengkap beserta lampiran-lampiran.
- 6.10.4. Bagian Hubungan Industrial HRGA di Head Office harus menindaklanjuti kasus perselisihan.
- 6.10.5. Kasus PHK juga disampaikan pada Head of Finance & Accounting sebagai informasi dalam perencanaan cash flow perusahaan dan pemantauan (cross check) pembayaran.
- 6.10.6. Penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial oleh HRGA Head Office berdasarkan kebijaksanaan manajemen setelah melakukan koordinasi sesuai fungsi dan wewenang management Wilian Perkasa Group.
- 6.10.7. Pemutusan Hubungan Kerja yang sudah diproses HRGA harus diusulkan kepada Managing Director untuk persetujuan akhir penyelesaiannya dengan formulir Permohonan Penyelesaian Hubungan Kerja, WPG.BPO.HRD.PHI-16 dan dilengkapi dengan Perhitungan Pesangon WPG.BPO.HRD. PHI-17.
- 6.10.8. Pengecualian untuk persetujuan akhir PHK dari Managing Director hanya berlaku untuk kasus sebagai berikut;
- a. Karyawan/pekerja yang meninggal.
 - b. Karyawan/pekerja yang mengundurkan diri tanpa pesangon.
 - c. Karyawan/pekerja yang berstatus KHT yang mengundurkan diri setelah adanya kesepakatan Bipartit dengan kompensasi 1 (satu) sampai 2 (dua) bulan gaji/upah.
- 6.11. Penyelesaian Kewajiban Keuangan
- 6.11.1. Karyawan yang akan menyelesaikan pemutusan hubungan kerja, baik yang mengundurkan diri maupun di PHK, maka Departemen HRGA hanya menyiapkan administrasi saja, sedangkan penyelesaian keuangan harus langsung dengan kasir perusahaan baik di Pabrik/Kebun maupun di Head Office.
- 6.11.2. Setiap kasus penyelesaian kewajiban keuangan oleh perusahaan harus melalui mekanisme verifikasi oleh pejabat yang berwenang.
- 6.11.3. Bagian keuangan/kasir/kasi perusahaan dapat membayar pesangon atau sisa gaji/upah bagi karyawan yang berhenti bila sudah melengkapi dokumen WPG.BPO.HRD.PHI-9 Persetujuan Bersama dan WPG.BPO.HRD.PHI-13 Berita Acara Penyelesaian Kewajiban.
- 6.11.4. Hal-hal yang mengharuskan pembayaran kewajiban penyelesaian PHK karyawan yang sifatnya segera adalah;
- a. Kasus PHK dengan pelanggaran berat,
 - b. Pekerja meninggal, baik akibat kecelakaan kerja maupun faktor lainnya,



- c. Pengambilan kebijaksanaan PHK segera oleh pejabat tertinggi dalam organisasi atau rekomendasi keperluan pengambilan keputusan PHK segera oleh pejabat terkait.

