

. BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan bila terdapat seseorang yang diterima kerja sebagai karyawan berarti dengan sendirinya antara karyawan tersebut dengan perusahaan tersebut telah terjadi hubungan kerja, dengan hubungan kerja ini masing-masing pihak telah terikat satu sama lain dan sama-sama memiliki hak serta kewajiban terhadap yang lain. Apabila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi suatu pemutusan hubungan kerja terhadap seorang karyawan atau pemutusan hubungan kerja massal karena ada sebab tertentu maka hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai permainan dan aturan yang telah disepakati sebelumnya.

Apabila seorang pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh. PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 170 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK berdasarkan ketentuan pasal 150 menyatakan bahwa: "Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hak dan kewajiban yang timbul akibat adanya hubungan kerja harus disepakati secara bersama oleh pekerja dan pengusaha, juga tidak boleh kurang dari standard minimum yang diatur dalam ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu pemerintah menetapkan kebijakan

pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan.

Di suatu perusahaan yang berada tepat di kota Gresik, Jawa Timur terjadi PHK secara massal, yaitu pada perusahaan PT.Smelting, perusahaan atau pabrik pengolahan milik PT.Freeport Indonesia telah melakukan PHK secara sepihak kepada 309 pekerja. Masalah ini berujung pada tersendatnya operasional Freeport Indonesia dan berdampak besar dengan di rumahkannya sebanyak 309 orang. Ketua Pimpinan Unit Kerja (PUK) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Zainal Arifin mengungkapkan total pegawai yang bekerja di PT.Smelting, Gresik sebanyak 450 orang. Dari jumlah tersebut, pegawai yang melakukan mogok kerja mencapai 309 orang karena terkena PHK, sedangkan sisanya tidak ikut mogok kerja yang merupakan serikat independent. "Dari laporan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) pada pertengahan February, perusahaan melaporkan PHK terhadap 309 pegawainya, itu artinya termasuk kami yang disini yang melakukan mogok kerja di-PHK secara sepihak." tegas dia saat ditemui di Hotel Mega Proklamasi, Jakarta, Selasa (7/3/2017).

Dia menyebut PHK atas 309 pegawai PT.Smelting, Gresik secara sepihak karena faktanya, tidak semua pegawai menerima surat PHK. Sebagian justru hanya menerima Surat Peringatan (SP). Zainal menambahkan, pegawai yang mogok tersebut merupakan pekerja operasional mulai dari proses bongkar muat sampai dengan finishing. Zaenal Arif menegaskan kembali bahwasanya selama 47 hari sejak 19 Januari sampai sekarang, pabrik stop produksi, sehingga 40% produksi Freeport tidak bisa terserap ditempat kami. Wakil Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT.Smelting Indonesia, Ibnu Shobir, mengatakan terjadi kesenjangan persentase kenaikan gaji diantara pekerja PT.Smelting Gresik. Misalnya untuk golongan 1-4, yaitu golongan 1 security dan driver, golongan 2 operator, golongan 3 team leader, dan golongan 4 engineer hanya mendapat kenaikan 5%. Sedangkan level 5-6 yaitu golongan 5 managerial dan golongan 6 departemen manager mendapatkan kenaikan gaji 170%.

Karena itulah 309 pekerja melakukan mogok kerja, dan ketika tidak adanya tanggapan dari perusahaan, mereka langsung turun tangan dan melakukan aksi unjuk rasa. Kenaikan 5% untuk level staf itu antara Rp 600.000-Rp 700.000, tapi level 5 dan 6 naik 170% nilainya Rp10 juta-Rp30 juta. Kalau awalnya Rp 4 juta mereka sudah belasan juta," ujar Ibnu di Hotel Mega Proklamasi, Jakarta Pusat, Selasa (7/3/2017). Sementara di tahun-tahun sebelumnya, kenaikan gaji berdasarkan inflasi dan mempertimbangkan kinerja individu. Ia mengatakan telah meminta penjelasan dari pihak *managemen* tetapi tidak kunjung mendapatkan penjelasan sehingga serikat pekerja merasa diperlakukan tidak adil. "Kalau 2015 itu sama semua level. Jadi 2016 itu sudah fantastis banget, sudah di luar formula." ujarnya.

