

PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA

Disusun untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pengampu : Merinda Noorma Novida Siregar, M.Pd.



Disusun Oleh:

Kholifatun Azizah	(12803241019)
Dewi Dwi Utari	(12803241033)
Anggrahini Dwi Puspitosari	(12803241038)

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014
KATA PENGANTAR**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan makalah dengan judul “PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA”. Makalah ini disusun sebagai pemenuhan tugas mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Makalah ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan serta arahan dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Merinda Noorma Novida Siregar, M.Pd, dosen pengampu mata kuliah Manajemen Pendidikan
2. Pihak-pihak lain yang tidak dapat kami sebutkan yang telah memberikan bantuan

Penulis menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dalam rangka penyempurnaan makalah yang selanjutnya. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Yogyakarta, 16 November 2014
Penyusun

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seseorang yang diterima bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti akan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Dengan adanya hubungan kerja inilah, kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) telah terikat dan memiliki hak dan kewajiban bagi satu sama lain. Apabila setelah adanya hubungan kerja tersebut terjadi pemutusan hubungan kerja, maka hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan yang telah disetujui bersama.

Masalah pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian tenaga kerja merupakan salah satu hal yang sensitive di dalam dunia ketenagakerjaan dan oleh karenanya perlu mendapat perhatian yang serius dari banyak pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan dalam pemutusan hubungan kerja membutuhkan dana baik pada saat pemberhentian karyawan tersebut maupun saat penarikan karyawan sebagai pengganti karyawan yang diberhentikan atau berhenti.

Banyaknya alasan atau latar belakang adanya pemberhentian karyawan memberikan pengaruh yang berbeda-beda baik bagi karyawan itu sendiri ataupun perusahaan. Oleh karena itu, mempelajari manajemen pemberhentian tenaga kerja akan menjadi hal yang urgent dan bermanfaat.

B. Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah diatas, didapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa yang dimaksud dengan pemberhentian tenaga kerja?
2. Apa saja alasan-alasan pemberhentian tenaga kerja?
3. Apa saja jenis-jenis pemberhentian?
4. Apa keuntungan dan kerugian pemberhentian?
5. Bagaimana proses pemberhentian?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan makalah ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan pemberhentian tenaga kerja
2. Untuk mengetahui apa saja alasan-alasan pemberhentian tenaga kerja
3. Untuk mengetahui jenis-jenis pemberhentian
4. Untuk mengetahui keuntungan dan kerugian pemberhentian
5. Untuk mengetahui bagaimana proses pemberhentian

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Pemberhentian

Pemberhentian ialah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2012: 209) Pemberhentian ialah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Istilah pemberhentian sama dengan *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan. Fungsi pemberhentian karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari Manajer Sumber Daya Manusia karena diatur dalam Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan memberikan dampak bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang no 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

B. Alasan-alasan Pemberhentian

Penyebab pemberhentian karyawan bisa dikategorikan menjadi dua:

1. Alasan internal

Alasan internal ini timbul dari keinginan karyawan itu sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun. Akan tetapi adanya keinginan dari diri sendiri bisa diakibatkan karena adanya beberapa alasan berikut (repository.usu.ac.id):

a. Budaya organisasi

Karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan budaya organisasi akan mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan. Sehingga bagi karyawan yang tidak bisa menyesuaikan diri dengan budaya organisasi akan cenderung memiliki keinginan untuk melakukan pemberhentian kerja.

b. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan, kepuasan terhadap pemimpin, dan variabel lain seperti sentralisasi juga mempengaruhi pemberhentian tenaga kerja.

c. Kompensasi

Besarnya kompensasi karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan apa yang dilakukan karyawan, kepuasan pembayaran dan ketepatan waktu pemberian kompensasi dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan pemberhentian kerja.

d. Kepuasan kerja

Bagi karyawan yang telah selesai pada tingkat kebutuhan dasar menurut Maslow (*Psychological Needs*) akan mulai memperhatikan kepuasan terhadap pekerjaan, kesesuaian penempatan kemampuannya, dan bobot pekerjaan yang diberikan. Apabila tidak memenuhi kepuasan kerja, dapat menimbulkan keinginan pemberhentian kerja pada karyawan.