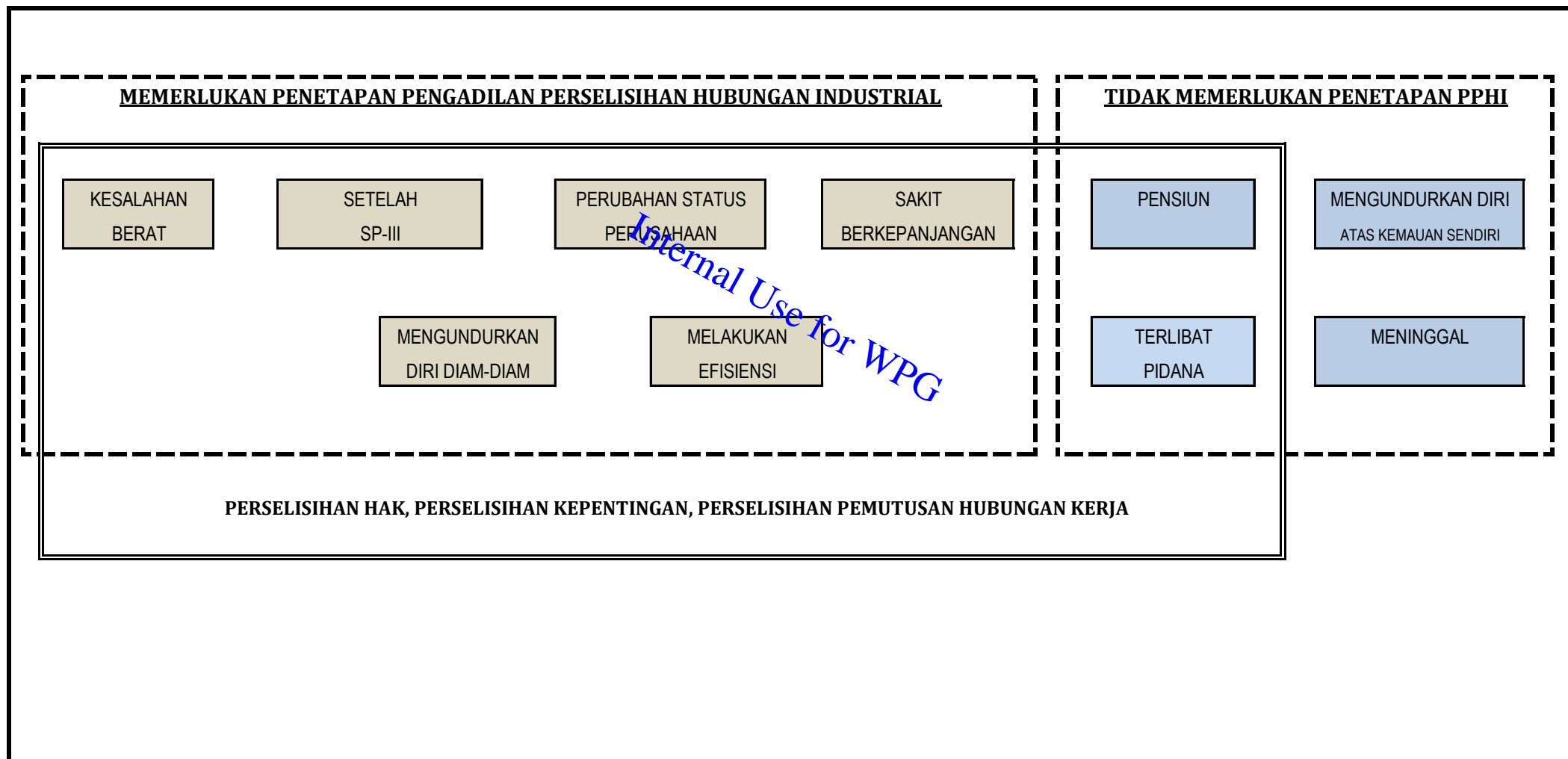
7. Referensi

- 7.1. Undang-undang Ketenagakerjaan No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
7.2. Peraturan Perusahaan (PP)

