

PELEPASAN/PEMBERHENTIAN KARYAWAN

Dr. Jakfar, SE, MM

FEB UNIVERSITAS JAYABAYA

Apa Itu Pemisahan Karyawan?

- *Pemisahan (separation) —penghentian keanggotaan karyawan dalam suatu organisasi karena alasan apa pun*
- Pemisahan berarti penghentian pelayanan atau perjanjian dengan organisasi karena satu dan lain hal. Karyawan tersebut dapat dipisahkan dari gaji perusahaan sebagai akibat dari
 1. Pengunduran diri
 2. Pemberhentian & Pemecatan
 3. Penangguhan & Penghematan
 4. PHK

Biaya Pemisahan Karyawan

Biaya Penggantian Karyawan			
Biaya perekrutan	Biaya seleksi	Biaya Pelatihan	Biaya Pelepasan
1. Periklanan	1. Interview	1. Orientasi	1. Uang pisah
2. Kunjungan Kampus	2. Testing (Pengujian)	2. Biaya pelatihan	2. Biaya asuransi pengangguran
3. Waktu perekrutan	3. Pemeriksaan referensi	3. Waktu pelatih	3. Wawancara keluar
4. Biaya perusahaan pencari	4. Relokasi	4. Kehilangan produktivitas selama pelatihan	4. Penempatan di luar/ di tempat lain
			5. Posisi kosong

Biaya Pemisahan Karyawan

- Pergantian karyawan mempengaruhi keuntungan. Perkiraan biaya yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja berkisar antara 25 – 300% dari gaji tahunan karyawan yang hilang. Ketika seorang karyawan keluar, ada banyak informasi berharga yang bisa Anda peroleh dari karyawan tersebut. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan melakukan exit interview. Ini adalah wawancara terakhir seorang karyawan setelah perpisahan. Tujuan wawancara adalah untuk mengetahui alasan karyawan tersebut keluar (jika perpisahan tersebut bersifat sukarela) atau untuk memberikan konseling dan/atau bantuan dalam mencari pekerjaan baru.
- Ketika karyawan berhenti, akan sangat membantu jika menyediakan layanan penempatan untuk membantu transisi mereka. Ini adalah program di mana perusahaan membantu karyawan yang keluar untuk mendapatkan pekerjaan lebih cepat dengan memberikan mereka pelatihan keterampilan mencari kerja.

Kemungkinan Manfaat Pemisahan Karyawan

1. Mengurangi biaya tenaga kerja
2. Penggantian bagi yang berkinerja buruk
3. Peningkatan inovasi
4. Peluang untuk keberagaman yang lebih besar

Kemungkinan Manfaat Pemisahan Karyawan

- Bagi organisasi, ada beberapa manfaat dari pemisahan karyawan. Salah satu manfaatnya adalah berkurangnya biaya tenaga kerja, biaya-biaya ini jelas menurun seiring dengan menyusutnya angkatan kerja. Ini termasuk biaya seperti gaji dan tunjangan.
- Manfaat lainnya adalah Anda dapat menggantikan karyawan yang berkinerja buruk yang tidak merespons pelatihan atau umpan balik
- Peningkatan inovasi sering kali terjadi selama masa-masa sulit dan perpisahan dapat menciptakan peluang kemajuan bagi individu yang berkinerja tinggi.
- Yang terakhir, terdapat peluang untuk keberagaman yang lebih besar karena pemisahan menciptakan peluang untuk merekrut karyawan baru dengan latar belakang yang beragam.

