MAKALAH

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Diajukan sebagai salah satu tugas Mata Kuliah

MANAJEMEN SEKOLAH

Dosen: Wahyu Bagja Sulfemi, M.Pd

Disusun Oleh:

Siti Nur Holisah (0142S1A018002)

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

STKIP MUHAMMADIYAH BOGOR

Jl. Raya Leuwiliang No. 106 Bogor 16640 Telpn: (0251) 8644743

Faks: (0251) 8642847 e-mail: stkipm_bogor@yahoo.com

2019

Abstrak

PHK sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Dunia industri negara maju yang masih saja mencari upah buruh yang murah, senantiasa berusaha menempatkan investasinya di negara-negara yang lebih menjanjikan keuntungan yang besar, walaupun harus menutup dan merelokasi atau memindahkan pabriknya ke Negara lain.

Keadaan ini tentu saja berdampak PHK pada karyawan di negara yang ditinggalkan. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan pada dewasa ini, merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu di masa lalu, sehingga dilihat secara struktur organisasi, maka terjadi penggelembungan yang sangat besar. Ketika tuntutan efisiensi harus dipenuhi, maka restrukturisasi merupakan jawabannya. Di sini tentu saja terjadi pemangkasan posisi besar-besaran, sehingga PHK masih belum dapat dihindarkan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Kami bersyukur kepada Ilahi Rabbi yang telah memberikan kesehatan sehingga kami dapat menyelesaikan makalah ini.

Dengan tersusunnya makalah ini, kami berharap dapat lebih memahami secara mendalam tentang Pemutusan Hubungan Kerja. Kami menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi kesempurnaan makalah atau penyusunan makalah berikutnya menjadi lebih baik.

Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada Dosen pembimbing kami, Bapak Wahyu Bagja Sulfemi, M.pd. Semoga Allah SWT selalu mecurahkan berkah dan ridho kepada kita semua. Aamiin.

Bogor, 27 November 2019

Penyusun

Abstrak

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

B. Tujuan Peneliti

C. Manfaat Peneliti

BAB II

Landasan Teori

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

B. Fungsi dan tujuan dari PHK

C. Jenis-jenis PHK

BAB III

Pembahasan

A. PHK Pada Kondisi Normal

B. PHK Pada Kondisi Tidak Normal

C. Peran Inside Stakeholder

D. Proses dan Prosedur PHK

E. Kompetensi PHK

BAB IV

A. Soal

B. Kunci Jawaban

BAB V

Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran

Daftar Pustaka

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sering kita mendengar mengenai karyawan, dimana karyawan adalah anggota dari sebuah organisasi perusahaan/lembaga yang bekerja dalam mencapai tujuan tertentu. Ada yang bekerja di lembaga pemerintahan dan ada pula yang di lembaga swasta. Bagi mereka yang bekerja di lembaga pemerintahan bisa kita sebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mereka bekerja untuk Negara dan di gaji pula oleh Negara dan diatur pula oleh aturan pemerintah. Kemudian ada yang bekerja di lembaga swasta dimana mereka di pekerjakan oleh perusahaan atau lembaga swasta dimana mereka di atur oleh perusahaan dan oleh pemerintah.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan sangat di pengaruhi oleh yang namanya karyawan. Dalam proses tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan salah satunya adalah Pemutusan hubungan kerja di Indonesia sendiri Pemutusan hubungan kerja ini di atur dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu dalam UU RI No 13 Tahun 2003, dimana disini di jelaskan aturan - aturan mengenai pemutusan hubungan kerja.

Hingga saat ini PHK menjadi pemikiran yang negatif karena di anggap sebagai pemecatan. Padahal PHK bukan itu tapi ini merupakan proses dari sebuah keberlangsungan perusahaan. Dan akan dibahas lebih jelasnya dalam pembahasan makalah ini.

B. Tujuan Penelitian

- a. Supaya pembaca mengetahui apa pengertian PHK
- b. Agar pembaca bisa memahami fungsi dan tujuan dari PHK
- c. Supaya pembaca mengetahui jenis-jenis PHK

C. Manfaat Penelitian

Agar peneliti bisa memahami keseluruhan dari Pemutusan Hubungan Kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan pemberhentian, separation atau pemisahan memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan

B. Fungsi dan Tujuan dari PHK

a. Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya tenaga kerja
2. Menggantikan kinerja yang buruk. Bagian integral dari manajemen adalah mengidentifikasi kinerja yang buruk dan membantu meningkatkan kinerjanya.
3. Meningkatkan inofasi PHK meningkatkan kesempatan untuk memperoleh keuntungan, yaitu:
 - a. Pemberian penghargaan melalui promosi atas kinerja individual yang tinggi

- b. Menciptakan kesempatan untuk level posisi yang baru masuk
- c. Tenaga kerja dipromosikan untuk mengisi lowongan kerja sebagai sumber daya yang dapat memberikan inovasi/menawarkan pandangan baru
- 4. Kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar. Meningkatkan kesempatan untuk mempekerjakan karyawan dari latar belakang yang berbeda-beda dan mendistribusikan ulang komposisi budaya dan jenis kelamin tenaga kerja.

Tujuan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki kaitan yang erat dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun tujuan lebih menitik beratkan pada jalannya perusahaan (pihak pengusaha). Maka tujuan PHK diantaranya:

- 1. Perusahaan/ pengusaha bertanggung jawab terhadap jalannya dengan baik dan efektif salah satunya dengan PHK.
- 2. Pengurangan buruh dapat diakibatkan karena faktor dari luar seperti kesulitan penjualan dan mendapatkan kredit, tidak adanya pesanan, tidak adanya bahan baku produksi, menurunnya permintaan, kekurangan bahan bakar atau listrik, kebijaksanaan pemerintah dan meningkatnya persaingan.

