

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEJADIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT."X"**

**TESIS**

**DECKY HAEDAR ULUM  
NPM : 0806477730**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
JAKARTA  
JANUARI 2011**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEJADIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI PT."X"**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum

**DECKY HAEDAR ULUM  
NPM : 0806477730**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS HUKUM  
PROGRAM PASCA SARJANA  
JAKARTA  
JANUARI 2011**

## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : Decky Haedar Ulum  
NPM : 0806477730  
Program Studi : Hukum Ekonomi  
Judul Thesis : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. "X"

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Hukum Ekonomi Fakultas Hukum, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Prof. Dr. A. Uwiyono, SH, MH

Penguji : Akhmad Budi Cahyono, SH, MH

Penguji : Abdul Salam, SH, MH

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 8 Januari 2011

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan thesis ini. Penulisan thesis ini dilakukan dalam rangka memnuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Hukum Jurusan Hukum Ekonomi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. A. Uwiyono, SH, MH, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan thesis ini.
2. Bapak Sahat dan Iskandar Jusuf yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
3. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
4. Teman-teman di Program Studi Hukum Ekonomi yang telah membantu saya dalam menyelesaikan thesis ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga thesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Januari 2011

Penulis

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Decky Haedar Ulum  
NPM : 0806477730  
Program Studi : Ilmu Hukum Ekonomi  
Departemen : Pascasarjana  
Fakultas : Hukum  
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. "X"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 8 Januari 2011

Yang Menyatakan :

(Decky Haedar Ulum)

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASIKARYA ILMIAH .....	iv
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Batasan Penelitian .....	6
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pemutusan Hubungan Kerja .....	8
2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	15
2.2.1 Jenis Kelamin .....	15
2.2.2 Usia .....	16
2.2.3 Status Perkawinan .....	17
2.2.4 Jabatan .....	17
2.2.5 Pendidikan .....	18
2.2.6 Masa Kerja .....	19
2.2.7 Status Hubungan Kerja .....	21
2.3 Alasan dan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja .....	22
2.4 Biaya .....	27
<b>3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Kerangka Konsep .....	29
3.2 Hipotesis .....	29
3.3 Definisi Operasional .....	30
3.4 Desain Penelitian .....	31
3.5 Populasi .....	32
3.6 Pengukuran dan Pengamatan Variabel Penelitian .....	32
3.7 Pengumpulan Data .....	32
3.8 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.9 Pengolahan Data .....	33
3.10 Teknis Analisa Data .....	34

<b>4. PEMBAHASAN</b>	37
4.1 Gambaran Umum .....	37
4.2 Analisis Univariat .....	37
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel-Variabel Independen di PT. "X" .....	38
4.3.1 Jenis Kelamin .....	40
4.3.2 Usia .....	40
4.3.3 Status Perkawinan .....	41
4.3.4 Pendidikan .....	41
4.3.5 Jabatan.....	41
4.3.6 Masa Kerja .....	43
4.3.7 Status Hubungan Kerja .....	43
4.4 Analisis Bivariat	45
4.4.1 Hubungan Antara Jenis Kelamin Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	52
4.4.2 Hubungan Antara Usia Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	46
4.4.3 Hubungan Antara Status Perkawinan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	46
4.4.5 Hubungan Antara Jabatan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	46
4.4.4 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	47
4.4.6 Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	47
4.4.7 Hubungan Antara Status Hubungan Kerja Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	47
4.5 Analisis Multivariat .....	48
4.5.1 Uji Goodness of Fit .....	49
4.5.2 Uji Hipotesis .....	
4.5.3 Jenis Kelamin Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	53
4.5.4 Usia Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	52
4.5.5 Status Perkawinan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	52
4.5.6 Jabatan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
4.5.7 Pendidikan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
4.5.8 Masa Kerja Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	54
4.5.9 Status Hubungan Kerja Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	55
4.6 Biaya Akibat Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja .....	55
4.7 Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja .....	56

<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran .....	65
<b>DAFTAR REFERENSI .....</b>	<b>66</b>





## DAFTAR GAMBAR

halaman

- Gambar 3.1 Kerangka konsep faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X" ..... 29



## DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1	Jumlah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja Di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 ..... 2
Tabel 4.1	Tabel silang antara lejadian pemutusan hubungan kerja dengan jenis kelamin ..... 37
Tabel 4.2	Distribusi frekuensi variabel independen ..... 38
Tabel 4.3	Hasil analisis bivariat variabel independen terhadap Pemutusan Hubungan Kerja ..... 44
Tabel 4.4	Hasil uji regresi logit variabel independen terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 ..... 50
Tabel 4.5	Nilai kompensasi pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 ..... 56
Tabel 4.6	Prosentase pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 ..... 59

## DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran I Hasil pengolahan statistik kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X" periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 .....	68



## ABSTRAK

Nama : Decky Haedar Ulum  
Program Studi : Ilmu Hukum Ekonomi  
Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi  
Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. "X"

Tesis ini membahas faktor-faktor jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *cross sectional* untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja dari 1 Januari 2009 sampai 30 Agustus 2010. Untuk analisis yuridis digunakan metode penelitian normatif terhadap asas-asas hukum pemutusan hubungan kerja. Selain itu penelitian ini juga menghitung biaya yang dibayarkan kepada pekerja sebagai akibat kejadian PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor jenis kelamin, umur, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja mempengaruhi kejadian PHK. PT. "X" pada periode penelitian telah melakukan 878 PHK terhadap pekerja dan mengeluarkan biaya PHK senilai Rp. 111.915.443.490. Alasan PHK yang paling dominan adalah karena pekerja mengundurkan diri sebesar 47,49 % dan pensiun dini sebesar 19,59 %. Oleh karena itu disarankan agar PT. "X" untuk melakukan intervensi untuk mengurangi kejadian PHK terhadap faktor-faktor jabatan, status hubungan kerja dan tingkat pendidikan serta melakukan mengatur hak bagi pekerja yang putus hubungannya karena alasan mendesak, dan besaran uang pisah bagi karyawan yang dikualifikasikan mengundurkan diri. "X" dan mengatur secara khusus alasan pemutusan hubungan kerja karena reorganisasi dan ikatan perkawinan.

Kata kunci :  
Pemutusan hubungan kerja, PHK, faktor-faktor PHK.

## ABSTRACT

Nama : Decky Haedar Ulum  
Program Studi : Economic of Law  
Judul : The Analysis of Factors That Influenced  
Retrenchment in PT. "X"

This thesis discussed the factors of gender, age, status of the marriage, position, education, length of service, status of worker towards the retrenchment (PHK) incident. This research used cross sectional research to analyse factors that influenced the retrenchment incident from January 1, 2009 to August 30, 2010. For the juridical analysis was used by the normative research method towards principles of the retrenchment law. Moreover this research also counted the cost that was paid to the worker as resulting from the incident of PHK. The research pointed out that the factor of gender, age, position, education, length of service, status of worker influenced the PHK. PT. "X" in this period of did 878 PHK and spent Rp. 111.915.443.490. The most dominant reason came from the worker to withdraw of 47.49 % and the early pension of 19.59 %. We suggested that PT. X to carry out the intervention to reduce the PHK incident towards position factors, the status of work and the level of education as well as did arranged the right for the "alasan mendesak" and the "uang pisah" for the employee who was qualified withdrew.

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha diatur berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan<sup>1</sup>, namun pada kenyataannya sebagian besar sumber hukum perburuhan tidak diatur dalam peraturan perundangan<sup>2</sup>. Salah satu sumber hukum perburuhan tersebut adalah perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama.<sup>3</sup> Aturan dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang<sup>4</sup>, dan salah satu hal yang diatur dalam hukum perburuhan secara khusus adalah pemutusan hubungan kerja.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengamanatkan bahwa pekerja dan pengusaha harus berupaya sedapat mungkin mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan akan berdampak secara sosial ekonomi bagi pekerja dan keluarganya. Adakalanya dalam pada saat pekerja dan pengusaha melaksanakan hak dan kewajibannya dalam proses produksi, terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>5</sup> yang tidak dapat dihindarkan oleh kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja tersebut dapat disebabkan oleh berbagai antara lain semakin

---

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Soepomo, Iman, *op.cit.*, hlm.32.

<sup>5</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

ketatnya persaingan usaha, angkatan kerja yang terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang fluktuatif, resesi ekonomi, bahkan perselisihan hubungan industrial dapat menjadi faktor pemicu pemutusan hubungan kerja. Kondisi ini menyebabkan pekerja dan pengusaha selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor demografi seperti kependudukan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan<sup>6</sup>. Faktor masa jabatan, status hubungan kerja, jabatan juga merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja.

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 pemutusan hubungan kerja terhadap 878 pekerja atau sebesar 4,28 % dari seluruh pekerja. Data bulanan pemutusan hubungan kerja di PT.” X” pada periode tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1.1  
Jumlah Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010

No.	Bulan/Tahun	Jumlah Pekerja Yang Di PHK	Prosentasi Dari Total Pekerja (%)
	<b>Tahun 2009</b>		
1	Januari	66	0,32
2	Pebruari	32	0,16
3	Maret	27	0,13
4	April	26	0,13
5	Mei	33	0,16
6	Juni	49	0,24
7	Juli	38	0,19
8	Agustus	38	0,19
9	September	37	0,18
10	Oktober	40	0,19
11	November	26	0,13
12	Desember	21	0,10

Sumber : data telah diolah kembali

<sup>6</sup> *ibid.*, hlm.34.

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 (sambungan)

No.	Bulan/Tahun	Jumlah Pekerja Yang Di PHK	Prosentasi Dari Total Pekerja (%)
	<b>Tahun 2010</b>		
1	Januari	64	0,31
2	Pebruari	40	0,19
3	Maret	57	0,28
4	April	52	0,25
5	Mei	55	0,27
6	Juni	70	0,34
7	Juli	61	0,30
8	Agustus	46	0,22
	<b>JUMLAH</b>	<b>878</b>	<b>4,28</b>

Sumber : data telah diolah kembali

Dari data di atas menunjukkan bahwa PT. “X” mempunyai masalah pemutusan hubungan kerja yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan. Angka pemutusan hubungan kerja yang mencapai 878 orang atau 4,28 % dari seluruh pekerja menunjukkan bahwa PT.” X” mempunyai suatu masalah dalam pemutusan hubungan kerja.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa jumlah pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya oleh PT.” X” selama periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 berjumlah 878 pekerja atau sebesar 4,28 % dari seluruh pekerja. Sehingga yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah **“belum diketahuinya faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja, biaya dan permasalahan hukum sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja di PT. X”**.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT.” X” ?



- b. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X" ?
- c. Berapakah biaya akibat pemutusan hubungan kerja di PT. "X" dari 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 ?
- d. Bagaimana pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama di PT. "X" dan bagaimana pelaksanaannya ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Tujuan Umum

Diperolehnya gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja, biaya dan permasalahan hukum yang timbul akibat pemutusan kerja di PT. "X".

#### b. Tujuan Khusus

- Mengetahui hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara usia dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara status perkawinan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara usia kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".

- Mengetahui hubungan antara status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. “X”.
- Mengetahui biaya akibat pemutusan hubungan kerja di PT.” X” dari 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010.
- Mengetahui permasalahan hukum yang timbul dalam pemutusan hubungan kerja di PT.” X”.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat secara teoritis yaitu untuk menambah pengetahuan mengenai hubungan antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja.
- b. Manfaat aplikatif bagi manajemen PT. “X” yaitu :
  - Alat untuk mengidentifikasi permasalahan pemutusan hubungan kerja di perusahaan
  - Sumber informasi untuk menetapkan kebijakan dalam manajemen sumberdaya manusia di perusahaan

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Penelitian dilaksanakan di PT. “X”
- b. Penelitian yang dilakukan adalah meneliti hubungan antara faktor-faktor : jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja dan menghitung biaya akibat pemutusan hubungan kerja serta menganalisis secara yuridis pemutusan hubungan kerja di PT. “X”.
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan PT. “X”.
- d. Agar tidak terjadi perbedaan pengertian, maka istilah yang dipergunakan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

- Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>7</sup>
- Pengusaha adalah : a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>8</sup>
- Perusahaan adalah : a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>9</sup>
- Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>10</sup>
- 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<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 3.

<sup>8</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 5.

<sup>9</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 6.

<sup>10</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 15.

<sup>11</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 16.

- Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>12</sup>



---

<sup>12</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 25.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja sering tidak terelakan. Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen sumberdaya manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istilah *turnover*<sup>1</sup>. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya *turnover* pada waktu itu. *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.

Terdapat dua tipe *turnover* yaitu : *turnover* sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan *turnover* terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi<sup>2</sup>. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian.<sup>3</sup> *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.

---

<sup>1</sup> Sarwoto, Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. (Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991), hlm.81

<sup>2</sup> Robbins, S.P, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi (Jakarta : PT. Prehallindo, Jilid2, 1996).hlm.49.