e. Karir

Kepuasan terhadap promosi.

f. Kesehatan karyawan

Kesehatan karyawan menjadi alasan bagi pemberhentian karyawan. Alasan kesehatan ini dapat menimbulkan inisiatif bagi karyawan sendiri maupun perusahaan untuk melakukan pemberhentian. Karyawan bisa diberhentikan apabila tidak bekerja karena sakit selama waktu lebih dari 12 bulan secara terus-menerus. Hal ini disebutkan dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 153 ayat (1) poin a yaitu “pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus”.

g. Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon/ uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

Karyawan yang meninggal saat melaksanakan tugas, mendapatkan pesangon yang diatur sendiri oleh undang-undang.

2. Alasan eksternal

Alasan eksternal ini timbul dari luar atau bukan atas dasar keinginan dari karyawan itu sendiri. Alasan eksternal ini diantaranya (Hasibuan, 2012: 209-213) ialah:

a. Undang-undang

Undang-undang menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari perusahaan. Misalnya, karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

b. Keinginan perusahaan

Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:

- 1) Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya,
- 2) Perilaku dan disiplinnya kurang baik,
- 3) Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan,
- 4) Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain,
- 5) Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan,

Alasan secara *detail* dapat dilihat dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 158. Konsekuensi pemberhentian menimbulkan uang pesangon, atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Hal ini diatur dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 156.

c. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Ketentuan mengenai pensiun diatur dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 154 poin c.

d. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima. Perjanjian pekerja kontrak diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

e. Likuidasi perusahaan

Karyawan yang dilepas karena perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedang karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah.

Alasan pemberhentian tenaga kerja berkaitan erat dengan tujuan pemberhentian tenaga kerja. Tujuan pemberhentian yang lebih dititikberatkan kepada perusahaan mempunyai tujuan yaitu agar perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri dengan efektif dan efisien. Dalam melakukan pemberhentian karyawan, suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor seperti yang diungkapkan oleh Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011), yaitu:

1. Faktor Kontradiktif

Harus disadari bahwa suatu pemberhentian tenaga kerja selalu dihadapkan pada masalah terjadinya kontradiksi kepentingan antara organisasi dan tenaga kerja. Misalnya suatu organisasi selalu berkeinginan untuk memiliki tenaga kerja yang berdinamika tinggi sehingga cenderung akan melakukan peremajaan tenaga kerja, akan tetapi di pihak lain, karyawan

yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung berharap untuk dapat bekerja dalam waktu yang lama sehingga tidak mengharapkan adanya pemberhentian.

2. Faktor Kebutuhan

Kadang-kadang suatu organisasi secara objektif masih membutuhkan seorang tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian tertentu yang masih langka. Tetapi berdasarkan ketentuan organisasi tenaga kerja yang bersangkutan seharusnya diberhentikan, misalnya karena masa kerjanya telah habis.

3. Faktor Sosial

Pemberhentian tenaga kerja oleh suatu organisasi hendaknya dilakukan dengan memperhitungkan secara matang dampak sosial yang mungkin terjadi.

Disebutkan dalam UU No 13 Tahun 2003 Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja pasal 151 bahwa segala upaya (positif) harus diusahakan oleh perusahaan, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah agar pemberhentian karyawan tidak terjadi. Apabila upaya telah dilakukan akan tetapi belum juga menemukan penyelesaian, maka harus ada perundingan antara perusahaan dengan serikat pekerja. Apabila cara ini masih juga belum menemui solusi, maka opsi terakhir ialah melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam UU no 13 tahun 2003 pasal 153 disebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemberhentian tenaga kerja dengan alasan berikut:

1. Karyawan berhalangan masuk kerja karena sakit dengan izin dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
2. Karyawan tidak mengerjakan pekerjaan karena tugas negara sesuai ketentuan perundang-undangan.
3. Karyawan menjalankan ibadah.
4. Menikah.
5. Wanita hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui.