Tujuan lain pemberhentian yakni agar dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan dan tidak menimbulkan masalah baru dengan memperhatikan tiga faktor penting, yaitu faktor kontradiktif, faktor kebutuhan, dan faktor sosial.

- b. Prinsip-prinsip dalam pemutusan hubungan kerja adalah mengenai alasan dan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Maka alasan pemutusan hubungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Undang-undang : undang-undang dapat menyebabkan seseorang harus berhenti seperti karyawan WNA yang sudah habis izinnya.
2. Keinginan Perusahaan : Perusahaan dapat memberhentikan karyawan secara hormat ataupun tidak apabila karyawan melakukan kesalahan besar.
3. Keinginan karyawan : Buruh dapat memutuskan hubungan kerja sewaktu-waktu karena alasan mendesak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Pensiun : ketika seseorang telah mencapai batas usia tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan yang disepakati.
5. Kontrak kerja berakhir
6. Kesehatan karyawan : kesehatan karyawan dapat dijadikan alasan pemberhentian karyawan. Ini bisa berdasarkan keinginan perusahaan atau keinginan karyawan yang juga telah diatur berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.
7. Meninggal dunia
8. Perusahaan dilikuidisasi
9. Karyawan dilepas jika perusahaan dilikuidisasi atau ditutup karena bangkrut.

C. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Mangruprawira Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ada 2 jenis, yaitu pemutusan hubungan kerja sementara dan pemutusan hubungan kerja permanen.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara, yaitu sementara tidak bekerja dan pemberhentian sementara.

2. Sementara tidak bekerja

Terkadang para karyawan butuh untuk menengglakan pekerjaan mereka sementara. Alasannya bermacam-macam dapat berupa kesehatan, keluarga, melanjutkan pendidikan rekreasi dan lain sebagainya. eadaan ini disebut juga dengan cutipendek atau cuti panjangnamun karyawan tersebut masih memiliki ikatan dengan perusahaan dan memiliki aturanmasing-masing.

1. Pemberhentian sementara

Berbeda dengan sementara tidak bekerja pembertihan sementara memiliki alasan internal perusahaan, yaitu karena alasan ekonomi dan bisnis, misalnya kondisi moneter dan krisisekonomi menyebabkan perusahaan mengalami chaos atau karena siklus bisnis. Pemberhentian sementara dapat meminimumkan di beberapa perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang hati-hati dan teliti.

1. Pemutusan Hubungan Kerja Permanen, ada tiga jenis yaitu atrisi, terminasi dan kematian.

a. Atrisi atau pemberhentian tetap seseorang dari perusahaan secara tetap karenaalasan pengunduran diri, pensiun, atau meninggal. Fenomena ini diawali oleh pekerja individual, bukan oleh perusahaan. Dalam perencanaan sumber daya manusia, perusahaan lebih menekannkan pada atrisi daripada pemberhentian sementara karena proses perencanaan ini mencoba memproyeksikan kebutuhan karyawan di masa depan.

b. Terminasi adalah istilah luas yang mencakup perpisahan permanen karyawan dari perusahaan karena alasan tertentu. Biasanya istilah ini mengandung arti orang yang dipecat dari perusahaan karena faktor kedisiplinan. Ketika orang dipecat karena alasan bisnis dan ekonomi. Untuk mengurangi terminasi karena kinerja yang buruk maka pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh karena dapat mengajari karyawan bagaimana dapat bekerja dengan sukses atas keterampilan dan pelatihan kerja. (pak wahyu)

Menurut Sedarmayanti jenis Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) ada 2 jenis, yaitu:

- a. Pemberhentian Sementara biasanya terjadi pada karyawan tidak tetap yang hubungan kerjanya bersifat tidak tetap, perusahaan yang bergerak pada produk musiman, Karyawan yang dikenakan tahanan sementara oleh yang berwajib karena disangka telah berbuat tindak pidana kejahatan.
- b. Pemberhentian Permanen sering disebut pemberhentian, yaitu terputusnya ikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan tempat bekerja.

Menurut Mulia S Panggabean Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ada 4 jenis, diantaranya:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas kehendak sendiri (Voluntary turnover) hal ini terjadi jika karyawan yang memutuskan untuk berhenti dengan alasan pribadi
2. Pemberhentian Karyawan karena habis masa kontrak atau karena tidak dibutuhkan lagi oleh organisasi (Lay Off).
3. Pemberhentian karena sudah mencapai umur pensiun (Retirement). Saat berhenti biasanya antara usia 60 sampai 64 tahun.
4. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan atas kehendak pengusaha. Dalam hal ini pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja mungkin disebabkan adanya pengurangan aktivitas atau kelalian pegawai atau pelanggaran disiplin yang dilakukan pekerja.

