



**R-166**  
**REKOMENDASI**  
**PEMUTUSAN HUBUNGAN**  
**KERJA, 1982**





# Pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi—yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.





# R-166

## **Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982**

Rekomendasi Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Atas Inisiatif Pengusaha

Rekomendasi: R166

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 68

Tanggal adopsi = 22:06:1982

Klasifikasi Subyek: Pemutusan Hubungan Kerja – Pemberhentian

Subyek: Jaminan Pekerjaan

Menampilkan dokumen dalam: Bahasa Spanyol Bahasa Prancis

Status: Tidak ada kesimpulan Kelompok Kerja untuk Kebijakan mengenai Revisi Standar tidak bisa mencapai kesimpulan tentang Konvensi No 158 dan Rekomendasi.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sesinya yang keenam puluh delapan pada tanggal 2 Juni 1982, dan

Setelah memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu berkenaan dengan pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha, yang merupakan item kelima pada agenda sesi, dan

Setelah menetapkan bahwa usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982;

mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh dua Juni tahun seribu Sembilan ratus delapan puluh dua Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982

## I. Metode Pemberlakuan, Ruang Lingkup dan Definisi

1. Ketentuan-ketentuan Rekomendasi ini dapat diberlakukan dengan undang-undang atau peraturan nasional, kesepakatan bersama, putusan arbitrase atau putusan pengadilan atau dengan cara lain semacamnya yang sesuai dengan praktik nasional yang mungkin tepat menurut kondisi nasional.
2. (1) Rekomendasi Konvensi ini berlaku untuk semua cabang kegiatan ekonomi dan untuk semua orang yang dipekerjakan.  
(2) Anggota dapat mengecualikan kategori orang yang dipekerjakan berikut ini dari seluruh atau sebagian ketentuan Rekomendasi ini:
  - (a) pekerja yang dipekerjakan di bawah kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu atau tugas tertentu;
  - (b) pekerja yang menjalani masa percobaan atau suatu periode kualifikasi kerja, yang ditentukan sebelumnya dan dalam durasi yang wajar;
  - (c) pekerja yang dipekerjakan secara lepas untuk satu jangka waktu singkat.  
(3) Sejauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Rekomendasi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori orang yang dipekerjakan yang syarat dan ketentuan kerjanya diatur oleh pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidaknya setara dengan perlindungan yang diberikan di bawah Rekomendasi ini.  
(4) Sejauh diperlukan, langkah-langkah dapat diambil oleh otoritas berwenang atau melalui perangkat yang sesuai di suatu negara, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terkait, jika ada, untuk mengecualikan dari pemberlakuan Rekomendasi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu darinya kategori terbatas orang yang dipekerjakan lainnya yang padanya masalah-masalah khusus yang bersifat substansial muncul dalam hal kondisi kerja tertentu pekerja terkait atau ukuran atau sifat perusahaan yang mempekerjakan mereka.
3. (1) penjaminan yang memadai harus disediakan terhadap pemanfaatan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu yang tujuannya adalah untuk menghindari perlindungan yang dihasilkan dari Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, dan Rekomendasi ini.  
(2) Untuk tujuan ini, misalnya, ketentuan dapat dibuat untuk satu atau lebih hal-hal berikut:
  - (a) membatasi pemanfaatan kontrak untuk jangka waktu tertentu untuk kasus-kasus di mana, karena sifat pekerjaan yang akan terdampak atau keadaan di mana pekerjaan tersebut akan terdampak atau kepentingan pekerja, hubungan kerja tidak bisa berdurasi tidak pasti;
  - (b) menganggap kontrak untuk jangka waktu tertentu, selain dalam kasus yang disebutkan di klausul (a) subparagraf ini, sebagai kontrak kerja berdurasi tidak pasti;
  - (c) menganggap kontrak untuk jangka waktu tertentu, ketika diperbarui pada satu atau lebih kesempatan, selain dalam kasus-kasus yang disebutkan di klausul (a) subparagraf ini, sebagai kontrak kerja berdurasi tidak pasti.
4. Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah pemutusan dan pemutusan hubungan kerja berarti pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha.