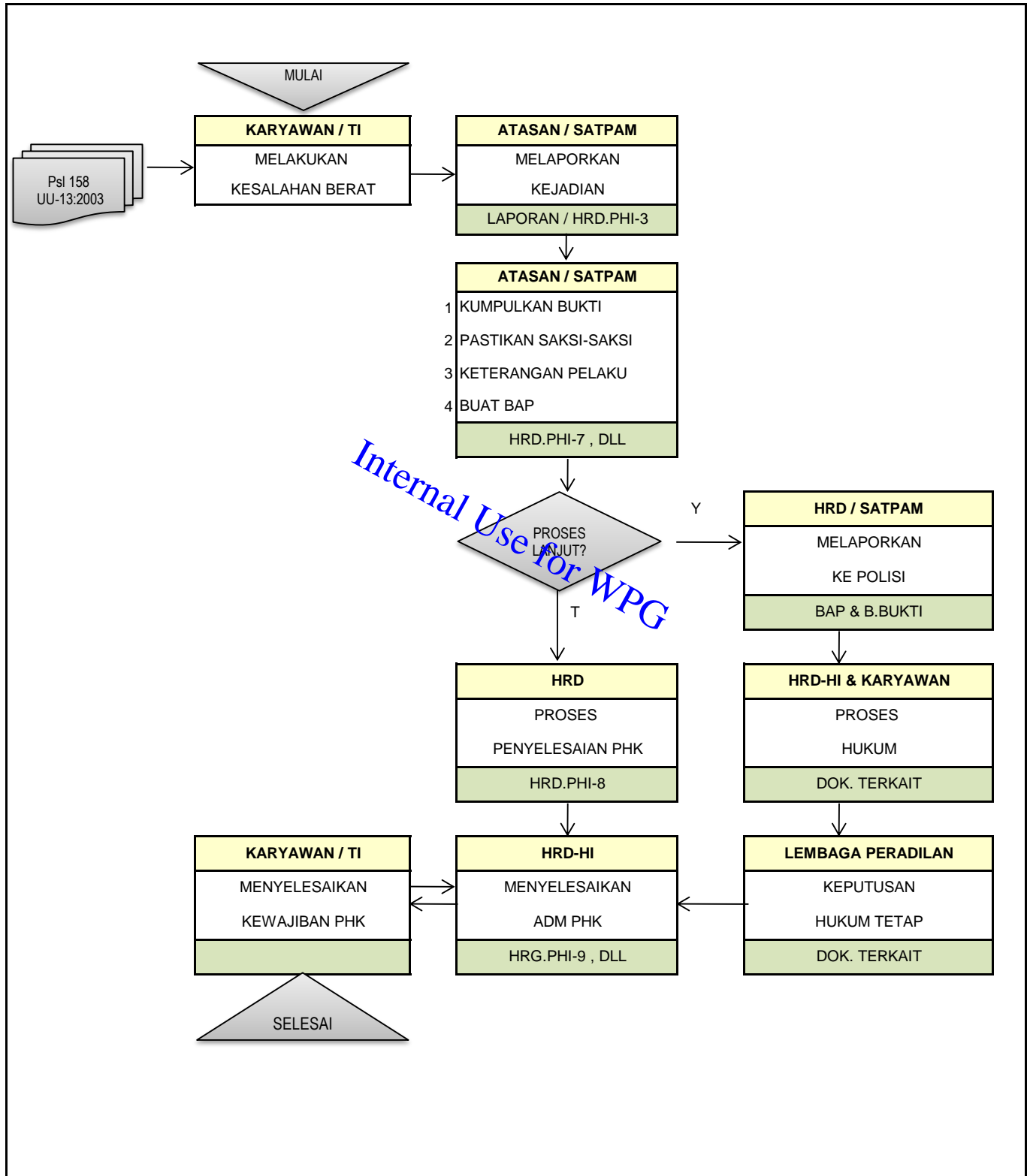
8. Lampiran

- 8.1. WPG.BPO.HRD.PHI-1, Klasifikasi Pemutusan Hubungan Kerja
8.2. WPG.BPO.HRD.PHI-2, Flowchart Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan melakukan kesalahan berat
8.3. WPG.BPO.HRD.PHI, Flowchart Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha
8.4. WPG.BPO.HRD.PHI-4, Flowchart Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja/karyawan setelah menerima Surat Peringatan III (Ketiga)
8.5. WPG.BPO.HRD.PHI-5, Flowchart Pemutusan Hubungan Kerja karena pekerja / atau karyawan mengundurkan diri baik-baik atas kemauan sendiri
8.6. WPG.BPO.HRD.PHI-6, Flowchart Pemutusan Hubungan Kerja karena mangkir selama 5 (lima) hari Kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis (Mengundurkan diri sepihak)
8.7. WPG.BPO.HRD.PHI-7, Berita Acara Kejadian
8.8. WPG.BPO.HRD.PHI-8, Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
8.9. WPG.BPO.HRD.PHI-9, Persetujuan Bersama
8.10. WPG.BPO.HRD.PHI-10, Risalah Perundingan Bipartit
8.11. WPG.BPO.HRD.PHI-11, Flowchart Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
8.12. WPG.BPO.HRD.PHI-12, Flowchart Mekanisme Pphi – Tingkat Bipartit
8.13. WPG.BPO.HRD.PHI-13, Berita Acara Penyelesaian Kewajiban
8.14. WPG.BPO.HRD.PHI-14, Catatan Kronologis Perselisihan
8.15. WPG.BPO.HRD.PHI-15, Permohonan Tindak Lanjut Penyelesaian Hubungan Kerja
8.16. WPG.BPO.HRD.PHI-16, Permohonan Penyelesaian Hubungan Kerja
8.17. WPG.BPO.HRD.PHI-17, Perhitungan Pesangon

KLASIFIKASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

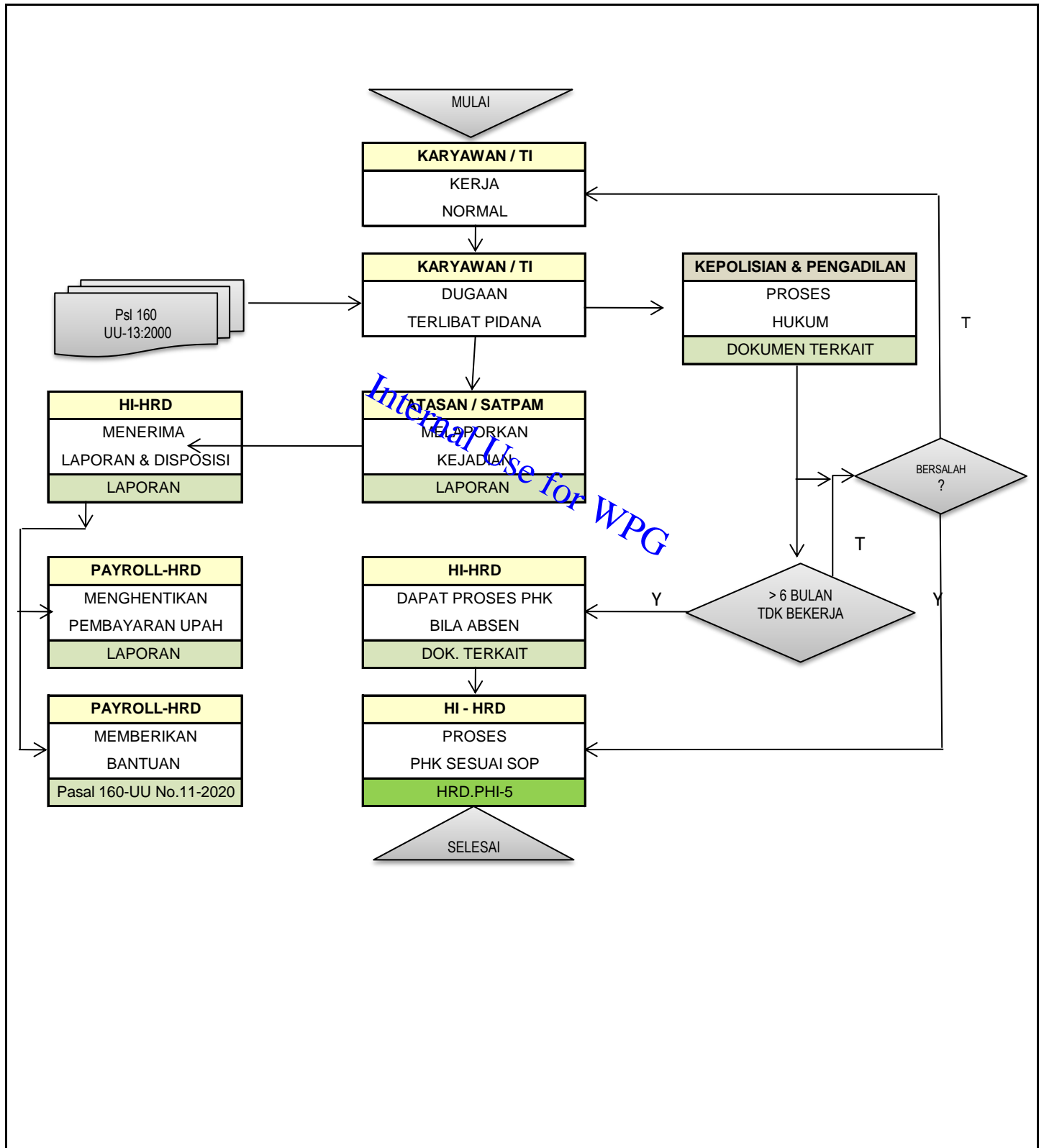


FLOWCHART PHK KARENA PEKERJA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT

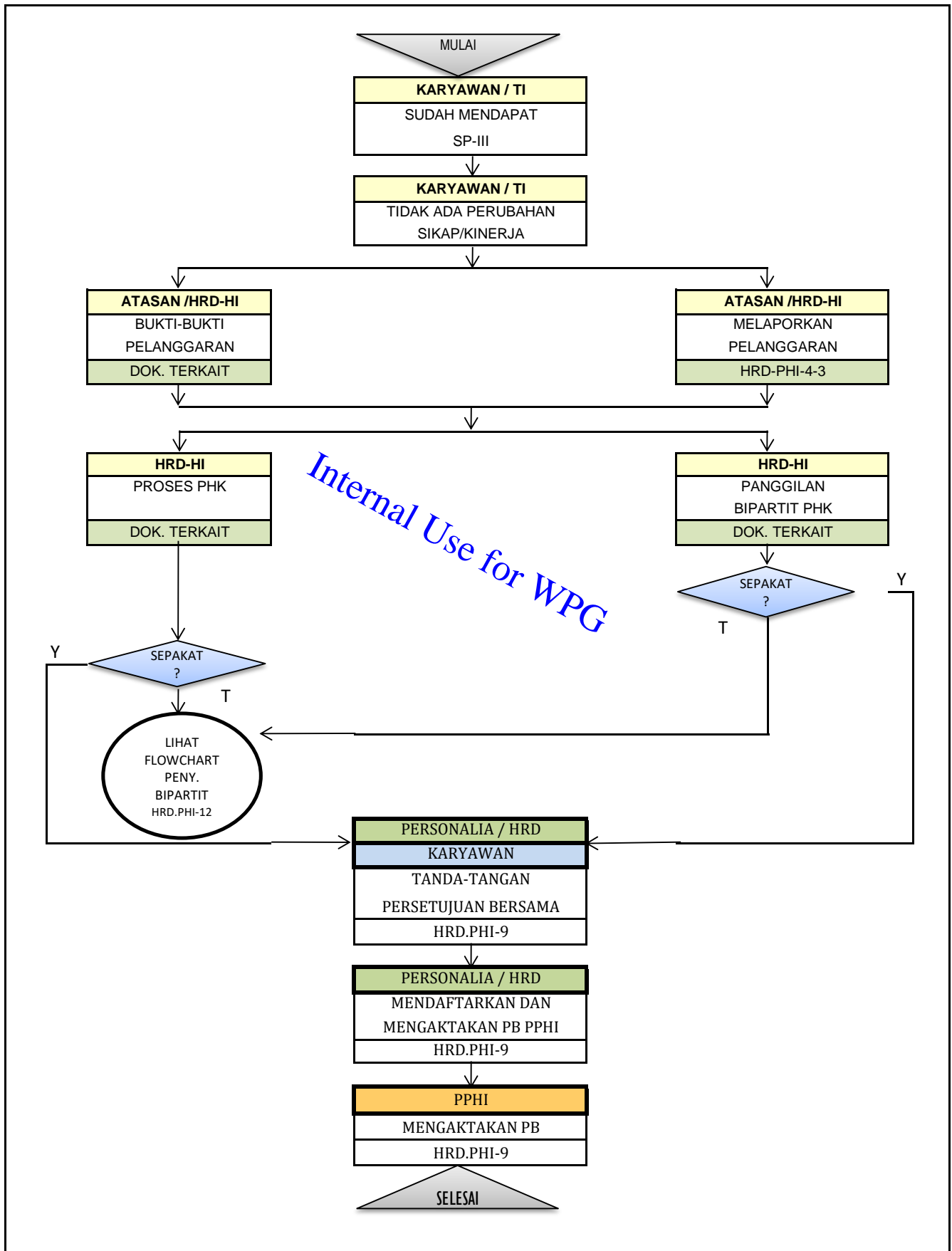




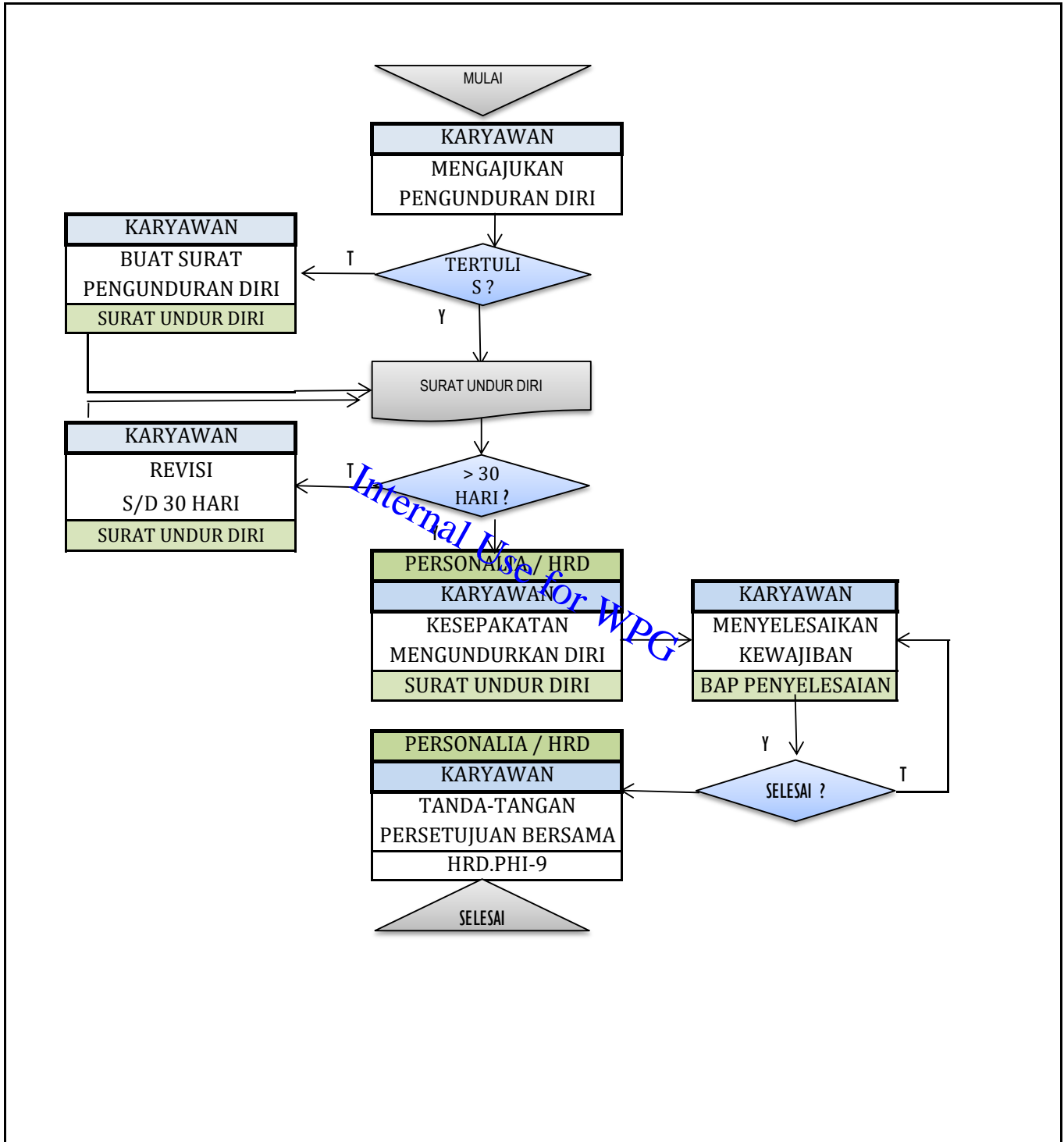
**FLOWCHART PHK KARENA PEKERJA DIDUGA MELAKUKAN TINDAK PIDANA BUKAN ATAS
PENGADUAN PENGUSAHA**