Dari beberpa sumber tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jenis Pemberhentian hubungan kerja (PHK) adalah:

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Sementara

PHK sementara dapat disebabkan karena keinginan sendiri ataupun karena perusahaan dengan tujuan yang jelas dan dapat melakukan pekerjaan

berdasarkan proses yang sistimatis. (Jurnal Pendas Mahakam, Sulfemi, Wahyu. Bagja. 2018)

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Permanen PHK permanen

PHK Permanen dapat disebabkan 3 hal, yaitu:

1. Keinginan sendiri
2. Kontrak yang habis
3. Pensiun
4. Kehendak Perusahaan

BAB III

PEMBAHASAN

PHK PADA KONDISI NORMAL

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisah dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Bilamana seseorang mengalami kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya, maka masa pensiun ini harus dinilai positif, artinya ia harus ikhlas melepaskan segala atribut dan kebanggaan yang disandangnya selama melaksanakan tugas, dan bersiap untuk memasuki masa kehidupan yang tanpa peran. Kondisi yang demikian memungkinkan pula munculnya perasaan sayang untuk melepaskan jabatan yang telah digelutinya hampir lebih separuh hidupnya. Bilamana seseorang mengalami peran dan perlakuan yang tidak nyaman, tidak memuaskan selama masa pengabdiannya, maka ia akan berharap segera untuk melepaskan dan meninggalkan pekerjaan yang digelutinya dengan susah payah selama ini. Orang ini akan memasuki masa pensiun dengan perasaan yang sedikit lega, terlepas dari himpitan yang dirasakannya selama ini. Meski demikian, apapun yang dirasakannya, orang harus mempersiapkan diri untuk menghadapi masa pensiun yang pasti datang, sejalan dengan bertambahnya umur dan kemunduran fisik yang dialami oleh setiap orang.

Noesyirwan (Kumara, Utami, dan Rosyid, 2003) mengemukakan bahwa secara teknis pensiun berarti berakhirnya suatu masa kerja, tetapi secara psikologis dan sosiologis pensiun mempunyai makna dan dampak yang tidak sama pada semua orang. Perubahan dari status aktif bekerja kepada status pensiun adalah perubahan yang biasanya cukup drastis. Lebih lanjut Kumara dkk. (2003) mengatakan bahwa individu yang menghadapi pensiun dituntut untuk melakukan

penyesuaian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri seseorang terhadap pensiun, yaitu: (1) Pensiun secara sukarela dan terencana, atau pensiun secara terpaksa dan tergesa-gesa. Orang yang pensiun secara sukarela dan terencana mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun. Orang yang harus menjalani pensiun secara terpaksa, akan merasa berat untuk menghayatinya. (2) Perbedaan individu yang didasari oleh faktor kepribadian, yaitu orang yang berpandangan luas dan fleksibel dapat menerima status baru sebagai pensiunan dan dapat beradaptasi dengan situasi yang baru. (3) Perencanaan dan persiapan individu sebelum pensiun datang. Dalam hal ini seseorang telah mempersiapkan diri secara matang dengan berbagai kegiatan sebelum masa pensiun tiba. Secara mental dan material orang menjadi lebih siap. (4) Situasi lingkungan, pensiunan yang tinggal di lingkungan sesama pensiunan memiliki semangat atau keyakinan diri yang lebih tinggi daripada pensiunan yang tinggal di lingkungan heterogen.

Pada tahap pertama, seseorang seharusnya sudah merencanakan jauh hari sebelum masa pensiun menjelang, tetapi hanya sedikit orang yang menyadari hal itu, demikian pula orang yang mengharapkan tetap bekerja sampai ajalnya tiba. Menjelang tibanya masa pensiun terdapat dua unsur penting yang harus dimiliki seseorang karyawan, yaitu: kesiapan finansial dan mempersiapkan keahlian untuk mengatur waktu luang.

Tahap kedua terjadi ketika masa pensiun ini benar-benar menjadi kenyataan. Keterlibatan seorang pensiunan dalam kegiatan di kantor sehari-hari, terutama dalam kegiatan yang penting, mulai berkurang, dan mungkin ia akan diminta untuk mengikuti program latihan menjelang pensiun. Fase ini ditandai dengan terbitnya surat keputusan yang menetapkan status seseorang sebagai pensiunan. Di Indonesia usia pensiun, bagi pegawai pemerintah khususnya, ditetapkan berdasar Peraturan Pemerintah RI No. 32 tahun 1979, tergantung pada jabatannya. Ditetapkan umur pensiun ialah 56 tahun, dan 65 tahun.

Tahap ketiga, banyak yang menyebut periode ini sebagai masa bulan madu, adalah tahap di mana orang menemukan kebebasan baru, pola hidup yang

berbeda sama sekali dari kebiasaan yang puluhan tahun telah dijalannya. Seorang pensiunan dapat melaksanakan fantasinya, yang bila segi finansial mengijinkan ia akan banyak melakukan perjalanan wisata, memancing, bermain golf, mengunjungi dan menengok cucu di kota lain, dan kegiatan lain yang membutuhkan waktu dan biaya.

Pada tahap berikutnya, seorang pensiunan akan mengalami kebosanan, tersadar dari suasana yang serba menyenangkan. Ia menjadi merasa bosan ketika irama kehidupannya melambat. Terlalu banyak traveling dan kunjungan ke anak cucu dirasakan melelahkan. Pada saat inilah dibutuhkan sejumlah minat yang harus dikembangkan untuk mengisi kehidupannya. Jika tidak, maka pengalaman di tahap ini akan dirasakan makin berat. Kondisi demikian akan dirasakan bertambah berat bilamana seseorang harus berpindah ke komunitas yang baru, di mana seseorang harus menghabiskan masa pensiunnya.

Tahap ke lima adalah tahap yang dimaksudkan untuk melakukan reorientasi. Diharapkan seseorang dapat menyusun gaya hidup dan irama kehidupan yang dapat dilaksanakannya untuk beberapa tahun ke depan. Lembaga yang dapat membantu untuk mencari dan mengembangkan kegiatan ialah organisasi sosial yang beranggotakan para lansia, paguyuban pensiunan, dan tentu saja lembaga-lembaga keagamaan. Lembaga ini dapat menawarkan bagaimana bentuk keterlibatan para pensiunan dilihat dari waktu, tingkat, dan kualitas kegiatannya. Hal ini akan menyangkut eksplorasi kesempatan-kesempatan berkreasi yang baru, dan membuat keputusan yang realistik berdasarkan minat dan keahlian masing-masing orang.

