

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN PHK DI PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PT. "X")

Oleh: Decky Haedar^{*)}

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan¹, namun pada kenyatannya sebagian besar sumber hukum perburuhan tidak diatur dalam peraturan perundangan². Salah satu sumber hukum perburuhan tersebut adalah perjanjian perburuhan atau PKB.³ Aturan dalam PKB mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang⁴, dan PKB mengatur secara khusus tentang PHK.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa pekerja dan pengusaha harus berupaya sedapat mungkin mencegah terjadinya PHK, karena PHK merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh yang akan

berdampak secara sosial ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. PHK dipengaruhi oleh faktor-faktor demografi seperti kependudukan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan⁵. Faktor masa jabatan, status hubungan kerja, jabatan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya PHK.

PT." X" yang menjadi lokasi penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dengan jumlah pekerja 20.519 orang. PT."X" periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 telah melakukan PHK terhadap 878 pekerja atau sebesar 4,28 % dari seluruh pekerja.

Permasalahan dalam penulisan ini apakah ada hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK di PT." X", faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kejadian PHK

^{*)} Direktorat Persyaratan Kerja, Kesejahteraan dan Analisis Diskriminasi, Ditjen PHI & Jamsos, Kemnakertrans

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39 Tambahan LNRI No. 4279

² Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003), hlm.26.

³ UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 21. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁴ Soepomo, Iman, op.cit., hlm.32.

⁵ ibid., hlm.34.

di PT." X", berapakah biaya akibat PHK di PT." X" dari 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 serta bagaimana pengaturan PHK dalam PKB di PT. "X" dan bagaimana pelaksanaannya. Tujuan Penulisan ini adalah memperoleh gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian PHK, biaya dan permasalahan hukum yang timbul akibat PHK dan mengetahui hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK dengan mengambil sampel penelitian di PT. "X".

Manfaat Penulisan adalah untuk menambah pengetahuan mengenai hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian PHK.

Penulisan ini berdasarkan Penelitian yang telah dilaksanakan di PT. "X" dengan meneliti hubungan antara faktor-faktor: jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja terhadap kejadian PHK dan menghitung biaya akibat PHK serta menganalisis secara yuridis PHK di PT. "X". Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. "X".

PENGERTIAN PHK

PHK adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia, PHK dikenal dengan istilah *turnover*⁶. PHK atau *turnover* didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru. PHK bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja⁷.

Apabila PHK disertai oleh perselisihan hubungan industrial, maka akan membawa dampak bagi kedua belah pihak, terlebih lebih bagi pihak buruh yang dipandang dari sudut ekonomi adalah sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha⁸.

PHK pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja diteruskan.

⁶ Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991), hlm.81

⁷ Gouzali Saydam, "Manajemen SDM", (Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000), hlm.181.

⁸ Asyhadie, Zaeni, "Dasar-dasar Hukum Perburuhan", (Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Pertama : 2003), hlm 49.

Dengan demikian PHK dapat terjadi karena keinginan karyawan atau keinginan perusahaan. Sebenarnya PHK itu dapat menimbulkan kerugian. Tapi karena kerugian yang ditimbulkan dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat PHK, maka pelaksanaan PHK tetap dilaksanakan⁹.

Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian PHK

Prediksi dan pemahaman terhadap PHK atau disebut juga intensi *turnover* karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai sudut pandang¹⁰. Sebagian besar penelitian tersebut meneliti pengaruh secara langsung dan meneliti peran *turnover* dalam konteks model *turnover*. Sebagai tambahan, penelitian intensi *turnover* sebelumnya memfokuskan pada variabel yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, kondisi kerja, tugas pekerjaan dan kemandirian) dan variabel demografi/kependudukan (jenis kelamin, umur, masa jabatan dan pendidikan) sebagai penentu yang mempengaruhi sikap dan intensi *turnover*¹¹. Pendekatan determinisme dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen (kejadian PHK) dan variabel independen (faktor penelitian).

Kejadian PHK dipengaruhi oleh jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja.