6. Karyawan punya hubungan darah/ ikatan perkawinan dengan karyawan lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja bersama.
7. Karyawan menjadi anggota/ mendirikan serikat pekerja, melakukan kegiatan diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
8. Karyawan mengadukan perusahaan pada pihak berwajib tentang tindak pidana.
9. Perbedaan SARA.
10. Karyawan dalam keadaan cacat tetap. Sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat dokter dalam jangka waktu penyembuhanyang belum dipastikan.

Pemberhentian tenaga kerja tanpa penetapan UU No 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

C. Jenis-Jenis Pemberhentian Tenaga Kerja

Jenis-jenis pemberhentian tenaga kerja ialah sebagai berikut:

1. Pengunduran diri (*resignation*)

Pengunduran diri ialah keputusan hubungan kerja yang diawali dari pihak karyawan. Apabila hal ini terjadi di dalam masa percobaan, tidak menimbulkan masalah beban kewajiban, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Lain halnya, bila ikatan kerja berdasarkan atas perjanjian (kontrak) tertentu yang memungkinkan pihak perusahaan menuntut ganti rugi biaya-biaya seleksi, pelatihan, dan sebagainya.
2. Pemberhentian sementara (*lay-off*)
 - a. Pemberhentian sementara adalah keputusan hubungan yang umumnya terjadi situasi dan kondisi pada perusahaan
 - b. Tidak ada pekerjaan yang tersedia bagi karyawan yang dirumahkan
 - c. Pimpinan mengharapkan, bahwa situasi tiadanya pekerjaan akan bersifat kontemporer dan tidak lama.

- d. Pimpinan bermaksud memanggil kembali karyawan untuk dipekerjakan bilamana pekerjaan tersedia kembali.
- e. Pemberhentian sementara menurut Tulus dalam wattpad.com bukanlah pemberhentian mutlak, yang memutuskan hubungan kerja secara permanen. Namun demikian tidak mustahil pemberhentian sementara pada akhirnya menjadi pemberhentian permanen, bila secara berkepanjangan situasi dan kondisi perusahaan tidak membaik, bahkan mungkin memburuk.

3. Pemecatan (*discharge*)

Pemecatan merupakan pemutusan hubungan kerja paling drastis yang dapat dikenakan terhadap karyawan. Pemecatan hendaknya dilakukan secara adil dalam arti ada alasan cukup untuk memecat dan semua langkah yang nalar diambil untuk menyelamatkan karyawan dan ternyata tidak berhasil. Pemecatan dapat terjadi atas dasar prestasi yang tidak memuaskan, perilaku yang tidak baik, kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan, atau berubahnya persyaratan pekerjaan.

4. Pemensiunan (*retirement*)

Pemensiunan terjadi sebagai suatu pemutusan hubungan kerja bila karyawan mencapai umur yang ditentukan perusahaan. Perusahaan mempunyai kewajiban berupa pembayaran tunjangan pensiun.

Sedangkan menurut Manulang (1988) terdapat empat jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

1. *Termination*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya.

2. *Dismissal*

Yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya karyawan melakukan

kesalahan seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang, melakukan kerusakan properti perusahaan, dan lain-lain.

3. *Redundancy*

Yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja.

4. *Retrencment*

Yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawan.

D. Kelemahan dan Kelebihan Pemberhentian Tenaga Kerja

Kelemahan dari pemberhentian karyawan yaitu:

1. Biaya

Salah satu akibat dari pemberhentian karyawan adalah besarnya biaya yang dikeluarkan. Meskipun biaya pemberhentian karyawan itu mahal bukan berarti bahwa pemberhentian karyawan itu masalah ekonomi yang buruk. Pemberhentian karyawan perlu diperkirakan biaya yang akan muncul sehingga pemberhentian karyawan tidak akan merugikan perusahaan.