Pada tahap stabil diharapkan seorang pensiunan telah mencapai suatu pola keputusan yang menghasilkan kegiatan yang cukup dapat diprediksi, dan memuaskan kehidupannya. Saat ini seorang pensiunan telah memegang peran sebagai pensiunan. Ia telah menguasai dan mampu menangani dan menyesuaikan diri dengan penurunan kemampuan fisik, yang sejalan dengan bertambahnya umur. Orang yang demikian telah dengan sukses menghayati peran “tanpa peran”,

dan menterjemahkannya ke dalam kedudukan yang terhormat, bertanggung jawab, dan bermakna di lingkungan masyarakat. Tetapi tentu saja seseorang dapat menghadap sang Khalik setiap saat di sepanjang tahap-tahap sebelumnya. Bilamana Tuhan masih mengaruniai umur panjang, maka seseorang dapat memasuki fase berakhir atau terminasi yang berarti pada suatu ketika ia harus rela meninggalkan semua yang fana di dunia ini, keluarga, anak, cucu, bahkan buyut, dan, sahabat-sahabat terdekatnya, serta semua harta yang menjadi miliknya. Tahapan masa pensiun telah selesai dan seseorang telah dengan sukses dan memuaskan menghayati semua fase pensiun sebagai bagian akhir dari perjalanan karir semasa hidupnya.

PHK PADA KONDISI TIDAK NORMAL

Perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh lingkungan dimana organisasi beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat survive (Robbins, 1984). Tuntutan yang berasal dari dalam (inside stakeholder) maupun tuntutan dari luar (outside stakeholder) dapat memaksa organisasi melakukan perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja. Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak berasal dari kondisi ekonomi dan politik global, perubahan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang sudah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu organisasi mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Hal ini berdampak pada makin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja.

Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, 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, berakibat karyawan harus meninggalkan pekerjaannya. (2) Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik. (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. Hal ini juga berdampak pengurangan tenaga kerja. (4) Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Flippo (1981) membedakan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi tiga kategori, yaitu: (1) Layoff, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya. (2) Out-placement, ialah pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja, baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari pemutusan ini adalah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill in masih tersembunyi. (3) Discharge. Pemutusan kerja kategori ini merupakan pemutusan kerja yang paling menimbulkan perasaan tidak nyaman

di antara beberapa kategori pemutusan hubungan kerja yang ada. Pemutusan kerja ini dilakukan berdasar kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan. Karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan cara ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain.

Dari pengertian yang dipaparkan Manulang (1988) dan Flippo (1981) tersebut, tampak bahwa penyebab pemutusan hubungan kerja dapat bersumber pada dua pihak. Di satu sisi penyebab dapat berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan. Di sisi lain penyebab dapat berasal dari pihak manajemen, yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya mampu mengembangkan perusahaan, namun dalam kenyataannya justru menimbulkan kesulitan bagi organisasi dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

PERAN INSIDE STAKEHOLDER

Didalam keberadaan organisasi terdapat dua kelompok kepentingan (stakeholder), yaitu kepentingan yang berasal lingkungan di mana organisasi menjalankan fungsinya, atau dari luar organisasi (outside stakeholder), seperti supplier, konsumen, pemerintah, dan serikat pekerja, serta masyarakat pada umumnya. Sementara kepentingan yang lain berasal dari dalam organisasi (inside stakeholder) meliputi para pemegang saham (shareholder), manajemen, dan tentu saja tenaga kerja.

Kasus-kasus yang terjadi di Indonesia, misalnya kericuhan di PT Dirgantara Indonesia Bandung, dan aksi demonstrasi menuntut tetap dipekerjakan atau tidak dikenai pemecatan di industri Texmaco Group Jawa Tengah, dapat dicermati bagaimana para inside stakeholder menjalankan kewajibannya, dan menerima penghasilan mereka. PT Dirgantara Indonesia adalah sebuah industri strategis yang menghasilkan pesawat terbang baik bertipe fixed wing maupun tipe rotary wing. Industri ini semula menjadi andalan sebagai pemasukan devisa bagi Indonesia, akan tetapi permasalahan serius mencuat sehingga semua tenaga kerja

dikenai pemecatan oleh pihak direktur utama. Texmaco group adalah sebuah kelompok industri yang memproduksi beraneka ragam produk, dari bahan tekstil atau cita, sampai dengan memproduksi jenis truk dengan kemampuan besar. Kedua perusahaan tersebut mengalami kesulitan yang hampir sama. Para inside stakeholder pada dasarnya mempunyai kewajiban dan hak masing-masing untuk menjamin eksistensi organisasi tetap lestari di lingkungannya.

Para pemegang saham (shareholder) merupakan pemilik perusahaan, karena itu kewenangan mereka dinilai lebih superior dibanding dua inside stakeholder yang lain, yaitu manajer maupun tenaga kerja. Sumbangan para pemilik ialah memberikan uang yang diinvestasikan pada modal dan perlengkapan, peralatan, serta lokasi pabrik. Penghasilan mereka berupa dividen yang diterima setiap tahun, dan surat berharga berupa saham yang mengalami perubahan (peningkatan) harga di pasar modal. Saham ini sangat mengandung risiko tinggi, karena tidak ada jaminan uang kembali, bilamana terjadi ketidakpastian di pasar modal.