## II. Standar Pemberlakuan Umum

### Alasan Pemutusan

5. Selain alasan-alasan yang disebutkan di Pasal 5 Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, berikut ini tidak boleh menjadi alasan yang sah untuk pemutusan:
  - (a) usia, tunduk pada undang-undang dan praktik nasional berkenaan dengan pensiun;
  - (b) ketidakhadiran kerja karena tugas wajib militer atau kewajiban kemasyarakatan lainnya, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional.
6. (1) . Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera tidak akan menjadi alasan yang sah untuk pemutusan.  
(2) Definisi mengenai apa yang merupakan ketidakhadiran kerja sementara, sejauh mana surat keterangan dokter akan diperlukan dan kemungkinan pembatasan pemberlakuan subparagraf (1) Paragraf ini harus ditentukan sesuai dengan metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Pasal 1 Rekomendasi ini.

### Prosedur Sebelum atau pada Waktu Pemutusan

7. Pekerjaan seorang pekerja tidak boleh diputus karena suatu jenis pelanggaran yang berdasarkan undang-undang atau praktik nasional akan membenarkan pemutusan hanya jika diulang pada satu kesempatan atau lebih, kecuali pengusaha telah memberi pekerja peringatan tertulis yang sesuai.
8. Pekerjaan seorang pekerja tidak boleh diputus karena kinerja yang tidak memuaskan, kecuali pengusaha telah memberi pekerja instruksi yang sesuai dan teguran tertulis dan pekerja tetap melaksanakan tugasnya secara tidak memuaskan setelah jangka waktu yang wajar untuk perbaikan telah berlalu.
9. Seorang pekerja harus diberi hak untuk dibantu oleh seseorang lain ketika membela diri, sesuai dengan Pasal 7 Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, terhadap tuduhan tentang perilaku atau kinerjanya yang berkemungkinan mengakibatkan pemutusan hubungan kerjanya; hak ini mungkin ditentukan oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Paragraf 1 Rekomendasi ini.
10. Pengusaha harus dianggap telah melepaskan haknya untuk memutus hubungan kerja seorang pekerja atas kesalahan jika dia tidak melakukannya dalam jangka waktu yang wajar setelah dia mengetahui kesalahan tersebut.
11. Pengusaha dapat berkonsultasi dengan perwakilan pekerja sebelum keputusan terakhir diambil pada kasus pemutusan hubungan kerja individual.
12. Pengusaha harus memberitahukan kepada seorang pekerja secara tertulis mengenai keputusan untuk memutus hubungan kerjanya.
13. (1) Seorang pekerja yang telah diberitahu tentang pemutusan hubungan kerja atau yang hubungan kerjanya telah diputus harus diberi hak untuk menerima, dengan permintaan, pernyataan tertulis dari pengusahanya mengenai alasan atau alasan-alasan pemutusan tersebut.

(2) Subparagraf (1) Paragraf ini tidak perlu diterapkan dalam kasus pemutusan kolektif untuk alasan-alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 dari Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, jika prosedur yang ditentukan di dalamnya diikuti.

## **Prosedur Banding terhadap Pemutusan**

14. Ketentuan bisa dibuat untuk pemanfaatan prosedur perdamaian sebelum atau selama proses banding terhadap pemutusan hubungan kerja.
15. Upaya-upaya harus dilakukan oleh otoritas publik, perwakilan pekerja dan organisasi pekerja untuk memastikan bahwa pekerja sepenuhnya diberitahu tentang kemungkinan banding yang mereka miliki.

## **Waktu Libur dari Pekerjaan selama Masa Pemberitahuan**

16. Selama masa pemberitahuan sebagaimana dimaksud di Pasal 11 Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, pekerja harus, dengan tujuan untuk mencari pekerjaan lain, berhak atas sejumlah waktu libur yang wajar tanpa kehilangan upah, yang diambil di waktu yang tepat untuk kedua belah pihak.