2. Masalah pola komunikasi dan sosial

Pemberhentian karyawan dapat menimbulkan efek negatif terhadap keakraban dan keterpaduan dalam kelompok. Apabila mereka yang pergi merupakan kerabat kerja yang berharga, pusat dari suatu jaringan komunikasi, dan kelompok kerja yang terpadu, pemberhentian karyawan ini dapat menjadi beban bagi mereka yang ditinggalkan dan akan menambah beban kerja, hal ini akan memungkinkan terjadinya penurunan prestasi kerja.

3. Merosotnya semangat kerja

Berkaitan dengan masalah pola sosial komunikasi, maka pemberhentian karyawan dapat memberikan pengaruh negatif kepada mereka yang tinggal, seperti karyawan lain ingin ikut berhenti. Hal ini berkaitan dengan prestasi, dukungan sosial dan mobilitas intern dari mereka yang tinggal.

4. Strategi pengendalian yang kaku

Salah satu akibat negatif bagi organisasi adalah akan dilaksanakannya strategi dan kebijakan pengendalian pemberhentian karyawan yang kaku. Manajemen kerap kali menanggapi pemberhentian karyawan dengan tanggapan yang kurang tepat, kurang efektif, dan kurang produktif.

5. Biaya peluang strategik

Pemberhentian karyawan yang potensial dapat membuat organisasi menunda atau membatalkan usaha yang mempunyai peluang laba yang cukup besar. Misalkan suatu perusahaan membatalkan membuka usaha baru dikarenakan karyawan seniornya berhenti bekerja sehingga perusahaan kekurangan SDM yang mumpuni.

Pemberhentian karyawan tidak selamanya berdampak negatif, beberapa dampak positif dari pemberhentian karyawan yaitu:

1. Masuknya pekerja yang lebih berprestasi

Pemberhentian karyawan seringkali menguntungkan bagi organisasi karena karyawan yang menggantikan adalah mereka yang lebih berprestasi.

2. Pembaharuan, fleksibilitas, dan kemampuan menyesuaikan diri

Pemberhentian karyawan akan menciptakan kesempatan bagi para pengganti, dan mereka yang datang akan membawa pengetahuan baru, gagasan baru, teknologi baru dan gaya penanganan yang baru. Pemberhentian karyawan dapat membuka peluang bagi pengurangan biaya dengan meniadakan atau

menggabungkan jabatan yang lowong, merumuskan kembali pekerjaan yang sudah ada. dan memperkenalkan otomatisasi baru.

3. Berkurangnya konflik

Banyak konflik jabatan yang tidak mudah diselesaikan, apalagi jika konflik berasal dari perbedaan mengenai tata nilai atau keyakinan yang mendasar. Dengan demikian, pergantian karyawan akan menjadi jalan terakhir bagi penyelesaian konflik.

E. Proses Pemberhentian Tenaga Kerja

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya., sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan. Dengan demikian, tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan. Hal diatas pada dasarnya menjadi keinginan kedua belah pihak. Akan tetapi, tidak dapat diingkari sering menjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi. Pemecatan karyawan harus didasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan hukum sesuai dengan statusnya. Proses pemecatan karyawan harus menurut prosedur sebagai berikut:

1. Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan.
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D (Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah).

P4D adalah suatu lembaga yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (Tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh menteri Tenaga Kerja untuk periode/masa bakti 2 (dua) tahun, dan berkedudukan di tempat tempat yang ditetapkan oleh Menteri tenaga Kerja serta beertujuan, berkewajiban dan berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) perorangan.

4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4P (Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat).

P4P adalah suatu lembaga yang keanggotannya terdiri dari wakil-wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah (Tripartit) yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden untuk periode/masa bakti 2 (dua) tahun dan berkedudukan di Ibukota negara (Jakarta) serta berkewajiban, berwenang menyelesaikan perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran (massal).