Alasan dan Kompensasi PHK

Ketentuan PHK diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab XIII tentang PHK. Dalam perkembangannya UU No. 13 Tahun 2003 ini diuji materil dan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebagian dari beberapa pasal yang dilakukan uji materil dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum. Kompensasi PHK berupa uang pesangon¹², uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak besaran dan persyaratan pemberiannya secara normatif dalam Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 sedangkan dan khusus untuk uang pisah¹³ diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. PHK di dalam perusahaan dikategorikan dengan alasan mengundurkan diri, dikualifikasikan mengundurkan diri, meninggal dunia, ditahan pihak berwajib, perubahan Status perusahaan, penggabungan

⁹ Nitisemito, Alex, Manajemen Personal, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992), hlm 275.

¹⁰ Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior. (London : Mac Millan Publishing Co). hlm. 78.

¹¹ *Ibid.*, hlm.34.

¹² Soepomo, Iman, *op.cit.*, hal.117, "Pemberian pesangon biasanya bukanlah suatu hukuman yang dijatuhkan kepada majikan karena tindakan yang salah seperti pemberhentian tak beralasan atau tidak mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran, tetapi pembayaran uang oleh majikan sebagai tambahan atas upah atau gaji yang menjadi hak buruh semata-mata karena ia diberhentikan setelah bekerja pada majikan itu selama waktu tertentu.

¹³ UU No. 13 Tahun 2003, *op.cit.*, Pasal 162 dan 168.

perusahaan, peleburan perusahaan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit karena rugi atau adanya keadaan memaksa (force majeure), usia pensiun, pelanggaran tata tertib dan melakukan pelanggaran berat dengan alasan mendesak.

Biaya akibat Kejadian PHK

Kerugian berupa biaya PHK yang dihitung terbatas pada kerugian dari biaya PHK yang harus tetap dibayar oleh perusahaan. Biaya tersebut terdiri dari biaya akibat PHK yang sering terjadi karena alasan mengundurkan diri, dikualifikasikan mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, sakit panjang, pelanggaran tata tertib. Pengeluaran kompensasi PHK yang paling besar adalah untuk membayar biaya pensiun dini pekerja. Biaya akibat PHK dapat dilihat dalam tabel berikut :

No.	Alasan PHK	Nilai Kompensasi PHK (Rp.)
1	Alasan Mendesak	-
2	Berakhirnya PKWT	-
3	Dikualifikasikan Mengundurkan Diri	198.934.000
4	Mengundurkan Diri	13.457.160.000
5	Meninggal	8.623.309.500
6	Pelanggaran Tata Tertib	1.635.415.000
7	Pensiun	25.767.444.525
8	Pensiun Dini	55.541.684.665
9	Pernikahan	1.116.615.500
10	Reorganisasi	1.597.959.500
11	Sakit Panjang	3.976.920.800
Jumlah		111.915.443.490

Analisis Yuridis PHK

Pengaturan PHK di PT. "X" telah diatur dalam PKB periode tahun 2010-2010,

Alasan PHK yang secara khusus diatur dalam PKB PT. "X" periode 2010-2012. Prosentase kejadian PHK terhadap pekerja di PT. "X" adalah sebagai berikut:

No.	Alasan PHK	Jumlah Pekerja	Prosentase (%)
1	Alasan mendesak	8	0,91
2	Berakhirnya PKWT	69	7,86
3	Dikualifikasikan mengundurkan diri	6	0,68
4	Mengundurkan diri	417	47,49
5	Meninggal	51	5,81
6	Pelanggaran tata tertib	21	2,39
7	Pensiun	88	10,02
8	Pensiun dini	172	19,59
9	Ikatan perkawinan	14	1,59
10	Reorganisasi	8	0,91
11	Sakit panjang	24	2,73
Jumlah		878	-

Pengaturan PHK dalam PKB PT. "X" periode 2010-2012 secara khusus hanya mengatur 7 alasan kejadian PHK sedangkan alasan PHK yang terjadi di perusahaan adalah 11 alasan PHK. Untuk berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), PKB PT. "X" tidak mengatur secara khusus karena hal tersebut sudah disepakati masing-masing pihak dalam PKWT.