Jenis Pemisahan Karyawan

- **Pemisahan sukarela**—pekerja mengakhiri hubungan dengan majikan
- **Pemisahan paksa**—majikan memutuskan hubungan kerja
- *Pemisahan secara sukarela* terjadi ketika pekerja memutuskan hubungan kerja. Hal ini dapat dihindari atau tidak dapat dihindari (keadaan hidup, di luar kendali pemberi kerja). Pemisahan sukarela biasanya terjadi ketika karyawan berhenti atau pensiun. Perpisahan secara sukarela semakin meningkat karena perpindahan pekerjaan menjadi lebih umum dan dapat diterima

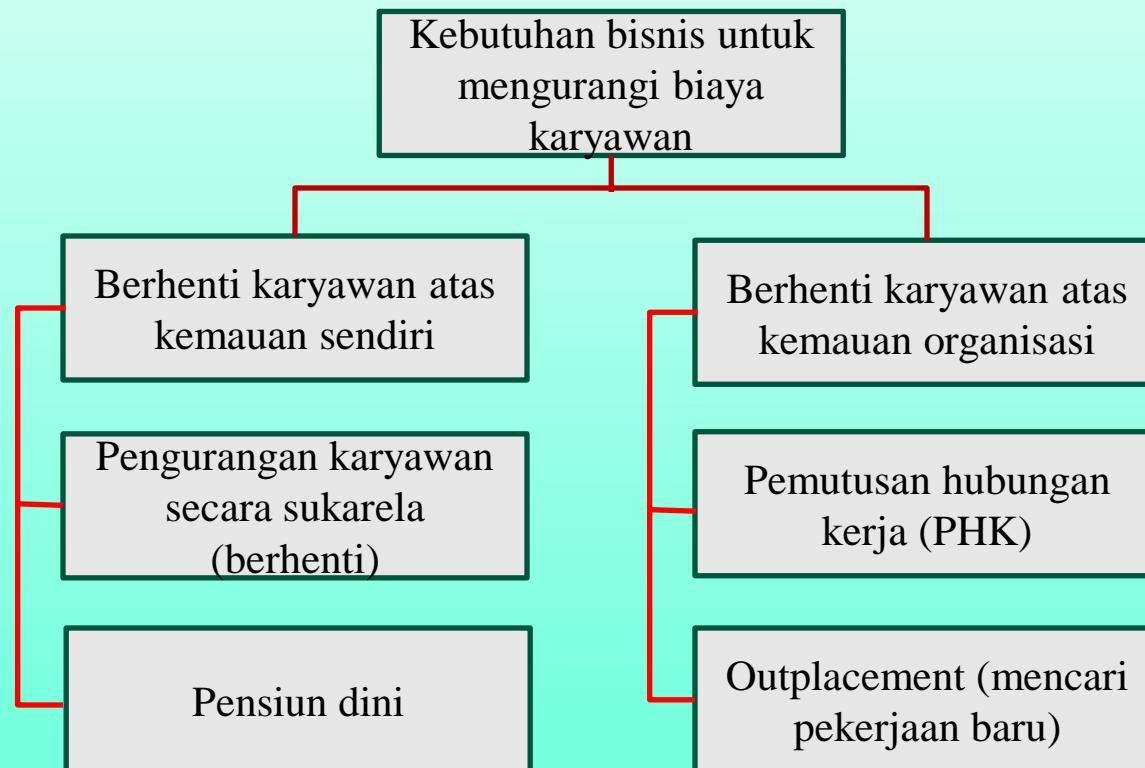
Jenis Pemisahan Karyawan

- *Pemisahan Paksa (pemecatan)* adalah ketika pemberi kerja mengakhiri hubungan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kebutuhan ekonomi atau ketidaksesuaian antara karyawan dan organisasi. Ketika seorang karyawan diberhentikan, sangat penting untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. PHK adalah pengurangan tenaga kerja untuk memangkas biaya dan dapat berdampak besar pada organisasi.
- *Perampingan* adalah pengurangan ukuran & ruang lingkup bisnis atau perubahan sistematis dalam struktur organisasi. Rightsizing adalah ketika terjadi reorganisasi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi.

Mengelola Pensiun Dini

- Seringkali kebijakan pensiun dini digunakan untuk mendorong pemisahan ketika diperlukan pengurangan kekuatan. Ada beberapa fitur utama kebijakan pensiun dini yang harus diingat saat mengelola alat ini.
 - Pertama adalah paket insentif finansial. Paket ini dapat memberikan daya tarik bagi karyawan senior untuk pensiun lebih awal dari yang direncanakan.
 - Kedua adalah jendela yang terbuka. Hal ini membatasi kelayakan untuk jangka waktu yang cukup singkat dan ketika jendela ditutup, insentif tidak lagi tersedia.
- Strategi ini dapat mengurangi jumlah angkatan kerja secara signifikan namun harus dikelola dengan hati-hati. Kapan pensiun dini menjadi pilihan yang lebih baik dibandingkan PHK langsung?