<sup>3</sup> Mokoginto, U.A. 2001. Pengembangan Kualitas SDM Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Industri UI.

Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Hal ini terutama apabila terjadi di level manajemen lini menengah, maka kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin besar. Pemutusan hubungan kerja menciptakan situasi terputusnya sama sekali hubungan antara pekerja baik hubungan kerja maupun hubungan sosial. Pemutusan hubungan kerja bagi perusahaan akan menimbulkan resiko yang merugikan bagi pengusaha dan pekerja<sup>4</sup>. Resiko bagi perusahaan tersebut antara lain :

- a. Melepas karyawan yang sudah berpengalaman dan setia,
- b. Terhentinya produksi sementara dengan adanya pemutusan hubungan kerja
- c. Harus mencari penggantinya dengan karyawan yang baru,
- d. Untuk mengganti, perlu biaya yang besar untuk merekrut,
- e. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan dapat menderita rugi. Hal ini akan terlihat pada<sup>5</sup> :

- a. Produktivitas kerja akan merosot, bila tidak berhenti sama sekali;
- b. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja potensial yang susah dicari penggantinya;
- c. Perusahaan harus mengeluarkan biaya, tenaga dan waktu untuk merekrut tenaga baru;
- d. Kurang berfungsinya pengelolaan perusahaan dengan baik.

Sedangkan resiko bagi karyawan adalah<sup>6</sup> :

- a. Hilangnya atau berkurangnya penghasilan yang diterima untuk membiayai keluarga;

---

<sup>4</sup> Gouzali Saydam, "Manajemen SDM", (Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000), hlm.181.

<sup>5</sup> *ibid.*, hlm.181.

<sup>6</sup> *ibid.*, hlm.181.

- b. Timbulnya situasi yang tidak enak karena mengganggu;
- c. Berkurangnya rasa harga diri, apalagi bila selama ini memangku jabatan;
- d. Terputusnya hubungan (relasi) dengan teman-teman sekerja; dan
- e. Harus bersusah payah lagi mencari pekerjaan baru.

Selain itu juga pemutusan hubungan kerja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, dan finansial bagi pekerja yaitu<sup>7</sup> :

- a. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian.
- b. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya
- c. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan baru sebagai penggantinya.

Selain itu apabila pemutusan hubungan kerja 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 pengusaha<sup>8</sup>.

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja diteruskan. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan atau keinginan perusahaan. Sebenarnya pemutusan hubungan kerja itu dapat menimbulkan kerugian. Tapi karena kerugian yang ditimbulkan dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, maka pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tetap dilaksanakan<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Asyhadie, Zaeni, "Dasar-dasar Hukum Perburuhan", (Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Pertama : 2003), hlm.10.

<sup>8</sup> *ibid.*, hlm.49.

<sup>9</sup> Nitisemito, Alex, Manajemen Personalia, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992), hlm 275.

Faktor penyebab seorang karyawan diputuskan hubungan kerjanya oleh perusahaan diantaranya<sup>10</sup> :

- a. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi dan rasionalisasi
- b. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman
- c. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak menunjukkan kemampuan atau prestasi yang baik.

Terdapat 2 sebab pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Timbulnya pemutusan hubungan kerja itu bersumber dari<sup>11</sup> :

- a. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri

Suatu pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena dirasakan sudah tidak ada gunanya lagi melakukan hubungan kerja dengan perusahaan. Bila hubungan kerja masih diteruskan misalnya, maka dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh sebab itu ia merasa lebih baik keluar dari pekerjaan atau dari melakukan pemutusan hubungan kerja atas permintaannya sendiri. Hal ini dilakukannya karena ia merasa tidak mungkin lagi dan tidak menguntungkan bagi dirinya sendiri bekerja di tempat itu. Karena itu pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri terjadi disebabkan oleh : tingkat kompensasi yang dianggap rendah, tidak ada pengembangan karir, lingkungan kerja yang kurang nyaman, masalah keluarga, masalah kesehatan yang tidak cocok, merasa pekerjaan tidak cocok dengan minat dan bakat, perlakuan yang dirasa kurang adil dan sebagainya

<sup>10</sup> Mangkunegara, A. *Psikologi Perusahaan*. (Bandung : Triguna Karya, 1993), hlm.78.

<sup>11</sup> *ibid.*, hlm. 181.



Mengundurkan diri merupakan salah satu hal yang tidak dapat dicegah dan pasti terjadi dalam kehidupan organisasional. Tentunya berbagai alasan digunakan untuk pengajuan permohonan pengunduran diri seperti alasan pribadi, pertimbangan keluarga, atau karena pindah bekerja ke tempat atau organisasi lain<sup>12</sup>.

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak sesuai, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya<sup>13</sup>. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan.

Definisi pemberhentian atas permintaan sendiri<sup>14</sup> adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu. Dengan kata lain pemberhentian atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan pihak perusahaan tidak dapat dilanjutkan kembali dan alasannya pun bersifat pribadi.

Bila absensi dikaitkan dengan *turnover* (pemutusan hubungan kerja), absensi merupakan indikator terhadap ketidakpuasan karyawan yang sekaligus merupakan upaya sebelum pekerja menghambil keputusan untuk keluar dari pekerjaannya, dan ini merupakan kasus terbanyak di lingkungan industri.. Hal ini sesuai pendapat Gordon Robertson (1979) dengan judul *absenteeism and labour Turnover in Selected Ontario Industries*” yang menyatakan bahwa absensi dan *turnover* mempunyai hubungan yang erat dan setelah diidentifikasi pada kenyataannya lebih banyak dijumpai pada perusahaan-

---

<sup>12</sup> Siagian, Sondang, *op.cit*, hlm.59.

<sup>13</sup> *ibid*, hal.298.

<sup>14</sup> Mangkunegara, *op.cit*, hal.166.

perusahaan dan merupakan masalah yang sering muncul dan merupakan variasi terbanyak dari dunia Industri.

Terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya<sup>15</sup>. Pekerja yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan rendah tingkat absensi dan pengunduran dirinya.

b. Pemutusan hubungan kerja karena kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan atau organisasi dapat pula menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawan. Hal ini terjadi karena perusahaan merasa memikul beban berat untuk membayar kompensasi karyawan. Kebijakan pemutusan hubungan kerja untuk sebagian karyawan terpaksa diambil karena : karyawan tidak disiplin, karyawan kurang cakap dan tidak produktif, karyawan memiliki perilaku asusila, karyawan tidak bisa bekerja sama, penyederhanaan organisasi dalam perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja atas kebijakan perusahaan akan menimbulkan akibat-akibat bagi perusahaan yaitu perusahaan harus memberikan uang pesangon (uang tolak) atau pembayaran pensiun kepada karyawan yang diputuskan hubungannya dan perusahaan dapat digugat ke apabila pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tidak dilaksanakan sesuai peraturan perundangan.

Pemensiunan terjadi karena proses alamiah yang tidak mungkin dicegah, setiap pekerja pada saat tertentu akan mencapai usia pensiun. Dalam teori manajemen sumber daya manusia pada dasarnya dikenal dua jenis pemensiunan yaitu pemensiunan sukarela dan pemensiunan yang diharuskan. Pemensiunan sukarela diberlakukan karena satu dari dua kemungkinan. *Pertama*, apabila ada anggota organisasi yang minta berhenti dari organisasi dengan hak pensiun. *Kedua*, karena berbagai pertimbangan organisasi

---

<sup>15</sup> Siagian, Sondang, *op.cit*, hal.297

mendorong karyawannya untuk segera memasuki masa pensiun dengan hak-hak pensiun tertentu. Bentuk pemensiunan yang lain adalah pemensiunan yang diharuskan, artinya dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku umum atau berbagai ketentuan yang hanya berlaku bagi pekerja dalam suatu organisasi tertentu saja ditetapkan umur masa aktif pekerja<sup>16</sup>

Dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku umum bagi para pekerja dalam suatu organisasi ditetapkan batas umur masa aktif para pekerja, berarti setiap orang yang mencapai umur tersebut harus memasuki masa pensiun<sup>17</sup>.

Pensiun adalah pemberhentian atas kehendak perusahaan, undang-undang ataupun atas keinginan karyawan sendiri. Kehendak perusahaan memensiunkan karyawan disebabkan karena kecelakaan pada saat melaksanakan pekerjaan, cacat fisik atau karena menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut karena dianggap sudah tidak produktif lagi atau sudah berusia lanjut<sup>18</sup>.

Terdapat 4 (empat) faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk pensiun yaitu<sup>19</sup> : perbedaan-perbedaan individu, struktur-struktur kesempatan dalam jalur-jalur karir, faktor-faktor organisasional, dan lingkungan eksternal. Usia pensiun bagi pekerja yang mengikuti program dana pensiun adalah 55 tahun dan maksimum 60 tahun sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 02/Men/1995 tentang usia Pensiun.

Pemutusan hubungan kerja dalam bentuk pemberhentian pegawai tidak atas kemauan sendiri dapat terjadi karena 2 (dua) sebab utama yaitu<sup>20</sup> :

- a. Karena menurunnya kegiatan organisasi yang cukup gawat sehingga organisasi terpaksa mengurangi jumlah karyawannya;

---

<sup>16</sup> Fathoni, Abdurahman, *op.cit*, hal.109,

<sup>17</sup> Siagian, Sondang, *op.cit*, hal.58

<sup>18</sup> Yuniarsih, Tjuju, *op.cit*, hal.143

<sup>19</sup> Simamora, *op.cit*, hal.79.

<sup>20</sup> Siagian, Sondang, *op.cit*, hal.178.

- b. Karena pengenaan sanksi disiplin yang berat yang berakibat pada pemutusan hubungan kerja;

## 2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja

Prediksi dan pemahaman terhadap pemutusan hubungan kerja atau disebut juga intensi *turnover* karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai sudut pandang<sup>21</sup>. 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*<sup>22</sup>.

Pendekatan determinisme dilakukan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen (kejadian pemutusan hubungan kerja) dan variabel independen (faktor penelitian). Kejadian pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja.

### 2.2.1 Jenis Kelamin

Dalam proses perkerutan, jenis kelamin sering diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Dalam jaman emansipasi sekarang, maka terbuka pintu yang luas bagi kaum wanita untuk memangku jabatan-jabatan yang dahulunya diperuntukan bagi kaum pria. Namun tidaklah berarti bahwa segala macam jabatan dapat diisi oleh kaum wanita, ada jabatan yang memang tertutup bagi kaum wanita. Jabatan yang tertutup itu bukan saja karena syarat

---

<sup>21</sup> Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior. (London : Mac Millan Publishing Co). hlm. 78.

<sup>22</sup> *ibid.*, hlm.34.

tenaga kerja fisik yang kuat, tetapi pula karena ditinjau dari sudut moral kurang tepat bagi kaum wanita.

### 2.2.2 Usia

Bertambahnya usia seseorang akan semakin banyak pula pengalaman yang diterimanya, termasuk kegagalan dan keberhasilan. Di samping itu, berbagai macam tantangan dapat lebih bijaksana dan hati-hati dalam mengambil suatu keputusan termasuk pilihan terhadap pekerjaannya. Mereka yang mempunyai usia lanjut mempunyai tenaga fisik relatif kecil dan terbatas, meskipun mereka ini pada umumnya mempunyai pengalaman<sup>23</sup>. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan *turn over* karyawan. Terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi<sup>24</sup>.

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*nya<sup>25</sup>. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

<sup>23</sup> Manullang, M, Marihot AMH Manullang, Manajemen Personalialia, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, Cet.Keempat:2008), hlm.113.

<sup>24</sup> Siagian, Sondang, *op.cit.* hlm 298.

<sup>25</sup> *ibid.*, hlm.24.

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut<sup>26</sup>. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya.

### 2.2.3 Status Perkawinan

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

### 2.2.4 Jabatan

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja<sup>27</sup>. Sebagaimana kita ketahui bahwa turn over

---

<sup>26</sup> *ibid.*, hlm.62.

<sup>27</sup> Siagian, Sondang, *op.cit.* hlm 299.

dipengaruhi oleh kepuasan kerja, maka masing-masing isi pekerjaan merupakan dimensi-dimensi inti pekerjaan yang tercakup dalam karakteristik jabatan, sehingga dengan adanya kesesuaian karyawan terhadap karakteristik jabatannya akan membuat pekerjaan yang dijalannya semakin berarti, sehingga karyawan akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggungjawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya<sup>28</sup>. Komitmen organisasi akan mempengaruhi tingkat *turnover* Karyawan. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.

### 2.2.5 Pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau *turnover*<sup>29</sup>. Karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula<sup>30</sup>.