PKB PT. "X" telah mengatur mengenai alasan PHK karena alasan mendesak¹⁴ tetapi belum mengatur besarnya kompensasi PHK karena alasan tersebut. Dalam Pasal 67 PKB PT."X" disepakati bahwa hak-hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak diserahkan kepada putusan Lembaga

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa pengadilan hubungan industrial berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial tidak dapat memutus besarnya hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak dan yang berwenang memutus terhadap suatu perkara adalah pengadilan hubungan industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya bisa menetapkan PHK yang telah disepakati secara bipartit oleh pekerja dan pengusaha. Tidak diaturnya hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak menyebabkan tidak adanya kepastian hukum mengenai besarnya pengaturan hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak pasca uji materil UU No. 13 Tahun 2003.

PHK karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri¹⁵, dalam PKB PT."X" belum diatur secara khusus. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan penafsiran antara pekerja/serikat pekerja dan pengusaha, karena dikualifikasikan mengundurkan diri diatur dalam pasal yang terpisah dengan mengundurkan diri secara baik-baik.

Hal ini menyebabkan syarat terpenuhinya unsur pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri tidak dapat dipersamakan dengan pekerja mengundurkan diri. Adapun apabila PKB PT. "X" tidak mengatur secara khusus mengenai syarat dikualifikasikan mengundurkan diri, maka yang berlaku adalah pasal 168 UU No. 13 tahun 2003, akan tetapi mengenai besarnya uang pisah belum diatur dalam PKB tersebut. PHK karena alasan ikatan perkawinan¹⁶ belum diatur dalam PKB PT."X". Pasal 153 ayat 1 huruf f mengatur bahwa PHK karena ikatan perkawinan dilarang kecuali disepakati dalam perjanjian kerja atau PKB, hal ini dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial apabila PHK karena ikatan perkawinan tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja masing-masing pekerja. PHK karena alasan reorganisasi, belum diatur dalam PKB PT."X". PHK karena alasan reorganisasi perusahaan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, untuk menciptakan kepastian hukum, maka sesuai prinsip perjanjian yang menjadi undang-undang bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha maka PHK karena alasan reorganisasi harus disepakati secara khusus dalam PKB, agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Adapun implikasi dari kekosongan pengaturan syarat kerja yang berkaitan dengan PHK dalam PKB PT. "X" adalah sebagai berikut:

¹⁵ UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 168

¹⁶ UU RI No. 13 Tahun 2003, , Pasal 163 pasal 1 huruf f.

- a. Menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penetapan hak-hak karyawan yang di proses PHK karena alasan mendesak dan dikualifikasikan mengundurkan diri.
- b. Pemberian kompensasi PHK bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri yang dipersamakan dengan karyawan yang mengundurkan diri secara baik-baik dapat menimbulkan moral hazard bagi pekerja. Hal ini dapat terjadi karena pekerja yang akan mengundurkan diri akan tetapi tidak dapat memenuhi persyaratan jangka waktu pemberitahuan selama 30 hari sebelum pengunduran diri dilaksanakan, maka akan memilih untuk dikualifikasikan mengundurkan diri yang hanya mempersyaratkan mangkir 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sama dengan karyawan yang mengundurkan diri secara baik-baik.
- c. PHK karena ikatan perkawinan apabila tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja atau PKB berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

PHK karena alasan mengundurkan diri sangat tinggi di PT. "X" dan menjadi alasan utama PHK, karena mencapai 35,99 %, hal ini menunjukkan bahwa PKB PT. "X" belum mampu mempertahankan pekerja untuk bekerja sampai pekerja mencapai usia pensiun.