5. Pemutusan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.

Prosedur ini tidak perlu dilakukan semuanya jika pada tahap tertentu telah dapat diselesaikan dengan baik. Pada tahap ketiga dan keempat diketahui bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan melalui Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah maupun Pusat akan tetapi, fungsi keduanya telah digantikan dengan adanya Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan lebih lanjut mengenai peralihan penyelesaian perselisihan perburuhan baik di daerah maupun di pusat pada Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri.

Contoh Kasus:

Kasus 1: Harga Batubara Turun, PT SPC PHK Karyawan – Info Jambi

Sorolangun – Puluhan karyawan PT Sorolangun Prima Coll (SPC) di Kampung Pulau Pinang, Kecamatan Sarkam, Sorolangun, mengaku pasrah pada nasib mereka. Pasalnya, perusahaan pertambangan batubara tempat mereka sedang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya.

Data yang diperoleh infojambi.com menyebutkan, sebanyak 36 orang karyawan yang bekerja di PT SPC terkena PHK. Humas PT SPC, Saypul, membenarkan soal pengurangan karyawan di perusahaan mereka, karena perusahaan menghentikan aktivitas produksi, dan hanya melakukan eksplorasi saja.

“Saat ini kami sedang melakukan pengurangan karyawan, mengingat besarnya biaya operasional yang harus dikeluarkan. Sementara harga batubara

saat ini menurun sangat drastis, sehingga pemasukan tidak seimbang dengan pengeluaran,” terang Saypul.

Menurut Saypul, PHK dilakukan sesuai prosedur. Karyawan dianjurkan membuat surat pengunduran diri, dan perusahaan akan memberi uang pesangon sesuai masa kerja dan mengeluarkan surat pengalaman bekerja terhadap semua karyawan yang di-PHK.

“Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pesangon karyawan yang di PHK mencapai ratusan juta rupiah. Saat ini jumlah karyawan yang masih berstatus pekerja di PT SPC tinggal enam orang,” jelas Saypul.

Dari kasus diatas, pemberhentian yang dilakukan oleh PT SPC termasuk dalam kategori *retrencment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawan. Dalam kasus PT SPC, pemberhentian terjadi karena terhentinya proses produksi sehingga menimbulkan masalah ekonomi berupa perusahaan menanggung biaya operasional yang tinggi. Sehingga untuk mengurangi besarnya beban-beban yang dikeluarkan, perusahaan melakukan pemberhentian terhadap beberapa karyawan. Alasan yang digunakan oleh PT SPC dalam melakukan pemberhentian tenaga kerja merupakan alasan yang diperbolehkan dalam undang-undang.

Pemberhentian yang dilakukan oleh PT SPC juga sudah sesuai dengan prosedur atau peraturan yang mengikat. Pihak perusahaan tidak serta merta melakukan pemberhentian, akan tetapi diawali dengan pemberitahuan pemberhentian yakni dengan meminta karyawan yang akan diberhentikan untuk membuat surat pengunduran diri untuk selanjutnya diberikan uang pesangon. Uang pesangon yang diberikan disesuaikan dengan masa kerja karyawan. Uang pesangon yang diberikan pun tidak terhitung sedikit karena untuk 36 karyawan yang diberhentikan perusahaan mengeluarkan ratusan juta rupiah.

Kasus 2: Mantan karyawan gugat Siemens

JAKARTA: Mantan karyawan PT Siemens Indonesia, Stephen Michael Young, menggugat perusahaan tempatnya bekerja karena di Putus Hubungan Kerja (PHK) sepihak, uang pesangon dan uang jasa lainnya belum

dibayar. Gugatan itu didaftarkan No: 85/PHI.G/2012/PN. JKT.PST tertanggal 14 Mei 2012 di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri (PN) Jakarta Pusat. Majelis hakim yang menyidangkan perkara ini Dwi Sugiarto.