Jewel dan Siegall (1998) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : (1) karakteristik pribadi; (2) karakteristik organisasi; dan (3) pengalaman organisasi. Faktor-faktor yang termasuk dalam karakteristik personal antara lain usia individu, kebutuhan

<sup>28</sup> Gibson I. 1996. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses* terjemahan Djoerban Wahid, (Jakarta : Erlangga, 1996), hlm.118.

<sup>29</sup> Staw, *op.cit.* hlm.82.

<sup>30</sup> Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hlm 91.

berprestasi, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan variasi kepribadian. Termasuk faktor karakteristik organisasi antara lain tantangan kerja, lingkup pekerjaan, umpan balik, dan tekanan kerja<sup>31</sup>.

### 2.2.6 Masa kerja

Karyawan yang sudah lama bekerja, akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Apabila karyawan mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan karyawan baru yang belum banyak terlibat dalam organisasinya.

Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya. Sehingga karyawan yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan tugas yang sebaiknya. Senioritas atau sering disebut dengan istilah "*length of service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu<sup>32</sup>.

Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam pelaksanaan kerja sehari-harinya karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan

---

<sup>31</sup> Jewell and Siegall. Psikologi Industri Organisasi Modern, (Jakarta : Arcan, Edisi 2, 1998) hlm.67.

<sup>32</sup> Siagian, Sondang, *op.cit*, hlm.103.



berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan. Maka karyawan tersebut telah memperoleh pengalaman kerja.

Masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi promosi mereka menuntut penilaian yang berorientasi karir<sup>33</sup>. Dengan pengalaman ini orang secara sadar atau tidak sadar akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Semakin banyak pengalaman seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan, akan dapat meningkatkan perestasi orang tersebut. Keunikan variabel masa kerja adalah bahwa masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja karyawan ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Hasil penelitian dari U. S. Civil Service Commission menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama<sup>34</sup>. Terdapat korelasi negative antara masa kerja dengan pemutusan hubungan kerja atau *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut. Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Disamping itu, umumnya pekerja-pekerja baru itu masih muda usianya, masih punya keberanian untuk berusaha mencari perusahaan dan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan.

---

<sup>33</sup> Jewell and Siegall. *op.cit*, hlm.138.

<sup>34</sup> Blum, M.L. dan Naylor, I.C. *Industrial Psychology, Theoretical and Social Foundation*. New York : Harper and Row Publisher, 1988)

Sebaliknya pekerja-pekerja yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka juga mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka, karena itu mereka mempunyai rasa tanggung jawab lebih besar daripada pekerja-pekerja baru. Akibatnya secara langsung mereka enggan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan

### 2.2.7 Status hubungan kerja

Status hubungan kerja didasari pada jenis perjanjian kerja istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.<sup>35</sup> Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha yaitu untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu<sup>36</sup>.

Pekerjaan waktu tertentu dibuat berdasarkan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu<sup>37</sup> :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

---

<sup>35</sup> Soepomo, Iman, *op.cit.*, hlm.70.

<sup>36</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 56 Ayat ( 1 ) dan ( 2 ).

<sup>37</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 59 Ayat ( 1 )

Hampir kebanyakan pekerja tidak tetap atau *temporer* termasuk di dalam golongan karyawan yang mengalami *job insecurity* tertinggi. Adanya *outsourcing*, kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari organisasi menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dari karyawan<sup>38</sup>.

### 2.3 Alasan dan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja

Ketentuan pemutusan hubungan kerja diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Bab XIII tentang Pemutusan Hubungan Kerja. 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 tidak mempunyai kekuatan hukum.

Kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon<sup>39</sup>. 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 pisah.<sup>40</sup> diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja di dalam perusahaan dikategorikan dengan alasan sebagai berikut :

#### a. Mengundurkan diri

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pengunduran diri pekerja dalam Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003. Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal

<sup>38</sup> Blum, *op.cit*, hlm.72.

<sup>39</sup> 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.

<sup>40</sup> UU No. 13 Tahun 2003, *op.cit.*, Pasal 162 dan 168.

156 ayat (4) dan uang pisah. Besarnya uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama<sup>41</sup>.

b. Dikualifikasikan mengundurkan diri

Berdasarkan ketentuan Pasal 168 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri berupa uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) dan uang pisah. Besarnya uang pisah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama

c. Meninggal dunia

Berdasarkan ketentuan Pasal 166 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena meninggal berupa uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

d. Ditahan pihak berwajib

Berdasarkan ketentuan Pasal 160 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang ditahan lebih dari 6 (enam) bulan berupa uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)

e. Perubahan Status perusahaan, penggabungan perusahaan, peleburan perusahaan, atau perubahan kepemilikan perusahaan

Apabila pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya kondisi di atas, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003, dan maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003.

---

<sup>41</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 168.

Apabila pekerja bersedia melanjutkan hubungan kerja karena terjadinya kondisi di atas, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003, dan maka pekerja/buruh berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003.

- f. Perusahaan tutup, perusahaan pailit karena Rugi atau adanya keadaan memaksa (force majeure)

Berdasarkan ketentuan Pasal 163 UU No. 13 Tahun 2003, dan maka pekerja/buruh berhak atas 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003.

- g. Mencapai usia pensiun

Berdasarkan ketentuan Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena mencapai usia pensiun uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

- h. Pelanggaran tata tertib

Peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama yang memuat tata tertib di perusahaan. Pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran tata tertib dilaksanakan setelah pekerja mendapatkan surat peringatan ketiga atau terakhir yang berlaku paling lama 6 bulan. Berdasarkan ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena melakukan pelanggaran tata tertib dan telah diberikan surat peringatan III atau terakhir berupa uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

i. Melakukan Pelanggaran Berat Dengan Alasan Mendesak

Pemberhentian karena pekerja melakukan kelakuan sangat buruk biasanya dibolehkan dengan jalan dipercepat atau dengan pemberhentian mendadak, yaitu tanpa mengindahkan tenggang waktu pernyataan pengakhiran<sup>42</sup>. Tindakan atau kelalaian yang ditujukan kepada majikan atau perusahaan, atau kepada sesama buruh.

- Karyawan yang melakukan pelanggaran berat diproses pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak sesuai dan sesuai dengan Surat Edaran Menakertrans No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. : Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945<sup>43</sup>, maka pemutusan hubungan kerja berpedoman pada ketentuan pasal 1603 huruf o<sup>44</sup> KUH Perdata atas pelanggaran sebagai berikut :
- Apabila pekerja pada waktu menutup perjanjiannya yang telah menyesatkan pemberi kerja dengan memperlihatkan surat-surat pernyataan yang palsu atau dipalsukan, atau kepada perusahaan ini dengan sengaja telah memberikan keterangan-keterangan palsu tentang cara bagaimana hubungan kerja yang lama berakhir;
- Apabila pekerja ternyata terlalu amat kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk pekerjaan untuk mana ia telah mengikatkan dirinya;
- Apabila pekerja telah diperingatkan masih saja gemar akan mabuk, madat atau berbuat tingkah laku yang buruk lainnya;
- Apabila pekerja telah melakukan pencurian, pengelapan, penipuan atau lain-lain kejahatan, yang menyebabkan ia tidak patut lagi mendapat kepercayaan dari perusahaan;

<sup>42</sup> Soepomo, Imam *op.cit*, hal. 121

<sup>43</sup> 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

<sup>44</sup> Pasal 1693 huruf o KUH Perdata

- Apabila pekerja menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam sungguh-sungguh pimpinan perusahaan, sanak keluarga atau teman-teman serumah pimpinan perusahaan, atau teman-teman sekerjanya;
- Apabila pekerja membujuk atau mencoba membujuk atasan atau teman-teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan baik;
- Apabila pekerja dengan sengaja atau, meskipun telah diperingatkan, secara sembrono merusak milik perusahaan atau menimbulkan bahaya yang sungguh-sungguh merugikan milik perusahaan;
- Apabila pekerja dengan sengaja atau, meskipun telah diperingati, menimbulkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam pada diri sendiri atau teman sekerjanya;
- Apabila pekerja mengumumkan/menyampaikan/ membongkar hal-hal yang istimewa/rahasia rumah tangga atau perusahaan yang diwajibkan untuk merahasiakannya;
- Apabila pekerja bersikeras menolak akan memenuhi perintah-perintah yang patut/wajar yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama pengusaha;
- Apabila pekerja melalaikan kewajiban-kewajiban yang oleh perjanjian dibebankan padanya.
- Apabila pekerja karena sengaja atau sembrono telah menjadi tak mampu melakukan pekerjaannya;
- Menggunakan/memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk usaha lain (kepentingan pribadi) baik dalam jam kerja maupun di luar jam kerja yang berakibat merugikan perusahaan.

Kompensasi pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak ditetapkan berdasarkan putusan pengadilan yang bersifat tetap atau *inkracht*.

- j. Apabila pengusaha menganiaya menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, pengusaha membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk

melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, pengusaha tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh pengusaha memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, pengusaha memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerja tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003, pekerja/buruh dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha melakukan tindakan sebagaimana tersebut di atas dan pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tersebut berupa 2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

## 2.4 Biaya

Terdapat beberapa definisi biaya (Cost), antara lain<sup>45</sup> :

- a. *Cost* adalah suatu pengorbanan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b. Biaya sebagai satuan moneter atau pengorbanan barang dan jasa untuk memperoleh manfaat dimasa kini atau dimasa yang akan datang.
- c. *Cost is the cash equivalent value sacrificed for goods and services that are expected to bring a current or future benefit to organization*

yang kemudian dapat disimpulkan bahwa biaya adalah pengorbanan sumber daya ekonomi.

---

<sup>45</sup> Witjaksono, Akuntansi Biaya, (Graha Ilmu : Yogyakarta, 2006). hlm.21.



Biaya juga dapat didefinisikan sebagai semua pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu produk, atau untuk mengkonsumsi suatu produk atau output.



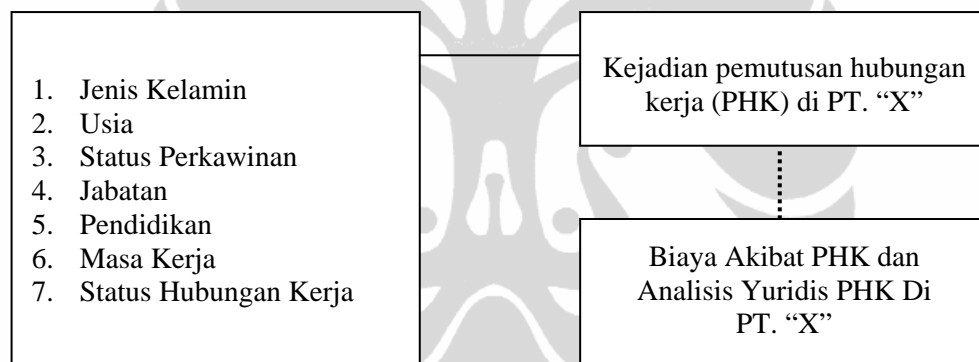


## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Kerangka Konsep

Terdapat korelasi antara jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja dan status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X". Kejadian pemutusan hubungan kerja menimbulkan biaya dan akibat hukum. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konsep penelitian adalah dapat dalam gambar berikut.

Gambar 3.1  
Kerangka konsep faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X"



Keterangan gambar :

..... Tidak dilakukan analisis hubungan, hanya perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja dan analisis yuridis pemutusan hubungan kerja

### 3.2 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ada hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- b. Ada hubungan antara usia dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- c. Ada hubungan antara status perkawinan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".

- d. Ada hubungan antara jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- e. Ada hubungan antara pendidikan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- f. Ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- g. Ada hubungan antara status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".

### 3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1.	Jenis Kelamin	Jenis kelamin responden	Formulir Data	1. Pria 2. Wanita	Nominal
2.	Usia	Lama hidup usia responden dari hari kelahiran sampai dengan ulang tahun terakhir	Formulir Data	..... tahun	Rasio
3.	Status Perkawinan	Status perkawinan responden	Formulir Data	1. Tidak Kawin 2. Kawin	Ordinal
4.	Pendidikan	Pendidikan terakhir responden	Formulir Data	1. SD 2. SMP 3. SMA 4. D1 5. D2 6. D3 7. S1 8. S2 9. S3	Nominal
4.	Jabatan	Jabatan Responden di 50 jenjang jabatan	Formulir Data	0. Tidak Menjabat 1. Menjabat	Dummy
6.	Masa Kerja	Lama Bekerja di PT." X" dari mulai masuk bekerja sampai dengan tanggal pemutusan hubungan kerja	Formulir Data	..... Tahun	Nominal

No.	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
7.	Status Hubungan Kerja	Status hubungan kerja pekerja yang diputuskan hubungan kerja	Formulir Data	1. Tetap 2. Tidak Tetap	Nominal
8.	Kejadian pemutusan hubungan kerja	Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja responden dari 1 Januari 2009 s.d 30 Agustus 2010	Formulir Data	0. PHK 1. Tidak PHK	Dummy
9.	Biaya Akibat Pemutusan Hubungan Kerja	Jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akibat pemutusan hubungan kerja	Formulir Data	1. Uang Pesangon 2. Uang Penghargaan Masa Kerja 3. Uang Penggantian Hak 4. Uang Pisah 5. Kompensasi lainnya sesuai Perjanjian Kerja Bersama	

### 3.4 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut :

- a. Untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek) digunakan rancangan penelitian *cross sectional*. Tujuan dari penelitian *cross sectional* adalah mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek) dengan melakukan pengukuran sesaat. Penelitian dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan sebagai penyebab pemutusan hubungan kerja serta biaya yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja di PT.” X” dari 1 Januari 2009 s/d 31 Agustus 2010.
- b. Untuk analisis yuridis pemutusan hubungan kerja, metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis empiris yaitu suatu pendekatan yang mengacu pada norma-norma hukum atau kaidah-kaidah hukum yang berlaku di masyarakat. Adapun faktor-faktor yuridisnya adalah norma-norma sebagai aturan yang berlaku yaitu hukum ketenagakerjaan. Faktor empiris dalam penelitian ini adalah penerapan dari segi yuridis

mengenai pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" periode 2010-2012.