Pada intinya pensiun dini sangat identik dengan alasan mengundurkan diri, dan yang membedakan adalah hanyalah pada usia pekerja. Bagi pekerja dengan usia muda maka cenderung akan mengajukan pengunduran diri karena belum berhak atas manfaat dan usia yang dipersyaratkan dalam pensiun dini, sedangkan bagi pekerja yang sudah mencapai usia 50 tahun (sebagaimana dipersyaratkan dalam PKB PT. "X") dan telah berhak atas manfaat pensiun akan mengajukan pensiun dini. PHK karena alasan pensiun dini cukup tinggi di PT. "X". Apabila diperbandingkan antara manfaat bagi pekerja yang pensiun dan pensiun dini dalam PKB PT. "X" secara tunai nilai kompensasi bagi pekerja yang pensiun dini akan lebih besar dari pekerja yang pensiun normal, padahal dari segi rentang usia hanya berbeda 5 tahun (usia pensiun dini adalah 50 tahun dan usia pensiun normal adalah 55 tahun). Kondisi ini akan mendorong pekerja pada usia 50 tahun untuk mengajukan permohonan pensiun dini. Pensiun dini sebagian diatur dalam PKB di PT. "X" tidak mensyaratkan masa kerja di perusahaan, seolah-olah secara serta merta bagi karyawan yang mencapai 50 tahun dapat mengajukan pensiun dini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

- | | |
|--|--|
| <p>a. Variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi jabatan, masa kerja dan status hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejadian PHK sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kejadian PHK adalah status perkawinan.</p> <p>b. Faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kejadian PHK adalah status hubungan kerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 3.078 dengan p value sebesar 0.000 dengan probabilitas untuk adanya kejadian PHK adalah sebesar 110.44%.</p> <p>c. Jumlah PHK yang terjadi berdasarkan keinginan pekerja yaitu mengundurkan diri 47,49 % dan pensiun dini 19,59 %. mempunyai angka proposi yang terbesar dari seluruh kejadian PHK di PT. "X".</p> <p>d. Jumlah biaya PHK yang harus dikeluarkan oleh PT. "X" pada periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 adalah sebesar Rp. 111.915.44.490. Pengeluaran kompensasi PHK yang paling besar adalah disebabkan karena PHK karena pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan pensiun dini.</p> <p>e. PKB PT. "X" sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh secara khusus belum mengatur hak bagi karyawan yang diputuskan kerjanya karena alasan mendesak, dikualifikasikan mengundurkan diri, pelanggaran tata tertib, pernikahan dan reorganisasi dalam PKB PT. "X".</p> | <p>f. Pengaturan syarat kerja dalam PKB PT. "X" belum mampu menciptakan sistem pengelolaan pekerja yang baik untuk mempertahankan pekerja agar tetap bekerja di perusahaan sampai mencapai usia pensiun. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka kejadian PHK yang diakibatkan atas keinginan pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan mengajukan pensiun dini di PT. "X" yang mempunyai proporsi terbesar dari kejadian PHK.</p> <p>Saran</p> <p>Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disarankan sebagai berikut:</p> <p>a. PT. "X" dapat melakukan intervensi terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kejadian PHK yaitu posisi jabatan, status hubungan kerja dan pendidikan, melalui pengaturan syarat kerja dalam PKB. Intervensi itu faktor jabatan dapat berupa sistem promosi jabatan pekerja yang baik, pemberian tunjangan jabatan, pengangkatan pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap, melakukan ikatan dinas, terhadap karyawan yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan di perusahaan.</p> <p>b. PKB PT. "X" sebaiknya mengatur secara khusus besarnya kompensasi bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak, dan besaran uang pisah bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri. "X" dan mengatur secara khusus alasan PHK karena reorganisasi dan ikatan perkawinan.</p> |
|--|--|

DAFTAR REFERENSI

1. Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, Bandung : PT, Citra Aditya Bakti, 2004.
2. Gouzali Saydam, "Manajemen SDM", Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000.
3. Nitisemito, Alex, Manajemen Personalia, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992.
4. Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991.
5. Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003.
6. Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior, London : Mac Millan Publishing Co.
7. Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 Tentang Hak Uji Materiil Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
8. Republik Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39 Tambahan LNRI No. 4279

-----oooOOOOooo-----