Dalam perkara ini, Stephen Michael Young, melalui kuasa hukumnya Sapriyanto Refa, menguraikan tergugat tidak pernah mengakui penggugat sebagai karyawan tetap di perusahaannya. “Tapi sebagai pekerja selama 13 tahun secara terus menerus tanpa putus.” Hal itu, lanjutnya, terkait pada perjanjian/kesepakatan kerja waktu tertentu yang dibuat dan ditandatangani antara penggugat dengan tergugat yang diperpanjang sebanyak delapan kali sejak 2001 hingga 2011. Dengan kata lain, diperpanjang terus-menerus tanpa putus. Ditambahkan, secara hukum, apabila tergugat ingin memutus/mengakhiri hubungan kerja dengan penggugat, maka harus ada pemberitahuan, alasan, dan harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Ternyata pada 30 September 2011 tergugat melakukan pemutusan/pengakhiran hubungan kerja (PHK) penggugat tanpa pemberitahuan, tanpa alasan, tanpa adanya kesalahan, dan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bukan hanya itu, gaji penggugat tidak dibayar tergugat.

"Secara hukum, PHK itu tidak sah dan batal demi hukum, sehingga tergugat harus membayar gaji terhitung sejak Oktober 2011 sampai dengan adanya putusan perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, serta 2 kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak,” ungkap Sapriyanto.

Pada bagian lain, jawabannya dalam perkara itu penggugat menegaskan, bahwa dalil tergugat yang menyatakan penggugat bekerja pada tergugat sejak 01 Maret 2001 berdasarkan Employment Agreement adalah tidak benar. “Yang benar, penggugat telah bekerja sejak 21 April 1998, berdasarkan Letter of Appointment tertanggal 21 April 1998 yang dibuat dan ditandatangani M. Hasler (Project Manager) dan Gunawan (Project Site Commercial) mewakili tergugat dengan Penggugat.

”Tidak Logis. Pada persidangan sebelumnya, jawaban kuasa hukum PT Siemens Indonesia Yanuar Aditya Widjanarko dari Kantor Hukum Adnan Kelana Haryanto & Hermanto (AKHH) menegaskan menolak dalil yang disampaikan penggugat dalam gugatannya yang dinilai tidak logis dan keliru. Dalam jawaban disebutkan, bahwa dalil tentang selama masa kerja penggugat di tergugat telah melewati batas 3 tahun, kemudian oleh penggugat dianggap sebagai karyawan tetap, adalah sesuatu yang keliru. Sebab, meski hubungan kerja antara penggugat dan tergugat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), bukan berarti harus tunduk pada ketentuan PKWT, sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal itu, mengingat perjanjian dimaksud berdasarkan kesepakatan bersama, dan tidak melanggar ketentuan perundang-undangan Indonesia. Oleh karena itu, menurut dalil tergugat, berdasarkan perjanjian kerja dan peraturan UU Ketenagakerjaan, maka PT Siemens Indonesia (tergugat) tidak pernah memiliki kewajiban hukum apapun. Baik untuk pemberitahuan, peringatan/teguran, uang pesangon, uang penghargaan maupun uang penggantian hak sebagaimana dituntut Stephen Michael Young.

Analisis kasus:

1. Mantan karyawan PT Siemens Indonesia, Stephen Michael Young, menggugat perusahaan tempatnya bekerja karena di Putus Hubungan Kerja (PHK) sepihak, uang pesangon dan uang jasa lainnya belum dibayar.
2. Pada 30 September 2011 tergugat melakukan pemutusan/pengakhiran hubungan kerja (PHK) penggugat tanpa pemberitahuan, tanpa alasan, tanpa adanya kesalahan, dan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bukan hanya itu, gaji penggugat tidak dibayar tergugat.
3. PT Siemens menganggap bahwa Stephen bukanlah karyawan tetap, sehingga tidak ada kewajiban PT Siemens atas hak Stephen.
4. Stephen Michael Young telah dipekerjakan selama 13 tahun secara terus menerus tanpa putus dengan perjanjian sebanyak delapan kali. Hal tersebut tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat

(4) yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pembahasan:

Dalam kasus yang dipaparkan di atas, terlihat adanya perbedaan pemahaman antara PT Siemens dengan mantan karyawannya. PT Siemens menganggap bahwa Stephen Michael Young adalah karyawan tidak tetap sehingga ketika ada pemberhentian karyawan tidak ada kewajiban PT Siemens untuk memberikan hak-hak Stephen seperti uang pesangon, dan uang jasa. Sedangkan pihak Stephen sendiri menganggap dirinya perlu diberikan hak atas PHK yang dilakukan karena ia telah bekerja selama 13 tahun. Seharusnya kontrak kerja itu harus jelas, sehingga tidak adanya perbedaan penafsiran antara kedua belah pihak.