### **3.5 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT." X" dengan jumlah pekerja di PT." X" adalah 20.519 orang.
- b. Untuk analisis yuridis pemutusan hubungan kerja, populasi dalam penelitian ini adalah Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" periode 2010-2012.

### **3.6 Pengukuran dan Pengamatan Variabel Penelitian**

Pengukuran merupakan suatu proses kuantifikasi hasil observasi dengan memperhatikan referensi tertentu dan dinyatakan dalam unit yang baku atau yang dianggap baku. Pengukuran dilakukan terhadap obyek, keadaan beserta karakteristiknya. Pengukuran dilakukan dengan alat ukur variabel sebagai berikut :

- a. Jenis kelamin diukur dengan formulir data
- b. Usia diukur dengan formulir data
- c. Status perkawinan diukur dengan formulir data
- d. Jabatan diukur dengan formulir data
- e. Pendidikan diukur dengan formulir data
- f. Masa Kerja diukur dengan formulir data
- g. Status Hubungan kerja diukur dengan formulir data
- h. Biaya pemutusan hubungan diukur dengan formulir data

### **3.7 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

- a. Untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek), pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data sekunder berupa formulir data pemutusan hubungan kerja, data pekerja, data kompensasi pemutusan hubungan kerja.

- b. Untuk analisis yuridis keputusan hubungan kerja pengumpulan data dilakukan melalui inventarisasi perundang-undangan, buku karya tulis di bidang hukum, dan studi catatan hukum lainnya<sup>1</sup>. Kegiatan yang dilakukan dengan mengikuti tahap-tahap berikut :
- Penentuan data sekunder, berupa perundang-undangan, jurisprudensi, dokumen hukum catatan hukum, dan literatur bidang ilmu pengetahuan hukum.
  - Inventarisasi data sekunder yang diperlukan, yaitu proses mencari dan mengenal bahan hukum berupa ketentuan pasal-pasal perundang-undangan, pengutipan dan pencatatan bahan hukum lain yang relevan dengan rumusan masalah.
  - Pengkajian dan pembahasan data yang terkumpul guna menentukan relevansinya dengan kebutuhan dan rumusan masalah.

### **3.8 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu sebagai berikut :

- a. Data diperoleh dari formulir data keputusan hubungan kerja di PT. "X" dari 1 Januari 2010 sampai dengan 30 Agustus 2010. Data biaya diperoleh dari formulir data biaya dari perusahaan.
- b. Data yang dikumpulkan berupa bahan hukum primer yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" periode 2010-2012.

### **3.9 Pengolahan Data**

Pengolahan data akan dilakukan sebagai berikut untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek), pengolahan data dilakukan sebagai berikut :

---

<sup>1</sup> Abdulkadir Muhammad, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung : PT, Citra Aditya Bakti, 2004), Hlm. 125.

a. Editing Data

Kegiatan editing dilakukan setelah didapatkan data dengan melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan data, kesinambungan data, dan keseragaman data.

b. Coding Data

Agar data mudah dianalisis serta disimpulkan, untuk menjawab masalah yang dikemukakan dalam penelitian, maka data diringkan dan digolongkan dalam kategori yang telah ditetapkan<sup>2</sup>. Data diberikan simbol tertentu untuk setiap kelompok kategorisasi jawaban dan disusun dalam buku coding

c. Entri Data

Entri data faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja dengan memasukkan data kedalam program komputer dengan menggunakan aplikasi komputer *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Sedangkan data biaya dilakukan perhitungan dengan aplikasi Excel.

### 3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dilakukan sebagai berikut :

- a. Untuk mencari hubungan antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek), analisa data bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel independen (jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja) dengan variabel dependen (kejadian pemutusan hubungan kerja). Alasan digunakan alat analisis regresi logistik karena variabel dependennya dalam bentuk dummy/kategori ( 0 : PHK dan 1 : tidak PHK).

Secara matematis model regresi logistik dilakukan dengan melakukan perhitungan odd (probabilitas) yang dapat dihitung nilai log mutual sebagai berikut :

$$P = \frac{\ln \left( \frac{p}{1-p} \right) = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8}{-(b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8)} \quad (3.1)$$

<sup>2</sup> Bambang Sunggono, Bambang, "Metode Penelitian Hukum", (Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Kedua : 1998), hlm.126.



$$1 + e$$

Dimana :

b0 = intercept

b1-10 = koefisien

x1 = usia

x2 = jenis kelamin

x3 = status perkawinan

x4 = jabatan

x5 = pendidikan

x6 = masa kerja

x7 = status hubungan kerja

Hubungan antara probabilitas dan variabel bebas adalah non linear sedangkan hubungan antara log dan odds dan variabel bebas adalah linear. Dengan demikian interpretasi terhadap koefisien variabel bebas kasus dilihat pengaruhnya terhadap log dan odds dan bukan terhadap probabilitas p. Prosedur estimasi maksimum likelihood dapat digunakan untuk menaksir parameter dan hal ini dilakukan dengan prosedur literasi untuk mendapatkan parameter.

Parameter didapatkan melalui estimasi Rasio Odds (OR) yang merupakan perhitungan eksponensial dari persamaan garis regresi logistik dengan nilai Relatif Risk (RR) dengan cara indirect sebagai berikut :

$$\text{Rasio Odds} = e \quad (3.2)$$

Terhadap data biaya dilakukan pengumpulan dan pengolahan data biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengetahui biaya akibat pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

b. Untuk analisis yuridis pemutusan hubungan kerja.

Data yang sudah terkumpul dilakukan analisis normatif yaitu dengan cara Inventarisasi dan sinkronisasi data. Dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.

Analisis data dan pembahasan dilakukan secara kualitatif<sup>3</sup>, artinya menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak

<sup>3</sup> Abdulkadir Muhammad, *op.cit.* 152.

tumpang tindih, efektif, sehingga memudahkan mendeskripsikan dan menjelaskan hasil analisis. Kemudian hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan secara Induktif yaitu suatu cara berfikir dalam mengambil kesimpulan secara umum yang didasarkan atas fakta-fakta yang bersifat khusus dan selanjutnya dari beberapa kesimpulan tersebut dapat diajukan rekomendasi.



## BAB IV PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum

PT." X" merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Didirikan pada tahun 1957, dan telah terjadi beberapa kali perubahan khususnya pada saat terjadinya krisis moneter yang terjadi di tahun 1997 yang menyebabkan bank ini berada dalam pengawasan BPPN. Pada tahun 2000 perusahaan ini telah pulih dari krisis ekonomi dan menjadi perusahaan publik. Saat ini PT. "X" mempunyai 20.519 orang pekerja, yang terdiri dari 9.174 pekerja pria dan 10.469 orang wanita. Pengaturan syarat kerja dan tata-tertib di perusahaan sebagai perjanjian yang mengikat bagi pekerja dan pengusaha yang mempunyai kekuatan hukum, dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama yang telah disepakati antara serikat pekerja dengan pengusaha dan berlaku dari 19 April 2010 sampai dengan 18 April 2012.

Pada periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 PT." X" telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 878 orang pekerja, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.1

Tabel silang antara kejadian pemutusan hubungan kerja dengan jenis kelamin

			Gender		Total
			Pria	Wanita	
Kejadian PHK	Non PHK	Jumlah	9172	10469	19641
		% Jumlah	44.7%	51.0%	95.7%
	PHK	Jumlah	505	373	878
		% Jumlah	2.5%	1.8%	4.3%
Total	Jumlah		9677	10842	20519
	% Jumlah		47.2%	52.8%	100.0%

Sumber : data telah diolah kembali

### 4.2 Analisis Univariat

Analisis ini dilakukan dengan menyusun semua variabel dalam tabel frekuensi guna mendapatkan deskripsi atau karakteristik responden dan mengetahui distribusi variabel penelitian.

Distribusi frekuensi variabel dependen pemutusan hubungan kerja di PT.” X” dibagi menjadi dua kategori yaitu PHK (0) dan tidak PHK (1). Sebanyak 878 responden mengalami pemutusan hubungan kerja atau 4,3 % dan sebanyak 19.641 atau 95,7% responden tidak mengalami pemutusan hubungan kerja.

#### 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel-Variabel Independen di PT. “X”

Distribusi frekuensi menurut variabel-variabel independen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2  
Distribusi frekuensi variabel independen

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Male	9.677	47,16
	Female	10.842	52,84
	Total	20.519	100
2.	Usia		
	19.00	2	0,01
	20.00	23	0,11
	21.00	55	0,27
	22.00	103	0,50
	23.00	136	0,66
	24.00	192	0,94
	25.00	251	1,22
	26.00	276	1,35
	27.00	240	1,17
	28.00	230	1,12
	29.00	199	0,97
	30.00	255	1,24
	31.00	510	2,49
	32.00	650	3,17
	33.00	788	3,84
	34.00	856	4,17
	35.00	932	4,54
	36.00	1.042	5,08
	37.00	1.230	5,99

Sumber : data telah diolah kembali

(Tabel 4.2 Distribusi frekuensi variabel independen ”sambungan”)

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
	38.00	1.244	6,06
	39.00	1.294	6,31
	40.00	1.281	6,24
	41.00	1.193	5,81
	42.00	1.121	5,46
	43.00	1.087	5,30
	44.00	974	4,75
	45.00	886	4,32
	46.00	747	3,64
	47.00	600	2,92
	48.00	497	2,42
	49.00	368	1,79
	50.00	336	1,64
	51.00	268	1,31
	52.00	243	1,18
	53.00	198	0,96
	54.00	169	0,82
	55.00	43	0,20
	Total	20.519	100
3.	Status Perkawinan		
	Tidak kawin	3.572	17,41
	Kawin	16.947	82,59
	Total	20.519	100
4.	Tingkat Pendidikan		
	SD	233	1,14
	SLTP	473	2,31
	SLTA	6.386	31,12
	D1	286	1,39
	D2	67	0,33
	D3	2.614	12,74
	S1	9.927	48,38
	S2	526	2,56
	S3	7	0,03
	Total	20.519	100

Sumber : data telah diolah kembali

(Tabel 4.2 Distribusi frekuensi variabel independen "sambungan")

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
5.	Posisi Jabatan		
	Tidak memiliki jabatan	15.689	76,46
	Memiliki jabatan	4.830	23,54
	Total	20.519	100
6.	Masa Kerja		
	<= 3 tahun	1.239	6,04
	4 - 7 tahun	624	3,04
	8 - 11 tahun	2.015	9,82
	12 - 15 tahun	6.711	32,71
	16 - 19 tahun	4.545	22,15
	20 - 23 tahun	4.245	20,69
	24 - 27 tahun	669	3,26
	28 - 31 tahun	391	1,91
	32 - 35 tahun	80	0,39
	Total	20.519	100
7.	Status Hubungan Kerja		
	Tidak Tetap	176	0,86
	Tetap	20.343	99,14
	Total	20.519	100

Sumber : telah diolah kembali

#### 4.3.1 Jenis Kelamin

Variabel jenis kelamin yang berskala nominal dengan (1) untuk pria, dan (2) wanita. Responden terbanyak berjenis kelamin adalah wanita sebanyak 10.842 responden atau 52,8 %, sedangkan responden berjenis kelamin pria sebanyak 9.677 atau 47,2% dari seluruh responden.

#### 4.3.2 Usia

Variabel usia berskala rasio. Sebagian besar responden mempunyai usia antara 19 tahun sampai dengan 55 tahun. Responden yang memiliki usia tertua berusia 55 tahun dan telah

mencapai usia pensiun serta hanya berjumlah 43 responden atau hanya 0,02 % dari seluruh responden.