Oleh karena itu, para pekerja meminta keadilan dan kenaikan gaji dikembalikan sesuai formula sebelumnya. Para pekerja menuntut perusahaan menghentikan diskriminasi terhadap pekerja yang mogok kerja dan unjuk rasa, seperti PHK sepihak dan penghentian akses asuransi kesehatan. Paling tidak, para pekerja ini meminta untuk bertemu dan melakukan mediasi dengan Direksi PT.Smelting Gresik.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, diduga ada Faktor Mogok Kerja karena Diskriminasi, dan Unjuk Rasa antar pekerja di level 1-4 yang mengakibatkan PHK itu terjadi di PT.Smelting, Gresik, dan penulis juga mendapatkan beberapa data jumlah karyawan di PT.Smelting, Gresik dari tahun 2015-2017 hingga data jumlah karyawan di-PHK pada tahun 2017 ialah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Smelting, Gresik

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan di-PHK
2015	400	0
2016	450	0
2017	450	309

Sumber: Data PT.Smelting Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

Jadi Populasi karyawan yang di PHK ialah sejumlah 309 karyawan, salah satunya termasuk Ketua Pimpinan Unit Kerja (PUK) Zaenal Arifin, dan Wakil Pimpinan Unit Kerja Ibnu Sobir menjadi korban PHK secara sepihak setelah melakukan mogok kerja.

Akibat dari mogok kerja dan unjuk rasa ini para pekerja belum mendapatkan gaji selama 1 bulan sejak Februari. "Kita belum gajian sejak bulan Februari. Pesangon pun belum ada," ujar Wakil Ketua Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Logam (SPL) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT.Smelting Indonesia, Ibnu Shobir, di Hotel Mega Proklamasi, Jakarta Pusat, Selasa (7/3/2017).

Dengan demikian jika ada keputusan hubungan kerja terhadap karyawan maka perusahaan tersebut harus memberikan dana atau pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berhubungan dengan keputusan hubungan kerja tersebut, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan yang baru seperti dahulu, berbagai alasan atau sebab karyawan itu berhenti, ada yang di dasarkan karena permintaan sendiri, adapula yang di dasarkan karena adanya peraturan yang sudah tidak memungkinkan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, akibat pemberhentian ini sangat berpengaruh besar terhadap pengusaha dan karyawannya. Pengaruh untuk karyawan jika ia berhenti dari perusahaan berarti karyawan tersebut sudah tidak dapat memenuhi lagi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara maksimal, maka dari itu *manager* sumber daya manusia sudah harus memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya di terima untuk karyawan yang berhenti sehingga karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sampai pada tingkat di anggap cukup. Sedangkan pengaruhnya bagi pengusaha yakni pengusaha harus mencari karyawan baru yang dapat menggantikan posisi karyawan yang berhenti tersebut, supaya perusahaan tetap berjalan maksimal tanpa adanya hambatan yang mengganggu.

Berdasarkan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka dari itu penulis akan melakukan penelitian dari beberapa aspek dan persepsi, yang berjudul "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PHK DI PT.SMELTING, GRESIK."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka hal-hal pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor mogok kerja berpengaruh parsial terhadap PHK di PT. Smelting, Gresik?
2. Apakah faktor unjuk rasa berpengaruh parsial terhadap PHK karyawan di PT.Smelting, Gresik?
3. Apakah faktor yang terdiri atas mogok kerja dan unjuk rasa berpengaruh simultan terhadap PHK di PT.Smelting Gresik?
4. Diantara faktor yang terdiri dari mogok kerja dan unjuk rasa variabel manakah yang dominan mempengaruhi PHK di PT.Smelting, Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini diantaranya, adalah:

1. Untuk mengetahui faktor mogok kerja berpengaruh parsial terhadap PHK di PT.Smelting, Gresik.
2. Untuk mengetahui faktor unjuk rasa berpengaruh parsial terhadap PHK di PT.Smelting, Gresik.
3. Untuk mengetahui faktor yang meliputi mogok kerja,dan unjuk rasa berpengaruh simultan terhadap PHK di PT.Smelting Gresik.
4. Untuk mengetahui diantara faktor mogok kerja dan unjuk rasa manakah yang berpengaruh dominan terhadap PHK di PT.Smelting Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, bagi:

- a. Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran, dan saran-saran yang bermanfaat bagi organisasi dalam mengevaluasi implementasi faktor-faktor yang mempengaruhi PHK serta merekomendasikan temuan-temuan dalam penelitian ini untuk perkembangan perusahaan tersebut.

b. Perguruan Tinggi

1. Menambah referensi pustaka yang berkaitan dengan penerapan strategi pembelajaran.
2. Dapat memberikan informasi kepada pihak kampus tentang faktor-faktor yang mempengaruhi PHK.
3. Dapat meningkatkan pemahaman konsep materi dan menambah kelengkapan hasil penelitian sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti lain dengan masalah yang sama.

c. Peneliti

1. Untuk dapat memperluas wawasan pengetahuan dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
2. Dapat melaksanakan suatu analisis yang terjadi secara nyata di lapangan sehingga dapat mengetahui secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi PHK di PT.Smelting, Gresik.
3. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang sumber daya manusia
4. Mengaplikasikan teori yang didapat di bangku perkuliahan dan diterapkan di lapangan.