Dalam proses pemberhentian karyawan yang dilakukan PT Siemens juga tidak adanya transparansi dari pihak perusahaan, pihak perusahaan tidak memberikan informasi terlebih dahulu dan alasan diberhENTikannya Stephen. Padahal seharusnya sebelum adanya keputusan hubungan kerja (PHK) harus diinformasikan terlebih dahulu kepada pihak terkait serta dianalisis terlebih dahulu hal yang mendasari harus dilaksanakannya PHK. Dengan demikian PHK tidak merugikan salah satu pihak. Secara hukum PHK tersebut tidak sah karena menurut Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila tergugat ingin memutus/mengakhiri hubungan kerja dengan penggugat, maka harus ada pemberitahuan, alasan, dan harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Solusi:

1. Dicermati dan dianalisis kembali kontrak kerja yang dibuat, apakah kontrak tersebut ditujukan pada karyawan tidak tetap atau bukan.
2. Dicermati kembali kesepakatan apa saja yang pernah dibuat ketika awal bekerja, baik dari pihak karyawan maupun perusahaan. sehingga ketika

terjadi PHK sudah jelas apakah perusahaan mempunyai tanggungjawab kepada karyawannya atau tidak jika karyawan bukan pegawai tetap.

3. Perlunya analisis terlebih dahulu yang dilakukan perusahaan terkait pemberhentian kerja karyawan, sehingga perusahaan memiliki dasar alasan yang kuat mengapa seorang karyawan di PHK.
4. Sebelum adanya PHK, pihak perusahaan sebaiknya menginformasikan terlebih dahulu kepada pihak terkait serta harus adanya transparansi perusahaan. Sehingga karyawan tahu alasan dia di PHK.
5. Perusahaan harus tunduk dan patuh pada peraturan perundang-undang yang berlaku.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pemberhentian ialah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Alasan pemberhentian karyawan dibagi menjadi dua, yaitu alasan internal (timbul dari keinginan karyawan) seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya, dan eksternal (timbul dari luar/bukan keinginan karyawan) seperti adanya undang-undang, keinginan perusahaan, dll.

Jenis pemberhentian tenaga kerja diantaranya pengunduran diri, pemberhentian sementara, pemecatan, pemensiunan. Sedangkan menurut Manulang (1998) pemberhentian berupa *termination*, *dismissal*, *redudancy*, dan *retrencment*.

Pemberhentian akan memberikan dampak bagi kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) baik berupa dampak negatif maupun dampak positif. Proses pemberhentian tenaga kerja diatur dalam UU No 13 Tahun 2003. Contoh kasus pemberhentian tenaga kerja misalnya seperti yang telah terjadi pada PT SPC Batubara dan Siemens.

B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ilo.org, 2003. “Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia”. dalam http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120125.pdf diunduh pada 16 November 2014
- Wattpad.com. “Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja Pemberhentian”. dalam <http://www.wattpad.com/5493605-pengertian-pemutusan-hubungan-kerja-pemberhentian> diunduh pada 16 November 2014
- Infojambi.com. “Harga Batu Bara Turun, PT SPC PHK Karyawan”. dalam <http://infojambi.com/ekobis/2475-harga-batubara-turun,-pt-spc-phk-karyawan.html> Diunduh pada 16 November 2014
- Bisnis.com. “Mantan karyawan gugat Siemens”. dalam <http://news.bisnis.com/read/20120626/16/83192/kasus-phk-mantan-karyawan-gugat-siemens> Diunduh pada 16 November 2014