#### 4.3.3 Status Perkawinan

Variabel status perkawinan yang berskala nominal dengan (1) untuk tidak kawin, (2) kawin. Responden terbanyak memiliki status kawin adalah sebanyak 16.947 responden atau 82,6 %, sedangkan responden memiliki status tidak kawin sebanyak 3.572 atau 17,4%.

#### 4.3.4 Pendidikan

Variabel pendidikan yang berskala nominal dengan (1) untuk lulus SD, (2) untuk lulus SMP, (3) untuk lulus SMA, (4) untuk lulus D3, (5) untuk lulus S1, (6) untuk lulus S2, dan (7) untuk lulus S3. Responden dengan tingkat pendidikan terendah adalah lulus SD sebanyak 233 responden atau 1,1%, sedangkan responden tertinggi adalah S3 dengan 7 responden atau hanya 0,034 %. Responden sebagian besar adalah berpendidikan S1 dengan jumlah 9.927 responden atau 48,4 %.

#### 4.3.5 Jabatan

Variabel posisi berjenis dummy dengan (0) Tidak memiliki jabatan, dan (1) memiliki jabatan. Sebanyak 15.689 responden atau 76,5 % responden tidak memiliki jabatan dan sebanyak 4.830 atau 23,5 % memiliki jabatan. Kategori yang menjabat adalah :

- Kepala Kantor Wilayah;
- Kepala Divisi;
- Kepala Satuan Kerja;
- Kepala Unit Bisnis;
- Kepala KCU A;
- Wakil Kepala Divisi;
- Kepala Operasi Wilayah;
- Kepala KCU B & C;

- Kepala Pemasaran Cabang KCU A;
- Kepala Operasi Cabang KCU A;
- Kepala Biro;
- Kepala PSDM;
- Kepala Sistem & Logistik;
- Kepala Administrasi Kredit;
- Kepala Sentra Operasi Area;
- Kepala Pemasaran Cabang KCU B & C;
- Kepala Operasi Cabang KCU B & C;
- Kepala Layanan KCU A;
- Kepala Pendukung Operasi KCU A;
- Kepala Urusan;
- Pemimpin KCP A;
- Kepala Operasi SDM;
- Kepala Logistik;
- Kepala Anggaran dan Pembiayaan;
- Kepala Dokumentasi Kredit;
- Kepala Pengawasan Internal Kanwil;
- Kepala Pengolahan Transaksi;
- Kepala Layanan KCU B & C;
- Kepala Pendukung Operasi KCU B & C;
- Kepala Prioritas;
- Kepala Pengawasan Internal Cabang;
- Kepala Bidang;
- Pemimpin KCP B & C;
- Wakil Pemimpin KCP A;
- Kepala Operasi Kredit;
- Kepala Pembukuan;
- Kepala Dokumentasi Kredit Wil II, IV, V, VII;
- Kepala Pengolahan Distribusi dan ATM Wil II, IV, V, VII;
- Kepala Bagian Prioritas.



Kriteria yang tidak menjabat adalah :

- Staf Senior;
- Teller Senior;
- Customer Service Senior;
- Staf Wewenang Khusus;
- Staf;
- Teller;
- Customer Service;
- Staf Junior;
- Teller Junior;
- Customer Service Junior, dan
- Pramukarya.

#### **4.3.6 Masa Kerja**

Variabel masa kerja berskala nominal (range). Sebagian besar responden mempunyai masa kerja antara 0 tahun sampai dengan 35 tahun. Responden yang memiliki masa kerja yang paling lama adalah 32 sampai 35 tahun berjumlah 80 orang atau 0,4 % dari seluruh responden.

#### **4.3.7 Status Hubungan Kerja**

Variabel status hubungan kerja berskala nominal dengan (1) untuk pekerja tidak tetap, (2) untuk pekerja tetap, Sebanyak 176 responden atau 0,9 % merupakan pekerja tidak tetap, dan pekerja tetap sebanyak 20.343 responden atau 99,1%.

### **4.4 Analisis Bivariat**

Analisis ini dilakukan dengan menghubungkan masing-masing variabel bebas dan terikat dengan tujuan untuk mengetahui derajat kemaknaan hubungan suatu variabel kategorik dengan kategorik secara statistik dengan melakukan uji beda 2

(dua) proporsi dengan metode chi kuadrat dan uji beda rata-rata (*independent test*). Hasil analisis bivariat dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.3  
Hasil analisis bivariat variabel independen terhadap kejadian PHK

No	Variabel	Non PHK	%	PHK	%	Total	%	$\chi^2$	P-value
1	Jenis Kelamin								
	Pria	9172	44,70	505	2,46	9677	47,16	39.475	0,000
	Wanita	10469	51,02	373	1,82	10842	52,84		
2	Usia								
	19	2	0,01	0	0,00	2	0,01	454.856	0,000
	20	22	0,11	1	0,00	23	0,11		
	21	48	0,23	7	0,03	55	0,27		
	22	82	0,40	21	0,10	103	0,50		
	23	116	0,57	20	0,10	136	0,66		
	24	176	0,86	16	0,08	192	0,94		
	25	228	1,11	23	0,11	251	1,22		
	26	245	1,19	31	0,15	276	1,35		
	27	220	1,07	20	0,10	240	1,17		
	28	213	1,04	17	0,08	230	1,12		
	29	179	0,87	20	0,10	199	0,97		
	30	236	1,15	19	0,09	255	1,24		
	31	482	2,35	28	0,14	510	2,49		
	32	620	3,02	30	0,15	650	3,17		
	33	748	3,65	40	0,19	788	3,84		
	34	814	3,97	42	0,20	856	4,17		
	35	905	4,41	27	0,13	932	4,54		
	36	1014	4,94	28	0,14	1042	5,08		
	37	1184	5,77	46	0,22	1230	5,99		
	38	1203	5,86	41	0,20	1244	6,06		
	39	1256	6,12	38	0,19	1294	6,31		
	40	1248	6,08	33	0,16	1281	6,24		
	41	1163	5,67	30	0,15	1193	5,81		
	42	1091	5,32	30	0,15	1121	5,46		
	43	1056	5,15	31	0,15	1087	5,30		
	44	952	4,64	22	0,11	974	4,75		
	45	864	4,21	22	0,11	886	4,32		
	46	727	3,54	20	0,10	747	3,64		
	47	578	2,82	22	0,11	600	2,92		
	48	482	2,35	15	0,07	497	2,42		
	49	354	1,73	14	0,07	368	1,79		
	50	306	1,49	30	0,15	336	1,64		
	51	249	1,21	19	0,09	268	1,31		
	52	222	1,08	21	0,10	243	1,18		
	53	178	0,87	20	0,10	198	0,96		
	54	143	0,70	26	0,13	169	0,82		
	55	35	0,11	8	0,01	26	0,13		

Sumber : data telah diolah kembali

(Tabel 4.3 Hasil analisis bivariat variabel independen terhadap pemutusan hubungan kerja “sambungan“)

No	Variabel	Non PHK	%	PHK	%	Total	%	$\chi^2$	P-value
3	Status Perkawinan								
	Kawin	16291	79,39	656	3,20	16947	82,59	39.579	0,000
	Tidak kawin	3350	16,33	222	1,08	3572	17,41		
4	Pendidikan								
	D1	275	1,34	11	0,05	286	1,39	428.753	0,000
	D2	64	0,31	3	0,01	67	0,33		
	D3	2534	12,35	80	0,39	2614	12,74		
	S1	9624	46,90	303	1,48	9927	48,38		
	S2	498	2,43	28	0,14	526	2,56		
	S3	7	0,03	0	0,00	7	0,03		
	SD	180	0,88	53	0,26	233	1,14		
	SLTA	6065	29,56	321	1,56	6386	31,12		
	SLTP	394	1,92	79	0,39	473	2,31		
	5	Posisi							
Memiliki jabatan		4732	23,06	98	0,48	4830	23,54	78.076	0,000
Tidak memiliki jabatan		14909	72,66	780	3,80	15689	76,46		
6	Masa Kerja								
	<= 3 tahun	1078	5,25	161	0,78	1239	6,04	304.703	0,000
	12 - 15 tahun	6484	31,60	227	1,11	6711	32,71		
	16 - 19 tahun	4346	21,18	199	0,97	4545	22,15		
	20 - 23 tahun	4144	20,20	101	0,49	4245	20,69		
	24 - 27 tahun	644	3,14	25	0,12	669	3,26		
	28 - 31 tahun	369	1,80	22	0,11	391	1,91		
	32 - 35 tahun	75	0,37	5	0,02	80	0,39		
	4 - 7 tahun	574	2,80	50	0,24	624	3,04		
	8 - 11 tahun	1927	9,39	88	0,43	2015	9,82		
	7	Status Hubungan Kerja							
Tidak Tetap		69	0,34	107	0,52147	176	0,86	1384.390	0,000
Tetap		19572	95,38	771	3,75749	20343	99,14		

Sumber : telah diolah kembali

#### 4.4.1 Hubungan Antara Jenis Kelamin dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel jenis kelamin dengan Kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau jenis kelamin memiliki probabilitas untuk

mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.2737 atau sebesar 27,37%.

#### **4.4.2 Hubungan Antara Usia dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel usia dengan Kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara usia dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau usia memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.2486 atau sebesar 24,86%.

#### **4.4.3 Hubungan Antara Status Perkawinan dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang tidak bermakna antara variabel status perkawinan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.304 atau 0.304 lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau status perkawinan memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.2581 atau sebesar 25.81%.

#### **4.4.4 Hubungan Antara Jabatan dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel posisi jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.003 atau 0.003 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara posisi jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau posisi jabatan memiliki probabilitas untuk

mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.2745 atau sebesar 27,45%.

#### **4.4.5 Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel tingkat pendidikan dengan Kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau tingkat pendidikan memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,2689 atau sebesar 26,89%.

#### **4.4.6 Hubungan Antara Masa Kerja dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau masa kerja memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,2764 atau sebesar 27,64%.

#### **4.4.7 Hubungan Antara Status Hubungan Kerja dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. “X”**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau status hubungan kerja memiliki

probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 1.1044 atau sebesar 110.44%.

#### 4.5 Analisis Multivariat

Analisis statistik multivariat merupakan metode statistik untuk melakukan penelitian terhadap lebih dari dua variabel secara bersamaan, dengan teknik analisis ini maka dapat dianalisis pengaruh beberapa variabel terhadap variabel- (variable) lainnya dalam waktu yang bersamaan. Analisis multivariat dilakukan untuk menentukan besar dan eratnya hubungan antara variabel dependen dan independen, serta melihat variabel mana yang paling dominan. Analisis ini dipilih karena datanya merupakan data kontinyu. Uji statistik yang digunakan pada analisis multivariat ini adalah uji regresi logistik.

Analisis multivariat ini digunakan karena pada kenyataannya masalah kejadian pemutusan hubungan kerja yang terjadi tidak dapat diselesaikan dengan hanya menghubungkan dua variabel atau melihat pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, tetapi kejadian pemutusan hubungan kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel yang antara lain jenis kelamin, umur, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja yang harus diukur secara bersamaan.

Analisis regresi logistik digunakan untuk memeriksa hubungan antara peubah respon yang biasanya terdiri dari atas data kualitatif dengan peubah-peubah penjelas yang terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Analisis regresi logistic dilakukan melalui model matematis yang digunakan untuk menganalisis hubungan satu atau beberapa variabel independen dengan variabel dependen kategori yang bersifat dikotomi/binary. Variabel dikotomi biasanya hanya terdiri atas dua nilai, yang mewakili kemunculan atau tidak adanya suatu kejadian yang biasanya diberi angka 0 atau 1.

Analisis regresi logistik berganda dilakukan melalui model matematis yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara usia, jenis kelamin, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa kerja, status hubungan kerja dengan

variabel dependen kategorik yang bersifat dikotomi yaitu kejadian pemutusan hubungan kerja atau tidak pemutusan hubungan kerja.

#### 4.5.1 Uji Goodness of Fit

Pengujian hipotesis kompatibilitas (*goodness of fit*) merupakan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah suatu himpunan frekuensi yang diharapkan sama dengan frekuensi yang diperoleh dari suatu distribusi. Uji goodness of fit merupakan pengujian kecocokan atau kebaikan antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoretis).

Uji ini digunakan untuk menilai hasil yang diperoleh dari model regresi ini, sehingga kesimpulan untuk menilai bisa dilanjutkan untuk analisa lebih lanjut atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $2 \log L$  atau likelihood rasio (konstanta) sebesar 7251.847 dengan likelihood rasio (konstanta dan variabel bebas) sebesar 6474.133 atau  $7251.847 - 6474.133 = 777.714$  karena likelihood (konstanta) lebih besar dibandingkan dengan likelihood rasio (konstanta dan variabel bebas) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi fit, atau dengan menilai nilai signifikansi Hosmer dan Lameshow. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dikatakan bahwa model regresi tersebut fit dan begitu sebaliknya jika nilai signifikansi Hosmer dan Lemeshow lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan model regresi tidak fit.