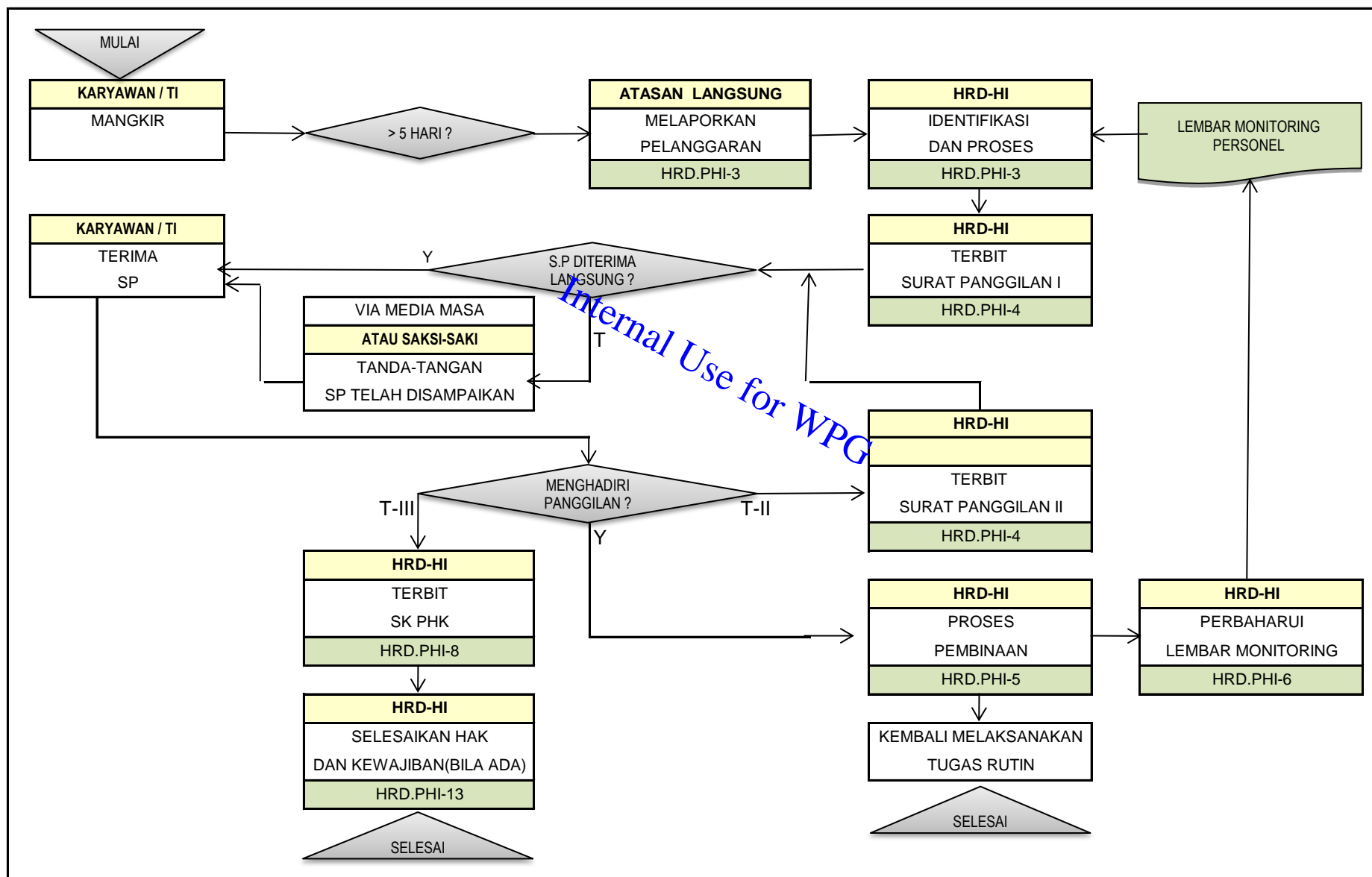
FLOWCHART PHK SETELAH PEKERJA MENDAPAT SURAT PERINGATAN KETIGA



FLOWCHART PHK KARENA PEKERJA MENGUNDURKAN DIRI ATAS KEMAUAN SENDIRI



FLOWCHART PROSES PHK KATEGORI MENGUNDURKAN DIRI SEPIHAK ATAU MENDUNDURKAN DIRI DIAM-DIAM



BERITA ACARA PEMERIKSAAN/DAFTAR PEMERIKSAAN

Yang Diperiksa : _____ Jabatan : _____ Bagian : _____ Unit : _____ Dasar : _____		Tempat / Lokasi : _____ Tanggal : _____ Jam : _____			
No	RINGKASAN DAFTAR PERIKSA / B.A.P	Temuan		Keterangan / penyimpangan	
		Sesuai	T. sesuai		
1 T J	dst				
		Catatan : _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____		Pemeriksaan / auditor, _____ Keterangan yang disampaikan telah sesuai dengan kenyataan / fakta Yang diperiksa Nama : Tanggal, Jam :	

Internal Use for WPG

SURAT KEPUTUSAN

Nomor :/SK/PHK/...../.....