Manajer adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas pertumbuhan dan perkembangan organisasi menjadi lebih besar. Mereka bertanggung jawab membuat koordinasi segala sumber daya yang dimiliki organisasi dan meyakinkan bahwa tujuan organisasi telah dicapai dengan tingkat keberhasilan tinggi. Para manajer puncak (top managers) bertanggung jawab untuk menginvestasikan uang pemilik ke dalam berbagai sumber daya (alat, tenaga kerja, waktu) untuk memaksimalkan output barang dan jasa. Sementara para manajer adalah andalan pemilik saham untuk mengelola urusan perusahaan (organisasi).

Sumbangan para manajer adalah penerapan keahlian mereka untuk mengarahkan responsiveness organisasi terhadap tekanan yang berasal dari dalam maupun luar diri organisasi. Sebagai contoh: bagaimana para manajer menggunakan keahliannya untuk menghadapi atau meningkatkan pasar global yang terbuka, mengidentifikasi pasar produk-produk baru, atau mengatasi

masalah-masalah transaction-cost dan penerapan teknologi baru, akan sangat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Apa sajakah yang diterima para manajer terkait dengan sumbangan yang telah mereka berikan kepada perusahaan? Terdapat berbagai kemudahan yang menjadi hak untuk diterima, antara lain kompensasi dalam bentuk uang, misalnya: gaji, yaitu uang yang mereka terima rutin setiap bulan; bonus yaitu sejumlah uang yang diterima terkait dengan prestasi kerja mereka yang sangat memuaskan; dan kemungkinan pemilikan saham perusahaan. Mereka juga memperoleh kepuasan psikologis ketika merasakan keberhasilan dalam pengelolaan organisasi, merasakan bagaimana menunjukkan kekuasaan yang melekat pada dirinya.

Tenaga kerja organisasi atau karyawan terdiri atas semua pekerja yang termasuk karyawan non-manajerial. Anggota kelompok tenaga kerja mempunyai tanggung jawab dan tugas yang biasanya digariskan di dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan uraian jabatan yang menyatakan apa sajakah yang harus mereka kerjakan, bagaimana, dan kapan mengerjakannya, serta dengan siapa mereka harus melakukan hubungan-hubungan penting dalam bekerja, sebagai pelaksanaan tanggung jawab. Karyawan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada mereka. Sumbangan karyawan kepada organisasi adalah penampilan kerja terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Seberapa tingkat kualitas kinerjanya sedikit banyak berada di bawah pengaruh diri karyawan sendiri. Motivasi karyawan untuk berprestasi sangat berkaitan dengan sistem reward dan sistem punishment yang digunakan oleh organisasi untuk mempengaruhi prestasi kerja. Sejauh karyawan merasakan bahwa penghasilan yang diperoleh dari perusahaan masih menunjukkan perbandingan yang lebih tinggi penghasilan daripada sumbangan yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi, maka karyawan akan berusaha agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati. Akan tetapi sebaliknya, ketika seorang karyawan merasakan ketidak-adilan pada peraturan yang ada, merasakan bahwa sumbangannya tidak diimbangi dengan penghasilan yang memuaskan, maka ia cenderung akan mengurangi dukungannya pada organisasi,

atau bahkan akan meninggalkan perusahaan. Bilamana peristiwa ini terjadi maka organisasi akan kehilangan salah satu stakeholder yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan sumbangan dan penghasilan yang diperoleh para stakeholder khususnya inside stakeholder, kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang digambarkan diatas dapatlah ditinjau dari bagaimana para stakeholder memainkan perannya masing-masing. Bila ditinjau dari sisi sumbangan, tampak bahwa para karyawan telah melaksanakan tugas kewajibannya dan menunjukkan tingkat performansi yang baik, dan mereka masih layak mendapatkan hak-hak yang merupakan penerimaan penghasilan mereka sebagai karyawan. Akan tetapi sudah demikian pulakah para manajer sebagai inside stakeholder, yang memiliki tanggung jawab dan peran pengambil keputusan, melaksanakan tugas-tugas mereka? Robbin (1986) menyatakan bahwa tujuan utama pendirian suatu organisasi sangat terkait dengan input – transformation – output process, yaitu bagaimana suatu organisasi mengambil input dari lingkungannya, dilakukan proses transformasi di dalam organisasi, kemudian menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, berupa barang ataupun dalam bentuk jasa. Tujuan utama organisasi untuk menjamin eksistensinya, antara lain ialah: adanya peningkatan perolehan keuntungan, peningkatan penjualan (sales), penetrasi pasar, dan bagaimana menciptakan pasarpasar baru untuk produk yang dihasilkannya. Tujuan ini tentu saja telah dipercayakan pencapaiannya oleh para shareholder kepada para manajer. Para manajer memiliki kewenangan untuk menggunakan segala sumber daya yang dimiliki oleh organisasi (perusahaan) untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan diatas. Mereka mempunyai wewenang untuk mengalokasikan sumber daya yang ada, mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan yang setepat-tepatnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bahkan para manajerlah yang mempunyai tanggung jawab untuk memastikan bahwa tindakan korektif perlu dilakukan, bilamana dijumpai penyimpangan perilaku para karyawan dari rencana semula, dalam rentang waktu pencapaian tujuan organisasi.

Kewenangan atau kekuasaan yang dimiliki oleh para manajer untuk menjalankan roda kehidupan organisasi merupakan mandat yang diberikan oleh para shareholder. Para shareholder mempercayakan uang yang dimilikinya untuk digunakan oleh para manajer guna mencapai tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan tingkat kebutuhan masyarakat. Pemberian wewenang ini tentu saja berdasarkan pada kemampuan pribadi, skill yang dimiliki, dan juga keahlian para manajer. Hanya dengan dikelola oleh orang-orang yang benar-benar berkualitas dan memiliki integritas pribadi yang tinggi, kekayaan finansial para shareholder akan berkembang menjadi jumlah yang berlipat ganda. Akan tetapi bilamana orang-orang yang menduduki jabatan manajerial ini adalah orang-orang yang mengabaikan kepercayaan para shareholder, maka organisasi tentu saja akan mengalami kesulitan.