Dari hasil penelitian didapat nilai Hosmer dan Lemeshow sebesar 0.388 yang berarti bahwa model regresi ini adalah fit.

#### 4.5.2 Uji Hipotetis

Hasil uji regresi logit dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut ini. Berikut ini didapatkan hasil pengujian hipotesis antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi pengaruh usia, jenis kelamin, status perkawinan, jabatan, pendidikan, masa

kerja, status hubungan kerja terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja digunakan analisis *multiple regression logit*. Hasil uji tersebut dengan *Confidence Interval 95 %* dapat dilihat dalam tabel 4.4 di halaman berikut.

Tabel 4.4  
Hasil uji regresi logit variabel independen terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja di PT." X" periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010

	B	Sig.
Step Jenis Kelamin	-,327	,000
Usia	-,041	,000
Status Perkawinan	-,111	,296
Pendidikan	,265	,000
Jabatan	-,340	,003
Masa Kerja	-,371	,000
Status Hub Kerja	-3,080	,000
Constant	6,055	,000

Sumber : data telah diolah kembali

Dari hasil uji regresi tersebut didapatkan model regresi sebagai berikut :

Persamaan di atas dapat dibaca sebagai berikut :

$$\text{Ln} \frac{P}{1-p} = 6,055 - 0,327 (\text{Jenis kelamin}) - 0,041 (\text{Usia}) - 0,111 (\text{Status Perkawinan}) + 0,265 (\text{Pendidikan}) - 0,340 (\text{Jabatan}) - 0,371 (\text{Masa kerja}) - 3,080 (\text{Status Hubungan Kerja})$$

Persamaan diatas dapat dibaca sebagai berikut :

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa jenis kelamin dengan koefisien beta -0,327 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1486 atau sebesar 14,86%.

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa usia dengan koefisien beta -0,041 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1426 atau sebesar 14,26%.

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa status perkawinan dengan koefisien beta -0,111 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1440 atau sebesar 14,40%.



Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa pendidikan dengan koefisien beta 0,265 akan berpeluang meningkatkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1366 atau sebesar 13,66%.

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa jabatan dengan koefisien beta -0,340 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1486 atau sebesar 14,86%.

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa masa kerja dengan koefisien beta -0.371 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1496 atau sebesar 14,96%.

Pada konstansta 6,055 model menunjukkan bahwa status hubungan dengan koefisien beta -3.080 akan berpeluang menurunkan resiko kejadian pemutusan hubungan kerja sebesar 0,2516 atau sebesar 25,16%.

Dalam penelitian ini diketahui terdapat 6 faktor yang diduga berhubungan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan, masa kerja, dan status hubungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel status perkawinan yang tidak mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".

#### **4.5.3 Jenis Kelamin dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel jenis kelamin dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau jenis kelamin memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1486 atau sebesar 14,86%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel jenis kelamin berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, yaitu bahwa jenis kelamin pria memiliki kecenderungan lebih rendah untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan jenis kelamin wanita yang memiliki kecenderungan yang lebih tinggi. Kecenderungan ini disebabkan karena pekerja wanita cenderung untuk mengajukan

pemutusan hubungan kerja karena berbagai alasan keluarga. Kejadian pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada wanita didasarkan pada keinginan sendiri yaitu mengundurkan diri.

#### **4.5.4 Usia Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel usia dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara usia dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau usia memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.1426 atau sebesar 14.26%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel usia berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa usia tua memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan usia muda. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

#### **4.5.5 Status Perkawinan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang tidak bermakna antara variabel status perkawinan dengan Kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.111 atau 0.111 lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau status perkawinan memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1440 atau sebesar 14,40%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel status perkawinan tidak berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja. Status perkawinan tidak mempengaruhi timbulnya kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan yang tidak kawin. Seseorang yang kawin dan

tidak kawin tidak berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja.

#### **4.5.6 Jabatan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel posisi jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 atau 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara posisi jabatan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau posisi jabatan memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,1489 atau sebesar 14,89%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel posisi jabatan berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki posisi jabatan maka semakin kecil untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki jabatan. Hal ini terjadi karena adanya kesesuaian karakteristik jabatan dan pekerja berorientasi dibidang pekerjaannya sehingga mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen yang tinggi menyebabkan kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X" semakin kecil.

#### **4.5.7 Pendidikan Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel tingkat pendidikan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau tingkat pendidikan memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.2689 atau sebesar 26,89%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki pendidikan semakin tinggi maka semakin besar untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan seseorang yang berpendidikan rendah, karena semakin tinggi pendidikannya maka semakin besar peluang seseorang untuk memperoleh kesejahteraan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja yang berpendidikan tinggi menyebabkan komitmen terhadap organisasi menjadi rendah, karena pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi cenderung akan merasa cepat bosan dengan pekerjaannya. Faktor pemutusan hubungan kerja pekerja tersebut dipengaruhi oleh karakteristik personal pekerja yaitu tingkat pendidikan.

#### **4.5.8 Masa Kerja dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja**

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0.000 atau 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti ada hubungan antara masa kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau masa kerja memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0.1496 atau sebesar 14.96%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel masa kerja berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki masa kerja yang lama maka semakin besar untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan seseorang yang memiliki masa kerja sedikit. Terdapat korelasi negative antara masa kerja dengan pemutusan hubungan kerja di PT. "X" yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah pemutusan hubungan kerja.

#### 4.5.9 Status Hubungan kerja Dengan Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja

Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna antara variabel status hubungan kerja dengan Kejadian pemutusan hubungan kerja, diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 atau 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada hubungan antara status hubungan kerja dengan kejadian pemutusan hubungan kerja, atau status hubungan kerja memiliki probabilitas untuk mempengaruhi terjadinya pemutusan hubungan kerja sebesar 0,2516 atau sebesar 25,16%.

Dari hasil penelitian didapatkan variabel status hubungan kerja berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki status hubungan kerja tidak tetap maka semakin besar untuk mengalami kejadian pemutusan hubungan kerja dibandingkan dengan pekerja tetap. Hal ini disebabkan karena kecenderungan bahwa pekerja tidak tetap tidak akan diperpanjang atau diperbaharui perjanjian kerjanya oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencegah beralihnya status dari pekerja tidak tetap menjadi pekerja, sehingga pengusaha akan melakukan pemutusan hubungan kerja pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini menunjukkan terjadinya *job insecurity* bagi pekerja tidak tetap dan tidak adanya kepastian kelangsungan berkerja.

#### 4.6 Biaya akibat Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan kerugian, tetapi karena kerugian yang ditimbulkan dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, maka pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tetap dilaksanakan (Nitisemito, 1992). Kerugian yang dihitung terbatas pada kerugian dari biaya pemutusan hubungan kerja yang harus tetap dibayar oleh perusahaan. Biaya tersebut terdiri dari biaya akibat pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi karena alasan mengundurkan diri, dikualifikasikan mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, sakit panjang, pelanggaran tata

tertib. Pengeluaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang paling besar adalah untuk membayar biaya pensiun dini pekerja. Biaya akibat pemutusan hubungan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5  
 Nilai kompensasi pemutusan hubungan kerja di PT.” X”  
 periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010

No.	Alasan PHK	Nilai Kompensasi PHK (Rp.)
1	Alasan Mendesak	0
2	Berakhirnya PKWT	0
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
<b>Jumlah</b>		<b>111.915.443.490</b>

Sumber : data telah diolah kembali

#### 4.7 Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja

Pengaturan pemutusan hubungan kerja di PT. “X” telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama periode tahun 2010-2010, dalam BAB XXIII mengenai Skorsing dan Pemutusan Hubungan Kerja. Alasan pemutusan hubungan kerja yang secara khusus diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. “X” periode 2010-2012 tersebut adalah sebagai berikut :

a. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan

Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan diatur dalam pasal 62. Dalam masa percobaan, perusahaan tidak diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

b. Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja

Pemutusan hubungan kerja atas permintaan pekerja dalam pasal 63. Pekerja yang ingin memutuskan hubungan kerja atas kehendak sendiri (mengundurkan diri), surat permohonan harus diajukan selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sebelum tanggal pengunduran diri. Pekerja tersebut berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah. Ketentuan uang pisah diatur berdasarkan masa kerja pekerja dalam kelipatan 3 tahunan dengan rentang 3 sampai 24 tahun. Besaran nilai uang pisah adalah 1 sampai dengan 10 bulan upah.

c. Pemutusan hubungan kerja karena sakit berkepanjangan

Pekerja yang mengalami sakit panjang, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja.

Kompensasi pemutusan hubungan kerja karena alasan ini adalah sebesar 2,5 kali dari ketentuan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ditambah uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan ini lebih baik dari pasal 172 UU No. 13 Tahun 2003.

a. Pemutusan hubungan kerja karena telah mencapai usia Pensiun

Pemutusan hubungan kerja karena telah mencapai usia Pensiun diatur dalam pasal 65. Kompensasi pemutusan hubungan kerja pada saat pekerja mencapai usia pensiun berupa :

- Surat penghargaan yang ditandatangani oleh Direksi
- Cinderamata berupa emas berlogo seberat 15 gram
- Manfaat Jaminan Hari Tua dari Jamsostek
- Manfaat Pensiun dari Dana Pensiun
- Uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- Uang pengganti biaya transportasi pulang untuk pekerja dan keluarga pekerja ketempat dimana pekerja diterima bekerja
- Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dalam metode tersendiri yang lebih baik dari peraturan perundangan yang

berlaku yang besarnya berkisar 2,3 kali upah sampai dengan 32,2 kali upah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 24 tahun atau lebih. Kompensasi tersebut akan dikurangi dengan akumulasi 5 % dana pensiun kontribusi pengusaha tanpa pengembangan.

- Manfaat bulanan yang besarnya sama dengan 1 bulan upah
- Manfaat hari raya sebesar 2 bulan upah yang dibayarkan sekaligus 2 minggu sebelum hari raya idul fitri
- Manfaat akhir tahun secara proporsional dari upah bulan terakhir
- Penggantian biaya kesehatan selama 12 bulan bagi karyawan yang telah pensiun dan keluarganya
- Diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan internal dan eksternal yang dikelola Training Center.

b. Pemutusan hubungan kerja karena meninggal dunia

Pemutusan hubungan kerja karena meninggal dunia diatur dalam pasal 66. Kepada keluarga atau ahli waris yang sah diberikan :

- Kompensasi dari 2,3 kali upah sampai dengan 32,2 kali upah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 24 tahun atau lebih.
- Bantuan uang duka dan bantuan pemakaman senilai Rp. 15.000.000 apabila pekerja meninggal.
- Manfaat pensiun dari dana pensiun
- Manfaat asuransi
- Apabila pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja kerjaan diberikan tambahan santunan khusus sebesar 26 kali upah

c. Pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak

Pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak diatur dalam pasal 62. Kompensasi karena alasan ini diserahkan kepada keputusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial



d. Pensiun Dipercepat atau Pensiun Dini

Pemutusan hubungan kerja dipercepat atau pensiun dini diatur dalam pasal 62 Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" periode 2010-2012. Kompensasi pemutusan hubungan kerja pada saat pekerja mencapai usia pensiun berupa :

- Surat penghargaan
- Cinderamata berupa emas berlogo perusahaan seberat 10 gram
- Manfaat Jaminan Hari Tua dari Jamsostek
- Manfaat Pensiun dari Dana Pensiun
- Uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- Uang pengganti biaya transportasi pulang untuk pekerja dan keluarga pekerja ketempat dimana pekerja diterima bekerja
- Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dalam metode tersendiri dari 2,3 kali upah sampai dengan 32,2 kali upah untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 24 tahun atau lebih. Kompensasi tersebut akan dikurangi dengan akumulasi 5 % dana pensiun kontribusi pengusaha tanpa pengembangan.
- Tambahan uang pesangon sebesar 12 X upah/hgaji terakhir.

Berdasarkan data yang ada, maka prosentase kejadian pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja di PT. "X" pada periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6  
Prosentase pemutusan hubungan kerja  
berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja di PT." X"  
periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010

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

Sumber : data telah diolah kembali

Tabel 4.6 Prosentase pemutusan hubungan kerja berdasarkan alasan pemutusan hubungan kerja di PT.” X” periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010 (sambungan)

No.	Alasan PHK	Jumlah Pekerja	Prosentase (%)
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
<b>Jumlah</b>		<b>878</b>	<b>-</b>

Sumber : data telah diolah kembali

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

Perjanjian Kerja Bersama PT. “X” telah mengatur mengenai alasan pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak<sup>1</sup> tetapi belum mengatur besarnya kompensasi pemutusan hubungan kerja karena alasan tersebut. Dalam pasal 67 Perjanjian Kerja Bersama PT.”X” disepakati bahwa hak-hak bagi karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak diserahkan kepada putusan Lembaga 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

<sup>1</sup> 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

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 pemutusan hubungan kerja 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.