## **Sertifikat Kerja**

17. Seorang pekerja yang pekerjaannya telah diputus harus diberi hak untuk menerima, dengan permintaan, sertifikat dari pengusaha yang hanya menerangkan tanggal pengikatannya dan pemutusan hubungan kerjanya dan jenis atau jenis-jenis pekerjaan yang dia bekerja di dalamnya; namun demikian, dan atas permintaan pekerja, evaluasi perilaku dan kinerjanya dapat diberikan di dalam sertifikat ini atau di sertifikat terpisah.

## **Perlindungan Pesangon dan Penghasilan Lain**

18. (1) Seorang pekerja yang pekerjaannya telah diputus harus diberi hak, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional, atas –
  - (a) pesangon atau tunjangan pemutusan lainnya, yang jumlahnya harus didasarkan, antara lain, pada masa kerja dan tingkat upah, dan dibayar secara langsung oleh majikan atau dengan dana yang dibentuk dengan kontribusi pengusaha; atau
  - (b) tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk jaminan sosial lain, misalnya tunjangan hari tua atau tunjangan kecacatan, di bawah kondisi normal yang dikenakan tunjangan semacam itu; atau
  - (c) kombinasi pesangon dan tunjangan semacam itu.
- (2) Seorang pekerja yang tidak memenuhi persyaratan kualifikasi untuk asuransi atau bantuan pengangguran di bawah skema bercakupan umum tidak perlu dibayar dengan pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) (a) Paragraf ini semata-mata karena dia tidak menerima tunjangan pengangguran di bawah subparagraf (1) (b).



(3) Ketentuan dapat dibuat oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Paragraf 1 Rekomendasi ini atas hilangnya hak terhadap pesangon atau tunjangan sebagaimana dimaksud dalam subparagraf (1) (a) Paragraf ini bila terjadi pemutusan atas pelanggaran serius.

### **III. Ketentuan Tambahan Berkenaan Dengan Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Ekonomi, Teknologi, Struktural atau Sejenisnya**

19. (1) Semua pihak terkait harus berusaha untuk mencegah atau meminimalkan sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, tanpa merugikan operasi efisien usaha, perusahaan atau jasa, dan untuk mengurangi dampak merugikan suatu pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini pada pekerja atau pekerja-pekerja terkait.
- (2) Bila diperlukan, otoritas berwenang harus membantu berbagai pihak dalam mencari solusi atas masalah-masalah yang ditimbulkan oleh pemutusan yang direncanakan.

### **Konsultasi tentang Perubahan-perubahan Besar dalam Usaha**

20. (1) Saat pengusaha merencanakan pengenalan perubahan besar dalam produksi, program, organisasi, struktur, atau teknologi yang kemungkinan menyebabkan pemutusan, pengusaha harus berkonsultasi dengan perwakilan pekerja terkait sedini mungkin mengenai, antara lain, pengenalan perubahan-perubahan semacam itu, dampak yang kemungkinan ditimbulkannya dan langkah-langkah untuk mencegah atau mengurangi dampak merugikan dari perubahan-perubahan tersebut.
- (2) Untuk memungkinkan perwakilan pekerja terkait berpartisipasi secara efektif dalam konsultasi sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) Paragraf ini, pengusaha harus memberi mereka, dalam waktu yang baik, semua informasi relevan mengenai perubahan-perubahan besar yang direncanakan dan dampak yang kemungkinan ditimbulkannya.
- (3) Untuk tujuan Paragraf ini istilah perwakilan pekerja terkait berarti perwakilan pekerja yang diakui demikian oleh undang-undang atau praktik nasional, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971.

### **Langkah-langkah untuk mencegah atau Meminimalkan Pemutusan**

21. Langkah-langkah yang harus dipertimbangkan dengan tujuan untuk mencegah atau meminimalkan pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya dapat mencakup, antara lain, pembatasan mempekerjakan, menyebarkan pengurangan tenaga kerja selama jangka waktu tertentu untuk memungkinkan pengurangan tenaga kerja secara alami, perpindahan internal, pelatihan dan pelatihan ulang, pensiun dini sukarela dengan perlindungan pendapatan yang sesuai, pembatasan lembur dan pengurangan jam kerja normal.