Ketika budaya organisasi telah tumbuh dan menjiwai setiap pekerja, maka hak dan kewajiban yang dimiliki oleh setiap inside stakeholder akan berjalan selaras. Semua pihak akan mendapatkan hak-hak yang telah ditetapkan. Jones (1994) menyatakan bahwa property right ialah hak-hak yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya untuk menerima dan menggunakan sumber daya di dalam organisasi. Property right menentukan hak dan tanggung jawab setiap kelompok inside stakeholder dan mempengaruhi berkembangnya norma, nilai-nilai, dan sikap terhadap organisasi. Dapat dicermati property right yang dimiliki oleh para manajer maupun para karyawan sebagai sumber daya manusia. Para top managers sering memperoleh property right yang besar karena mereka diberi alokasi sejumlah besar sumber daya organisasi, misalnya, gaji yang tinggi, hak untuk memiliki sejumlah besar saham, atau golden parachutes yang berarti mereka memiliki jaminan mendapatkan sejumlah besar uang bilamana mereka harus diberhentikan karena perusahaan diambil alih oleh pihak ke tiga. Hak yang dimiliki para top managers untuk menggunakan sumber daya organisasi merupakan pencerminan kekuasaan mereka untuk membuat keputusan dan mengendalikan sumber-sumber daya organisasi. Para manager biasanya memperoleh property right yang tinggi, sebab bilamana tidak, maka mereka

kemungkinan tidak termotivasi untuk bekerja atas nama organisasi atau stakeholder yang lain.

Sementara itu pihak tenaga kerja juga mendapatkan property right, yang bentuknya antara lain berupa suatu jaminan untuk dipekerjakan sepanjang hayat; keterlibatan di dalam program pemilikan saham oleh karyawan, atau program pembagian keuntungan bersama. Walau demikian pada kenyataannya sebagian besar pekerja atau tenaga kerja tidak memperoleh property right yang memuaskan. Kadang property right yang terwujud sangat sederhana bagi pekerja, yaitu upah yang mereka terima, asuransi kesehatan, dan jaminan asuransi pensiun yang diterima. Pada dasarnya hak-hak karyawan untuk menggunakan sumber daya organisasi tercermin pada taraf seberapa pengendalian mereka atas tugas-tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka.

Distribusi property right ini akan berpengaruh langsung pada nilai-nilai instrumental dalam pembentukan perilaku pekerja dan motivasi anggota organisasi. Distribusi property right pada setiap kelompok inside stakeholder akan menentukan efektifitas organisasi, dan budaya yang muncul di dalam organisasi.

Dengan demikian, kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak normal dapat ditinjau dari dua kelompok inside stakeholder, yaitu pihak pekerja sebagai tenaga kerja, dan pihak manajemen. Pada dasarnya manajemen termasuk penentu kebijakan yang berlaku di dalam organisasi, sekaligus akan menumbuhkan dan mengembangkan model budaya organisasi yang bagaimana yang mereka kembangkan.

Dari apa yang telah didiskusikan sebelumnya tampaknya bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena seseorang telah menuntaskan karyanya dalam mempertahankan eksistensi organisasi di lingkungannya, dan telah mencapai umur pensiun yang ditetapkan undang-undang. Orang ini akan meninggalkan perusahaan dengan suka cita dan penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja dulu. Sementara itu, yang ke dua adalah pemutusan hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian nasional, atau bahkan internasional, yang

berdampak negatif pada kehidupan organisasi, dan pada gilirannya mempengaruhi kestabilan perolehan pekerjaan karena suatu organisasi harus mengurangi tenaga kerjanya. Dari kondisi ini masyarakat kecil lah yang menderita karena tidak dapat mempertahankan penghasilannya di perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan yang muncul dengan masa pensiun, maka organisasi atau perusahaan perlu mempersiapkan baik secara psikologis rohaniyah, dan kesiapan finansial bagi para calon pensiunan. Orang yang pensiun harus sadar akan fase-fase dalam persiapan menjelang pensiun agar dapat menjalani tahapan dengan baik. Untuk itu diperlukan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja memasuki dan menjalani masa pensiun, mempersiapkan kondisi finansial mereka dengan asuransi dana pensiun.

Pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh kondisi tidak normal masih harus diperhatikan, dimanakah penyebab utamanya berada. Bila pada pihak tenaga kerja, maka untuk meningkatkan performance yang dinilai menurun, perlu pelatihan untuk lebih memacu perilaku yang diharapkan, dan memompa motivasi kerja mereka. Bilamana yang kurang berperan optimal adalah pihak manajemen, maka perlu disadarkan bahwa para manajerlah yang mempunyai kekuasaan dan kewenangan untuk pengambilan keputusan, sehingga kegiatan operasional organisasi dapat dipertahankan. Penelitian Hofstede, sebagaimana dikutip oleh Robbin (1994) menemukan bahwa budaya nasional berperan besar pada pembentukan perilaku dan sikap tenaga kerja terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Kekhawatiran yang muncul ialah negara Indonesia terkenal sebagai negara yang tingkat korupsinya sangat meluas di kalangan lapisan masyarakat. Bila hal ini merupakan suatu unsur di dalam budaya nasional, maka tentu saja akan mewarnai bagaimana perilaku para manajer dalam mengelola perusahaan atau organisasi yang dipercayakan kepada mereka, sehingga dengan pengelolaan yang kurang benar, karyawan juga yang nanti menderita sebagai akibat ditutupnya tempat kerja mereka sederhana yang berhubungan dengan kehidupan. (Sulfemi, Wahyu. Bagja. 2018).