Pemutusan hubungan kerja karena pekerja dikualifikasikan mengundurkan diri<sup>2</sup>, dalam Perjanjian Kerja Bersama 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 Perjanjian Kerja Bersama 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 Perjanjian Kerja Bersama tersebut.

Pemutusan hubungan kerja karena alasan ikatan perkawinan<sup>3</sup> belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT."X". Pasal 153 ayat 1 huruf f mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja karena ikatan perkawinan dilarang kecuali disepakati dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, hal ini dapat menimbulkan potensi perselisihan hubungan industrial apabila pemutusan hubungan kerja karena ikatan perkawinan tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja masing-masing pekerja.

Pemutusan hubungan kerja karena alasan reorganisasi, belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama PT."X". Pemutusan hubungan kerja karena alasan reorganisasi perusahaan tidak diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, untuk menciptakan kepastian hukum, maka sesuai prinsip perjanjian yang menjadi

---

<sup>2</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, Pasal 168

<sup>3</sup> UU RI No. 13 Tahun 2003, , Pasal 163 pasal 1 huruf f .

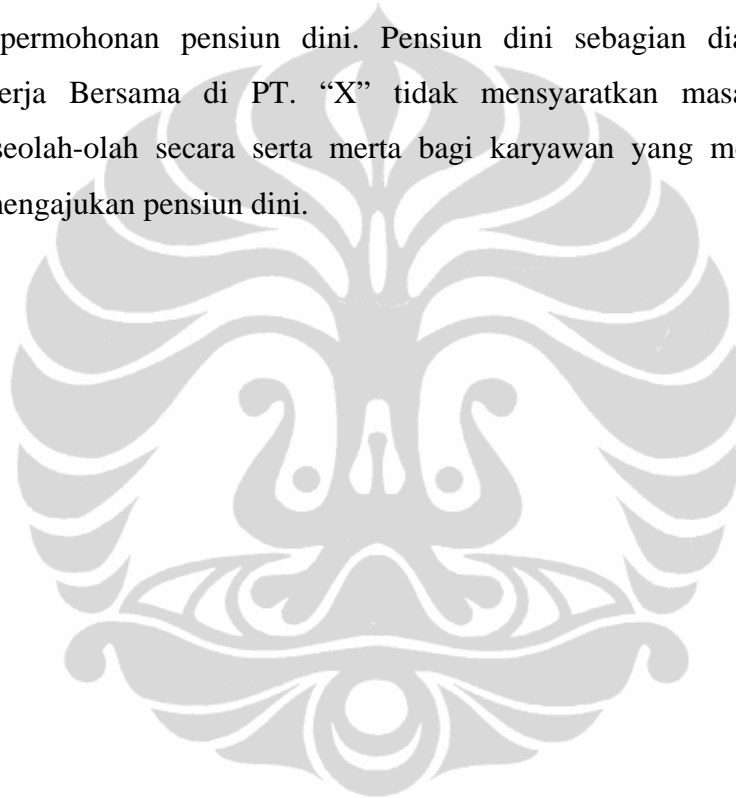
undang-undang bagi kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha maka pemutusan hubungan kerja karena alasan reorganisasi harus disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja bersama, agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Adapun implikasi dari tidak kekosongan pengaturan syarat kerja yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" adalah sebagai berikut :

- a. Menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penetapan hak-hak karyawan yang di proses pemutusan hubungan kerja karena alasan mendesak dan dikualifikasikan mengundurkan diri.
- b. Pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja 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. Pemutusan hubungan kerja karena ikatan perkawinan apabila tidak disepakati secara khusus dalam perjanjian kerja atau Perjanjian Kerja Bersama berpotensi menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja karena alasan mengundurkan diri sangat tinggi di PT. "X" dan menjadi alasan utama pemutusan hubungan kerja, karena mencapai 35,99 %, hal ini menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama 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 Perjanjian Kerja Bersama PT. “X”) dan telah berhak atas manfaat pensiun akan mengajukan pensiun dini. Pemutusan hubungan kerja karena alasan pensiun dini cukup tinggi di PT. “X”. Apabila diperbandingkan antara manfaat bagi pekerja yang pensiun dan pensiun dini dalam Perjanjian Kerja Bersama 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 Perjanjian Kerja Bersama di PT. “X” tidak mensyaratkan masa kerja di perusahaan, seolah-olah secara serta merta bagi karyawan yang mencapai 50 tahun dapat mengajukan pensiun dini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, posisi jabatan, masa kerja dan status hubungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap kejadian pemutusan hubungan kerja adalah status perkawinan.
- b. Faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kejadian pemutusan hubungan kerja adalah status hubungan kerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 3.078 dengan p value sebesar 0.000 dengan probabilitas untuk adanya kejadian pemutusan hubungan kerja adalah sebesar 110.44%.
- c. Jumlah pemutusan hubungan kerja yang terjadi berdasarkan keinginan pekerja yaitu mengundurkan diri 47,49 % dan pensiun dini 19,59 %. mempunyai angka proporsi yang terbesar dari seluruh kejadian pemutusan hubungan kerja di PT. "X".
- d. Jumlah biaya pemutusan hubungan kerja yang harus dikeluarkan oleh PT. "X" pada periode 1 Januari 2009 sampai dengan 30 Agustus 2010 adalah sebesar Rp. 111.915.44.490. Biaya tersebut terdiri dari biaya akibat pemutusan hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri Rp 198.934.000, mengundurkan diri Rp. 13.457.160.000, meninggal dunia Rp 8.623.309.500, pelanggaran tata tertib Rp. 1.635.415.000, pensiun normal Rp 25.767.444.525, pensiun dini Rp. 55.541.684.665, pernikahan antar karyawan Rp. 1.116.615.500, reorganisasi Rp. 1.597.959.500 dan sakit panjang Rp. 3.976.920.800. Pengeluaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang paling besar adalah disebabkan karena pemutusan hubungan kerja karena pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan pensiun dini.
- e. Perjanjian Kerja Bersama PT. "X" sebagai pedoman dalam pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh secara khusus belum mengatur hak bagi

karyawan yang diputuskan hubungan kerjanya karena alasan mendesak, dikualifikasikan mengundurkan diri, pelanggaran tata tertib, pernikahan dan reorganisasi dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. "X".

- f. Pengaturan syarat kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama 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 pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan atas keinginan pekerja sendiri yaitu mengundurkan diri dan mengajukan pensiun dini di PT. "X" yang mempunyai proporsi terbesar dari kejadian pemutusan hubungan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka disarankan sebagai berikut :

- a. PT. "X" dapat melakukan intervensi terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi kejadian pemutusan hubungan kerja yaitu posisi jabatan, status hubungan kerja dan pendidikan, melalui pengaturan syarat kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama. 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.
- b. Perjanjian Kerja Bersama 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 pemutusan hubungan kerja karena reorganisasi dan ikatan perkawinan.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : PT, Citra Aditya Bakti, 2004.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 1992.
- Asyhadie, Zaeni, “Dasar-dasar Hukum Perburuhan”, Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Pertama : 2003.
- Bambang Sunggono, Bambang, “Metode Penelitian Hukum”, Jakarta : Rajagrafindo Persada Cet.Kedua : 1998.
- Blum, M.L. dan Naylor, I.C. *Industrial Psychology, Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row Publisher, 1988.
- Gibson I. 1996. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses* terjemahan Djoerban Wahid, Jakarta : Erlangga, 1996.
- Gouzali Saydam, “Manajemen SDM”, Jakarta : Toko Gunung Agung, Cet.Kedua : 2000.
- Jewell and Siegall. *Psikologi Industri Organisasi Modern*, Jakarta : Arcan, Edisi 2, 1998.
- Mangkunegara, A. *Psikologi Perusahaan*. (Bandung : Triguna Karya, 1993).
- Manullang, M, Marihot AMH Manullang, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, Cet.Keempat:2008).
- Mokoginto, U.A. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi Industri UI.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta:Ghalia, Cetakan kedelapan : 1992).
- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jakarta : PT. Prehallindo, Jilid2, 1996.
- Sarwoto, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 1991.
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT., Cet.Ketujuhbelas : 2009.



Soedjono, Soekanto, Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta : PT. Radjagrafindo Persada, 2006.

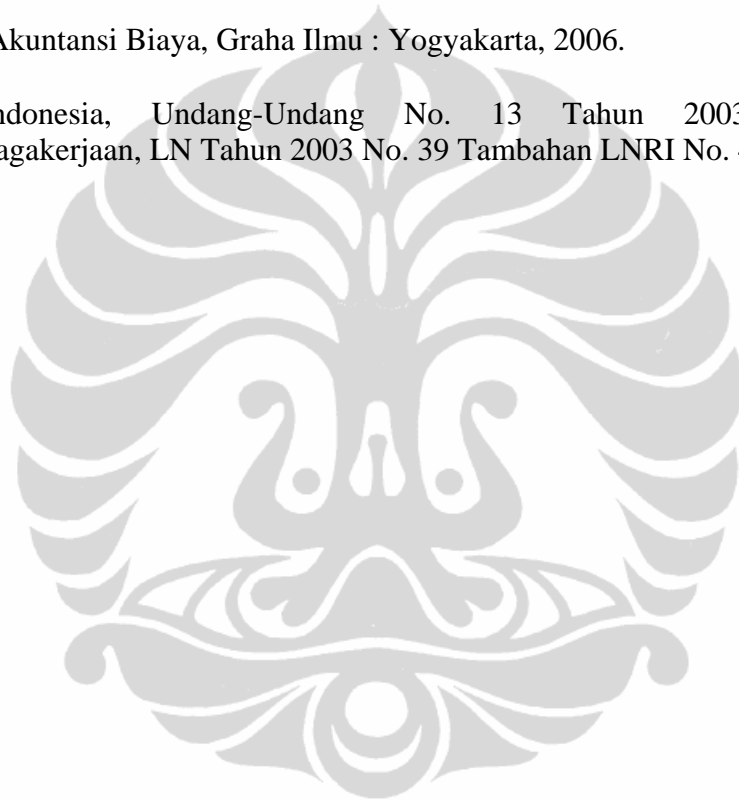
Soedjono, Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press), 2005.

Soepomo, Iman, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta : Djambatan, Cet. Ketiga belas : 2003.

Staw, B.M, Psychology : Dimension of Organization Behavior, London : Mac Millan Publishing Co.

Witjaksono, Akuntansi Biaya, Graha Ilmu : Yogyakarta, 2006.

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



## LAMPIRAN 1

Hasil Pengolahan Statistik Kejadian Pemutusan Hubungan Kerja di PT. "X"  
Periode 1 Januari 2009 s/d 30 Agustus 2010

### Frequency Table

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19.00	2	.0	.0	.0
	20.00	23	.1	.1	.1
	21.00	55	.3	.3	.4
	22.00	103	.5	.5	.9
	23.00	136	.7	.7	1.6
	24.00	192	.9	.9	2.5
	25.00	251	1.2	1.2	3.7
	26.00	276	1.3	1.3	5.1
	27.00	240	1.2	1.2	6.2
	28.00	230	1.1	1.1	7.3
	29.00	199	1.0	1.0	8.3
	30.00	255	1.2	1.2	9.6
	31.00	510	2.5	2.5	12.0
	32.00	650	3.2	3.2	15.2
	33.00	788	3.8	3.8	19.1
	34.00	856	4.2	4.2	23.2
	35.00	932	4.5	4.5	27.8
	36.00	1042	5.1	5.1	32.8
	37.00	1230	6.0	6.0	38.8
	38.00	1244	6.1	6.1	44.9
	39.00	1294	6.3	6.3	51.2
	40.00	1281	6.2	6.2	57.5
	41.00	1193	5.8	5.8	63.3
	42.00	1121	5.5	5.5	68.7
	43.00	1087	5.3	5.3	74.0
	44.00	974	4.7	4.7	78.8
	45.00	886	4.3	4.3	83.1
	46.00	747	3.6	3.6	86.7
	47.00	600	2.9	2.9	89.7
	48.00	497	2.4	2.4	92.1
	49.00	368	1.8	1.8	93.9
	50.00	336	1.6	1.6	95.5
	51.00	268	1.3	1.3	96.8
	52.00	243	1.2	1.2	98.0
	53.00	198	1.0	1.0	99.0
	54.00	169	.8	.8	99.8
	55.00	43	.2	.2	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	10842	52.8	52.8	52.8
	Pria	9677	47.2	47.2	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Status Perkawinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	16947	82.6	82.6	82.6
	Tidak kawin	3572	17.4	17.4	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	233	1.1	1.1	1.1
	SLTP	473	2.3	2.3	3.4
	SLTA	6386	31.1	31.1	34.6
	D1	286	1.4	1.4	36.0
	D2	67	.3	.3	36.3
	D3	2614	12.7	12.7	49.0
	S1	9927	48.4	48.4	97.4
	S2	526	2.6	2.6	100.0
	S3	7	.0	.0	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memiliki jabatan	4830	23.5	23.5	23.5
	Tidak memiliki jabatan	15689	76.5	76.5	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 3 tahun	1239	6.0	6.0	6.0
	4 - 7 tahun	624	3.0	3.0	9.1
	8 - 11 tahun	2015	9.8	9.8	18.9
	12 - 15 tahun	6711	32.7	32.7	51.6
	16 - 19 tahun	4545	22.2	22.2	73.8
	20 - 23 tahun	4245	20.7	20.7	94.4
	24 - 27 tahun	669	3.3	3.3	97.7
	28 - 31 tahun	391	1.9	1.9	99.6
	32 - 35 tahun	80	.4	.4	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Status**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	20343	99.1	99.1	99.1
	Tidak Tetap	176	.9	.9	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