Tentang :

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**PT.....**

Menimbang :

Mengingat :

Memperhatikan : Undang-undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan No: 13 Tahun 2003
Pasal**MEMUTUSKAN**

MENETAPKAN :

Pertama : Memberhentikan karyawan tersebut dibawah ini :

N a m a :

N.I.K. :

Jabatan :

Kedua : Agar yang bersangkutan segera menyelesaikan hal-hal yang masih ada sepanjang
yang menyangkut tugas, kewajiban dan haknya kepada Perusahaan melalui
.....PT.....diKetiga : Dengan dikeluarkannya surat keputusan ini maka seluruh surat-surat terdahulu yang
bertentangan dengan isi surat keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi/ dicabut.Keempat : Surat Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal dikeluarkan, dengan ketentuan
bilamana dikemudian hari terdapat kesalahan/kekeliruan akan diadakan perbaikan
sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di :

Pada tanggal :

PT.

Tembusan :

1

2

3



PERSETUJUAN BERSAMA

Yang bertanda-tangan dibawah ini :

N a m a : _____
 Jabatan : _____
 Alamat : _____

Selanjutnya dalam Persetujuan Bersama ini disebut sebagai **Pihak Pertama (I)**

N a m a : _____
 Tempat/Tgl.Lahir : _____
 Alamat (saat ini) : _____
 Alamat (sesuai KTP) : _____
 : _____

Selanjutnya dalam Persetujuan Bersama ini disebut sebagai **Pihak Kedua (II)**

Pada hari ini,.....tanggalTahun....., bertempat di
 telah diadakan perundingan antara ;
 Pihak Pertama (I) dengan Pihak Kedua (II) dalam Pemutusan Hubungan Kerja antara Pihak Pertama (I)
 dengan Pihak Kedua (II).

Berdasarkan perundingan antara kedua belah pihak, telah tercapai kata sepakat sebagai-berikut :

- 1 Bahwa Pihak Kedua (II) dapat menerima dan menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan Pihak Pertama (I) terhitung sejak tanggal
- 2 Bahwa sehubungan dengan PHK pada butir 1 (satu) tersebut diatas, Pihak Pertama (I) akan membayar kepada Pihak Kedua (II) dengan kompensasi sebagai berikut ;

> Pesangon	_____ bulan	x Rp. _____	x	= Rp _____	x
> Penghargaan Masa Kerja	_____ bulan	x Rp. _____	x	= Rp _____	
> Penggantian Uang Pengobatan dan Perumahan : 15 % x.....				= Rp _____	
				= Rp _____	
> Sisa cuti	_____ hari			= Rp _____	
				= Rp _____	

Terbilang : _____

- 3 Bahwa Pihak Kedua (II) dapat menerima dan menyetujui perhitungan kompensasi seperti pada butir 2 (dua) diatas.
- 4 Bahwa dengan telah dibayarkan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana perhitungan pada butir 2 (dua) diatas, maka permasalahan PHK antara Pihak Pertama (I) dengan Pihak Kedua (II) telah selesai secara menyeluruh dan Pihak Kedua (II) tidak akan mengadakan tuntutan dalam bentuk apapun dikemudian hari.

Demikian Persetujuan Bersama ini dibuat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari Pihak manapun dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pihak Kedua (II)

Pekanbaru,

Pihak Pertama (I)

Pihak Pertama (I)

.....

.....

.....

RISALAH PERUNDINGAN BIPARTIT

Pada hari ini, Tanggal Bulan Tahun
bertempat di telah dilakukan Perundingan Bipartit antara ;

1. PIHAK PERUSAHAAN

Nama lengkap :
Alamat :
Jabatan :

Selanjutnya dalam hal perundingan bertindak dan atas nama perusahaan PT.

D e n g a n

2. PIHAK PEKERJA

Nama lengkap :
Alamat :
Jabatan / Bagian :
Status :

Selanjutnya dalam hal perundingan bertindak dan atas nama dirinya sendiri sebagai Pekerja

Selanjutnya pendapat para pihak adalah sebagai berikut :

Pendapat pihak Perusahaan :

- 1
- 2
- 3

Pendapat pihak Pekerja :

- 1
- 2
- 3

Atas pendapat para pihak selanjutnya di ambil kesimpulan hasil perundingan sebagai-berikut ;

- 1
- 2
- 3

PIHAK PERUSAHAAN,

PIHAK PEKERJA,

S A K S I

MEKANISME PPHI SESUAI UU NO. 2 TH 2004