1. Proses Dan Prosedur PHK

Per pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan regulasi pemerintah yang masih diberlakukan. Namun karena terkadang pemberhentian terkadang terjadi akibat konflik yang tak terselesaikan maka menurut Umar(2004) pemecatan secara terpaksa harus sesuai dengan 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 wakil dari P4D
4. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4P
5. Pemutusan hubungan berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri.

Kemudian menurut Mutiara S. Panggabean Proses Pemberhentian hubungan kerja jika sudah tidak dapat dihindari maka cara yang diatur telah diatur dalam Undang-undang No.12 tahun 1964. Perusahaan yang ingin memutuskan hubungan kerja harus mendapatkan izin dari P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah) dan jika ingin memutuskan hubungan kerja dengan lebih dari sembilan karyawan maka harus dapat izin dari P4P (Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat) selama izin belum didapatkan maka perusahaan tidak dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan harus menjalankan kewajibannya.

Namun sebelum pemberhentian hubungan kerja harus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dengan:

1. Meengurangi shift kerja

2. Menghapuskan kerja lembur
3. Mengurangi jam kerja
4. Mempercepat pension
5. Meliburkan atau merumahkan karyawan secara bergilir untuk sementara

Pemerintah tidak mengharapkan perusahaan melakukan PHK tercantun dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
4. Pekerja/buruh menikah
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam 1 perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB.
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh melakukan kegiatan serikat/pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau

berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.

8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
10. Pekerja. Buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Kompetensi PHK

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. UP, UPMK dan UPH dihitung berdasarkan upah karyawan dan masa kerjanya.

1. Perhitungan Uang Pesangon (UP) paling sedikit sebagai berikut:

Masa Kerja Uang Pesangon

- a). Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b). Masa kerja kurang dari 1 - 2 tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c). Masa kerja kurang dari 2 - 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- d). Masa kerja kurang dari 3 - 4 tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e). Masa kerja kurang dari 4-5 tahun, 5 (lima) bulan upah.
- f). Masa kerja kurang dari 5 - 6 tahun, 6 (enam) bulan upah.
- g). Masa kerja kurang dari 6 - 7 tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h). Masa kerja kurang dari 7 - 8, 8 (delapan) bulan upah.

2. Perhitungan uang penghargaan masa kerja (UPMK) ditetapkan sebagai berikut:

Masa Kerja UPMK

- a). Masa kerja 3 - 6 tahun 2 (dua bulan upah)
- b). Masa kerja 6 - 12 tahun 3 (tiga bulan upah)
- c). Masa kerja 12 - 15 tahun 4 (empat bulan upah)
- d). Masa kerja 15 - 18 tahun 5 (lima bulan upah)
- e). Masa kerja 18 - 21 tahun 6 (enam bulan upah)
- f). Masa kerja 21 - 24 tahun 7 (tujuh bulan upah)
- g). Masa kerja 3 - 6 tahun 8 (delapan bulan upah)
- h). Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah

3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UPH) meliputi:

- a). Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b). Biaya atau ongkos pulang untuk karyawan/buruh dan keluarganya ketempat dimana karyawan/buruh diterima bekerja.
- c). Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- d). Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

BAB IV

Soal dan Jawaban

A. Soal

Pilihan Ganda

1. Ada berapakah jenis PHK...
 - a. 1 jenis
 - b. 2 jenis
 - c. 3 jenis
 - d. 4 jenis
2. Putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati, yaitu istilah pengertian dari...
 - a. Retrenchment
 - b. Redundancy
 - c. Termination
 - d. Dismissal
3. Faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri seseorang terhadap pensiun, yaitu.. kecuali..
 - a. Perencanaa dan persiapan individu sebelum pensiun datang
 - b. Situasi lingkungan
 - c. Pensiun secara sukarela dan terencana
 - d. Situasi perencanaan
4. Kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak normal dapat ditinjau dari dua kelompok inside stakeholder, yaitu...
 - a. Pihak manajemen dan pekerja
 - b. Pihak pekerja sebagai tenaga pekerja, dan pihak manajemen
 - c. Pihak manajemen dan organisasi
 - d. Pihak pekerja dan organisasi
5. Pemutusan hubunga kerja dapat terjadi karena...
 - a. Adanya konflik antara bawahan dengan bos
 - b. Adanya kesalahan fatal yang merugikan perusahaan
 - c. Melakukan keputusan sepihak
 - d. Seseorang telah menuntaskan karyawan dalam mempertahankan eksistensi di lingkungannya.
6. Secara teknis, pensiun berarti berakhirnya suatu masa kerja, tetapi secara psikologis dan sosiologis pensiun yaitu...

- a. Mempunyai makna dan dampak yang sama
 - b. Mempunyai makna dan dampak yang tidak sama pada semua orang
 - c. Tidak mempunyai makna apapun
 - d. Hanya ada dampak pada semua orang
7. Kenapa orang yang pensiun secara sukarela dan terencana mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun. Karena...
- a. Orang yang harus menjalani pensiun secara terpaksa, akan merasa berat menghayatinya
 - b. Mempunyai semangat atau keyakinan diri yang lebih tinggi
 - c. Orang yang berpandangan luas
 - d. Orang yang menghadapi secara teratur
8. Pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan, kenapa...
- a. Karena PHK kondisi tidak normal
 - b. Karena PHK kondisi normal
 - c. Karena PHK keinginan sendiri
 - d. Karena PHK terpaksa
9. Karyawan mempunyai kewajiban untuk...
- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab
 - b. Mempunyai tanggung jawab
 - c. Melaksanakan tugas yang di percayakan kepada mereka
 - d. Melaksanakan tanggung jawab
10. Tenaga kerja organisasi atau karyawan terdiri atas...
- a. Pekerja atau karyawan
 - b. Pekerja atau karyawan
 - c. Tenaga kerja
 - d. Semua pekerja yang termasuk karyawan non karyawan

Essay

1. Kenapa orang takut di PHK?
2. Apa sajakah yang diterima para manajer terkait dengan sumbangan yang telah mereka berikan kepada perusahaan?
3. Sebutkan beberapa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian?
4. Apa pengertian istilah Retrenchment?
5. Di dalam keberadaan organisasi terdapat dua kelompok kepentingan. Sebutkan keduanya?