**Kejadian PHK**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Non PHK	19641	95.7	95.7	95.7
	PHK	878	4.3	4.3	100.0
	Total	20519	100.0	100.0	

## Crosstabs

**Jenis Kelamin \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Jenis Kelamin	Wanita	Count	10469	373	10842
		% of Total	51.0%	1.8%	52.8%
	Pria	Count	9172	505	9677
		% of Total	44.7%	2.5%	47.2%
Total		Count	19641	878	20519
		% of Total	95.7%	4.3%	100.0%



Usia \* Kejadian PHK Crosstabulation

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Usia	19.00	Count	2	0	2
		% of Total	.0%	.0%	.0%
20.00	Count	22	1	23	
	% of Total	.1%	.0%	.1%	
21.00	Count	48	7	55	
	% of Total	.2%	.0%	.3%	
22.00	Count	82	21	103	
	% of Total	.4%	.1%	.5%	
23.00	Count	116	20	136	
	% of Total	.6%	.1%	.7%	
24.00	Count	176	16	192	
	% of Total	.9%	.1%	.9%	
25.00	Count	228	23	251	
	% of Total	1.1%	.1%	1.2%	
26.00	Count	245	31	276	
	% of Total	1.2%	.2%	1.3%	
27.00	Count	220	20	240	
	% of Total	1.1%	.1%	1.2%	
28.00	Count	213	17	230	
	% of Total	1.0%	.1%	1.1%	
29.00	Count	179	20	199	
	% of Total	.9%	.1%	1.0%	
30.00	Count	236	19	255	
	% of Total	1.2%	.1%	1.2%	
31.00	Count	482	28	510	
	% of Total	2.3%	.1%	2.5%	
32.00	Count	620	30	650	
	% of Total	3.0%	.1%	3.2%	
33.00	Count	748	40	788	
	% of Total	3.6%	.2%	3.8%	
34.00	Count	814	42	856	
	% of Total	4.0%	.2%	4.2%	
35.00	Count	905	27	932	
	% of Total	4.4%	.1%	4.5%	
36.00	Count	1014	28	1042	
	% of Total	4.9%	.1%	5.1%	
37.00	Count	1184	46	1230	
	% of Total	5.8%	.2%	6.0%	
38.00	Count	1203	41	1244	
	% of Total	5.9%	.2%	6.1%	
39.00	Count	1256	38	1294	
	% of Total	6.1%	.2%	6.3%	
40.00	Count	1248	33	1281	
	% of Total	6.1%	.2%	6.2%	
41.00	Count	1163	30	1193	
	% of Total	5.7%	.1%	5.8%	
42.00	Count	1091	30	1121	
	% of Total	5.3%	.1%	5.5%	
43.00	Count	1056	31	1087	
	% of Total	5.1%	.2%	5.3%	
44.00	Count	952	22	974	
	% of Total	4.6%	.1%	4.7%	
45.00	Count	864	22	886	
	% of Total	4.2%	.1%	4.3%	
46.00	Count	727	20	747	
	% of Total	3.5%	.1%	3.6%	
47.00	Count	578	22	600	
	% of Total	2.8%	.1%	2.9%	
48.00	Count	482	15	497	
	% of Total	2.3%	.1%	2.4%	
49.00	Count	354	14	368	
	% of Total	1.7%	.1%	1.8%	
50.00	Count	306	30	336	
	% of Total	1.5%	.1%	1.6%	
51.00	Count	249	19	268	
	% of Total	1.2%	.1%	1.3%	
52.00	Count	222	21	243	
	% of Total	1.1%	.1%	1.2%	
53.00	Count	178	20	198	
	% of Total	.9%	.1%	1.0%	
54.00	Count	143	26	169	
	% of Total	.7%	.1%	.8%	
55.00	Count	35	8	43	
	% of Total	.171%	.039%	.210%	
Total	Count	19641	878	20519	
	% of Total	95.7%	4.3%	100.0%	



**Marital status \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Marital status	Kawin	Count	16291	656	16947
		% of Total	79.4%	3.2%	82.6%
	Tidak kawin	Count	3350	222	3572
		% of Total	16.3%	1.1%	17.4%
Total	Count	19641	878	20519	
	% of Total	95.7%	4.3%	100.0%	

**Pendidikan \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Pendidikan	SD	Count	180	53	233
		% of Total	.9%	.3%	1.1%
	SLTP	Count	394	79	473
		% of Total	1.9%	.4%	2.3%
	SLTA	Count	6065	321	6386
		% of Total	29.6%	1.6%	31.1%
	D1	Count	275	11	286
		% of Total	1.3%	.1%	1.4%
	D2	Count	64	3	67
		% of Total	.3%	.0%	.3%
	D3	Count	2534	80	2614
		% of Total	12.3%	.4%	12.7%
	S1	Count	9624	303	9927
		% of Total	46.9%	1.5%	48.4%
	S2	Count	498	28	526
		% of Total	2.4%	.1%	2.6%
	S3	Count	7	0	7
		% of Total	.0%	.0%	.0%
Total	Count	19641	878	20519	
	% of Total	95.7%	4.3%	100.0%	

**Position \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Position	Memiliki jabatan	Count	4732	98	4830
		% of Total	23.1%	.5%	23.5%
	Tidak memiliki jabatan	Count	14909	780	15689
		% of Total	72.7%	3.8%	76.5%
Total	Count	19641	878	20519	
	% of Total	95.7%	4.3%	100.0%	

**Masa Kerja \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Masa Kerja	<= 3 tahun	Count	1078	161	1239
		% of Total	5.3%	.8%	6.0%
	4 - 7 tahun	Count	574	50	624
		% of Total	2.8%	.2%	3.0%
	8 - 11 tahun	Count	1927	88	2015
		% of Total	9.4%	.4%	9.8%
	12 - 15 tahun	Count	6484	227	6711
		% of Total	31.6%	1.1%	32.7%
	16 - 19 tahun	Count	4346	199	4545
		% of Total	21.2%	1.0%	22.2%
	20 - 23 tahun	Count	4144	101	4245
		% of Total	20.2%	.5%	20.7%
	24 - 27 tahun	Count	644	25	669
		% of Total	3.1%	.1%	3.3%
	28 - 31 tahun	Count	369	22	391
		% of Total	1.8%	.1%	1.9%
	32 - 35 tahun	Count	75	5	80
		% of Total	.4%	.0%	.4%
Total		Count	19641	878	20519
		% of Total	95.7%	4.3%	100.0%

**Status \* Kejadian PHK Crosstabulation**

			Kejadian PHK		Total
			Non PHK	PHK	
Status	Tetap	Count	19572	771	20343
		% of Total	95.4%	3.8%	99.1%
	Tidak Tetap	Count	69	107	176
		% of Total	.3%	.5%	.9%
Total		Count	19641	878	20519
		% of Total	95.7%	4.3%	100.0%



## Logistic Regression

**Case Processing Summary**

Unweighted Cases <sup>a</sup>		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	20519	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	20519	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		20519	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

**Dependent Variable Encoding**

Original Value	Internal Value
PHK	0
Non PHK	1

## Block 0: Beginning Block

**Iteration History<sup>a,b,c</sup>**

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients	
		Constant	
Step 1	9323.510	1.829	
0 2	7473.940	2.631	
3	7258.499	3.020	
4	7251.857	3.104	
5	7251.847	3.108	
6	7251.847	3.108	

- Constant is included in the model.
- Initial -2 Log Likelihood: 7251.847
- Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

**Classification Table** <sup>a,b</sup>

Observed			Predicted		
			Kejadian PHK		Percentage Correct
			PHK	Non PHK	
Step 0	Kejadian PHK	PHK	0	878	.0
		Non PHK	0	19641	100.0
Overall Percentage					95.7

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0 Constant	3.108	.034	8116.857	1	.000	22.370

**Variables not in the Equation**

Step	Variables	Score	df	Sig.
0	Jenis kelamin	39.475	1	.000
	Usia	33.831	1	.000
	Status Perkawinan	39.579	1	.000
	Pendidikan	155.944	1	.000
	Jabatan	78.076	1	.000
	Masa kerja	136.915	1	.000
	Status	1384.390	1	.000
Overall Statistics		1692.960	7	.000

## Block 1: Method = Enter

Iteration History a,b,c,d

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients							
			Constant	Jenis kelamin	Usia	Status_Perkawinan	Pendidikan	Jabatan	Masa_kerja	Status
Step 1	1	8959.525	2.355	-.050	-.009	-.017	.044	-.028	-.064	-2.162
	2	6869.062	3.985	-.134	-.022	-.046	.115	-.084	-.168	-2.822
	3	6509.128	5.374	-.248	-.036	-.087	.207	-.192	-.295	-3.052
	4	6474.809	5.970	-.317	-.041	-.109	.258	-.304	-.362	-3.080
	5	6474.133	6.053	-.327	-.041	-.111	.265	-.339	-.371	-3.081
	6	6474.133	6.055	-.327	-.041	-.111	.265	-.340	-.371	-3.080
	7	6474.133	6.055	-.327	-.041	-.111	.265	-.340	-.371	-3.080

a. Method: Enter

b. Constant is included in the model.

c. Initial -2 Log Likelihood: 7251.847

d. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

### Omnibus Tests of Model Coefficients

Step		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	777.714	7	.000
	Block	777.714	7	.000
	Model	777.714	7	.000

### Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	6474.133 <sup>a</sup>	.037	.125

a. Estimation terminated at iteration number 7 because parameter estimates changed by less than .001.

### Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	8.479	8	.388

**Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test**

	Kejadian PHK = PHK		Kejadian PHK = Non PHK		Total
	Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	298	286.038	1722	1733.962	2020
2	128	131.401	1922	1918.599	2050
3	92	103.207	1964	1952.793	2056
4	70	83.004	1962	1948.996	2032
5	69	68.010	1977	1977.990	2046
6	62	57.564	2004	2008.436	2066
7	46	50.782	2092	2087.218	2138
8	50	41.317	1991	1999.683	2041
9	41	33.601	2010	2017.399	2051
10	22	23.076	1997	1995.924	2019

**Classification Table <sup>a</sup>**

Observed	Predicted			
	Kejadian PHK		Percentage Correct	
	PHK	Non PHK		
Step 1 Kejadian PHK	PHK	96	782	10.9
	Non PHK	50	19591	99.7
Overall Percentage				95.9

a. The cut value is .500

**Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	Jenis kelamin	-.327	.079	17.215	1	.000	.721
	Usia	-.041	.009	22.571	1	.000	.960
	Status Perkawinan	-.111	.106	1.090	1	.296	.895
	Pendidikan	.265	.020	177.351	1	.000	1.304
	Jabatan	-.340	.115	8.816	1	.003	.712
	Masa kerja	-.371	.043	74.214	1	.000	.690
	Status Hub Kerja	-3.080	.184	279.969	1	.000	.046
	Constant	6.055	.530	130.496	1	.000	426.208

a. Variable(s) entered on step 1: Jenis\_kelamin, Usia, Status\_Perkawinan, Pendidikan, Position\_Jabatan, Masa\_kerja, Status.

Correlation Matrix

		Constant	Jenis_ kelamin	Usia	Status_ Perkawinan	Pendidikan	Position_ Jabatan	Masa_ kerja	Status
Step	Constant	1.000	.134	-.934	-.079	-.053	-.126	-.820	.169
1	Jenis kelamin	.134	1.000	-.268	.075	.155	-.028	-.164	.029
	Usia	-.934	-.268	1.000	.161	-.067	-.031	.725	-.090
	Status Perkawinan	-.079	.075	.161	1.000	-.024	.030	-.145	-.152
	Pendidikan	-.053	.155	-.067	-.024	1.000	.235	-.286	.023
	Jabatan	-.126	-.028	-.031	.030	.235	1.000	-.175	-.019
	Masa_ kerja	-.820	-.164	.725	-.145	-.286	-.175	1.000	-.267
	Status Hub Kerja	.169	.029	-.090	-.152	.023	-.019	-.267	1.000