22. Bila dipandang bahwa pengurangan sementara jam kerja normal akan cenderung mencegah atau meminimalkan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kesulitan ekonomi sementara, pertimbangan harus diberikan pada kompensasi sebagian atas hilangnya upah untuk jam normal yang tidak dijalani, dibiayai dengan metode yang sesuai berdasarkan undang-undang dan praktik nasional.

## **Kriteria Seleksi untuk Pemutusan**

23. (1) Seleksi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang pekerjaannya harus diputus karena alasan-alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya harus dilakukan sesuai dengan kriteria, sedapat mungkin ditentukan sebelumnya, yang memberi bobot semestinya pada kepentingan usaha, perusahaan atau jasa dan juga pada kepentingan pekerja.

(2) Kriteria ini, urutan prioritasnya dan bobot relatifnya, harus ditentukan oleh metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Paragraf 1 Rekomendasi ini.

## **Prioritas Pemekerjaan Kembali**

24. (1) Pekerja yang pekerjaannya telah diputus karena alasan-alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, harus diberi prioritas tertentu untuk dipekerjakan kembali jika pengusaha mempekerjakan lagi pekerja dengan kualifikasi yang sebanding, tunduk pada apakah mereka, dalam jangka waktu tertentu sejak mereka pergi, menyatakan keinginan untuk dipekerjakan kembali.

(2) prioritas pemekerjaan kembali semacam itu bisa dibatasi pada jangka waktu tertentu.

(3) Kriteria untuk prioritas pemekerjaan kembali, persoalan tetap dipertahankannya hak-hak—terutama hak senioritas—bila terjadi pemekerjaan kembali, serta ketentuan yang mengatur upah pekerja yang dipekerjakan kembali, harus ditentukan sesuai dengan metode pemberlakuan sebagaimana dimaksud di Paragraf 1 Rekomendasi ini.

## **Mengurangi Dampak Pemutusan**

25. (1) Bila terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, penempatan pekerja yang terdampak dalam pekerjaan alternatif yang sesuai secepat mungkin, dengan pelatihan atau pelatihan ulang bila diperlukan, harus dipromosikan dengan langkah-langkah yang sesuai dengan keadaan nasional, dilakukan oleh otoritas berwenang, bila memungkinkan dengan kerjasama antara pengusaha dan perwakilan pekerja terkait.

(2) Bila memungkinkan, pengusaha harus membantu para pekerja yang terdampak dalam mencari pekerjaan alternatif yang sesuai, misalnya melalui kontak langsung dengan pengusaha lain.

(3) Dalam membantu para pekerja yang terdampak dalam mendapatkan pekerjaan alternatif yang sesuai atau pelatihan atau pelatihan ulang, mungkin harus memperhatikan Konvensi dan Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975.



26. (1) Dengan tujuan untuk mengurangi dampak buruk pemutusan hubungan kerja karena alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktural atau sejenisnya, pertimbangan harus diberikan untuk memberikan perlindungan penghasilan dalam setiap program pelatihan atau pelatihan ulang dan penggantian sebagian atau seluruh biaya terkait dengan pelatihan atau pelatihan ulang dan dengan menemukan dan mengambil pekerjaan yang menuntut perpindahan tempat tinggal.
- (2) Otoritas berwenang harus mempertimbangkan menyediakan sumber daya keuangan untuk mendukung secara penuh atau sebagian langkah-langkah sebagaimana dimaksud di subparagraf (1) Paragraf ini, sesuai dengan undang-undang dan praktik nasional.

#### **IV. Dampak pada Rekomendasi Sebelumnya**

27. Rekomendasi ini dan Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, menggantikan Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963.

#### **Rujukan Silang**

Konvensi: C158 Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982

Konvensi: C142 Konvensi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975

Rekomendasi: R150 Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975

Rekomendasi: R119 Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, 1963

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES) melalui email: [infonorm@ilo.org](mailto:infonorm@ilo.org)

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: [webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org)