Kunci Jawaban

Pilihan Ganda

1. a) 2 jenis
2. c) Termination
3. d) Situasi perencanaan
4. b) Pihak pekerja sebagai tenaga pekerja, dan pihak manajemen
5. d) Seseorang telah menuntaskan karyawan dalam mempertahankan eksistensi di lingkungannya
6. b) Mempunyai makna dan dampak yang tidak sama pada semua orang
7. a) Orang yang harus menjalani pensiun secara terpaksa, akan merasa berat menghayatinya
8. b) Karena PHK kondisi normal
9. c) Melaksanakan tugas yang di percayakan kepada mereka
10. d) Semua pekerja yang termasuk karyawan non karyawan

Essay

1. Karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusun dengan carut mautnya kondisi perekonomian.
2. Terdapat beberapa kemudahan yang menjadi hak yang diterima rutin setiap bulan, misalnya gaji, yaitu sejumlah uang yang mereka berikan secara rutin setiap bulan.. bonus yaitu sejumlah uang yang diberikan sebagai prestasi kerja mereka yang sangat memuaskan.
3.
 - 1) Termination
 - 2) Dismissal
 - 3) Redundacy
 - 4) Retrenchment
4. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah masalah ekonomi, seperti resensi ekonomi, masalah peemasaran, hingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.
5.
 - 1) Kepentingan yang berasal dari lingkungan di mana organisasi menjalankan fungsinya.
 - 2) Kepentingan yang berasal dari dalam organisasi, meliputi para pemegang saham, manajemen, dan tentu saja tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Dunia industri negara maju yang masih saja mencari upah buruh yang murah, senantiasa berusaha menempatkan investasinya di negara-negara yang lebih menjanjikan keuntungan yang besar, walaupun harus menutup dan merelokasi atau memindahkan pabriknya ke negara lain. Keadaan ini tentu saja berdampak PHK pada karyawan di negara yang ditinggalkan. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan pada dewasa ini, merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu di masa lalu, sehingga jika dilihat secara struktur organisasi, tampak terjadi penggelembungan yang sangat besar. Ketika tuntutan efisiensi harus dipenuhi, maka restrukturisasi merupakan jawabannya. Di sini tentu saja terjadi pemangkasan posisi besar-besaran, sehingga PHK masih belum dapat dihindarkan. Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka PHK masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan pelatihan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (mantan karyawan).

Maka dari pembahasan diatas kita dapat menyimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan dinamika dalam sebuah organisasi perusahaan. Dan jika pandangan mengenai PHK itu negatif maka itu kurang tepat karna PHK merupakan proses yang akan dialami semua karyawan misalnya dengan pensiun atau kematian. Maka dari itu pemutusan hubungan kerja dibagi kedalam dua bagian yaitu:

a. Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) Sementara.

PHK sementara dapat disebabkan karena keinginan sendiri ataupun karena perusahaandengan tujuan yang jelas.

b. Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK Permanen.

PHK permanen dapat disebabkan 3 hal, yaitu:

- a. Keinginan sendiri
- b. Kontrak yang habis
- c. Pensiun

Kemudian perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja tidak langsung lepastangan namun masih ada yang harus di berikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupauang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Diman pemberian uang pesangaon dan uang penghargaan masa kerja disesuaikan dengan seberapa lama karyawan itu bekerja untuk perusahaan.

Selanjutnya hasil dari penelitian saya pada dasarnya sesuai dengan yang ada dalam teori pemutusan hubungan kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat kami sampaikan dalam makalah ini, hendaknya dalam pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang undang yang berlaku agar tidak ada perselisihan dan tidak ada pihak yang merasa di rugikan.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo, E.B., 1984. Personnel management. 5th edition. Sydney: McGraw-Hill International Book Company.

Jones, G. R. 1994. Organizational theory: Text and cases. New York: Addison Wesley Publishing Company.

Kumara, A., Utami, M.S., Rosyid, H.F., 2003. Strategi mengoptimalkan diri menjelang pensiun. Makalah Pembekalan Purna Tugas PNS Kabupaten Purworejo, Juli 2003 (tidak diterbitkan).

Manulang, S. H. 1988. Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta:

Penerbit Rineka Cipta. Robbins, 1984. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application. New York: Prentice-Hall Company International.

https://www.academia.edu/10163016/MAKALAH_PHK_TGS_SDM?show_app_store_popup=true

Sulfemi, W. B., & Desmiati, Z. (2018). Model Pembelajaran Missouri Mathematics Project Berbantu Media Relief Experience dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *PENDAS MAHAKAM: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(3), 232-245.

Sulfemi, W. B. (2018). Diktat Teknik Manajemen Pendidikan Non Formal. *Jurnal Pendidikan Non Formal*.

Sulfemi, Wahyu Bagja. (2018). *Modul Manajemen Pendidikan Non Formal*. Bogor: STKIP Muhammadiyah Bogor.lI