Mengelola PHK



Mengelola PHK

- Biasanya, sebuah organisasi akan melakukan PHK ketika organisasi tersebut tidak dapat mengurangi biaya tenaga kerjanya dengan cara lain.
- Gambar di atas menyajikan model keputusan PHK dan alternatifnya.
- Para manajer pertama-tama harus mencoba mengurangi biaya tenaga kerja mereka dengan menggunakan alternatif selain PHK, seperti pensiun dini dan pengurangan tenaga kerja sukarela lainnya.
- Setelah manajer mengambil keputusan untuk menerapkan PHK, mereka harus memperhatikan pemecatan mantan karyawan tersebut.
- Salah satu pengaruh penting terhadap kemungkinan terjadinya PHK adalah strategi SDM perusahaan. Misalnya saja, perusahaan yang menerapkan strategi sumber daya manusia seumur hidup mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk memberhentikan karyawannya karena mereka telah mengembangkan kebijakan alternatif untuk melindungi keamanan kerja karyawannya.

Alternatif untuk PHK

1. Pengurangan (proses alami karyawan meninggalkan Perusahaan dan tidak segera digantikan)
2. Pembekuan perekutran
3. Tidak memperbaharui pekerja kontrak
4. Dorong waktu istirahat secara sukarela
5. Mendesain ulang pekerjaan
6. Transfer dan Relokasi
7. Berbagi pekerjaan
8. Membekukan atau memotong gaji
9. Melatih kembali/menugaskan kembali pekerja

Melaksanakan PHK

- Beritahu karyawan
- Mengembangkan Kriteria PHK; Senioritas vs. Gaji vs. Kinerja [hibrida?]
- Berkomunikasi dengan karyawan yang diberhentikan
 1. Tatap muka [tetapi jangan berdebat]
 2. Ada yang ditulis oleh HR dan/atau penasihat hukum
 3. Tengah minggu biasanya waktu yang baik [?!]

Melaksanakan PHK

- Ketika PHK diperlukan, penting untuk berkomunikasi secara efektif dengan media dan karyawan. Miskomunikasi dan rumor bisa sangat merugikan organisasi.
- Menjaga keamanan; PHK sering kali mendorong peningkatan respons emosional dan dalam kasus yang jarang terjadi, mungkin diperlukan pendampingan ketika karyawan akan keluar. Hal ini bukanlah hal yang lumrah namun terjadi cukup sering sehingga harus dipertimbangkan dan direncanakan

Melaksanakan PHK

- Yakinkan mereka yang selamat dari PHK
 1. Dengarkan kekhawatiran orang yang selamat (penyintas)
 2. Tunjukkan bahwa Anda menghargai pekerjaan mereka [pertimbangkan bonus retensi untuk staf kunci]
 3. Tetapkan kembali ke proyek baru secepatnya

Penempatan (Outplacement)

- Outplacement adalah sebuah layanan yang membantu karyawan yang terdampak PHK untuk mencari pekerjaan baru atau beralih ke karier yang berbeda.
- Program untuk karyawan yang di PHK:
 1. Menyediakan pencarian kerja/bantuan transisi
 2. Ada yang di luar lokasi untuk tujuan keamanan dan psikologis.
- Membantu karyawan yang phk dalam menemukan pekerjaan yang sebanding secepat mungkin
- Meminimalkan litigasi/kekerasan di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan yang phk.

Dampak PHK

1. Mempengaruhi moral karyawan yang tersisa
2. Kekuatan perekonomian daerah
3. Seluruh komunitas menderita
4. Investor terpengaruh
5. Citra perusahaan
6. Sulit untuk menarik & merekrut karyawan berketerampilan tinggi



together
we achieve
m o r e