

4.12: Berakhirnya Hubungan Kerja

"Halo, rekan-rekan HRD. Ada pepatah bijak yang mengatakan: 'Datang tampak muka, pulang tampak punggung.' Artinya, seseorang harus datang dengan baik-baik, dan pergi dengan baik-baik pula.

Selamat datang di Sub-Bab 12: Berakhirnya Hubungan Kerja.

Jika Rekrutmen adalah tentang 'Jatuh Cinta', maka Terminasi adalah tentang 'Perpisahan'. Dan seperti perceraian, tidak ada perpisahan yang benar-benar menyenangkan. Namun, tugas HRD adalah memastikan perpisahan ini berjalan Legal, Bermartabat, dan Aman.

Banyak praktisi HR yang hebat saat merekrut, tapi gagap saat memecat. Akibatnya? Drama, tuntutan hukum, hingga ancaman fisik. Di sesi ini, kita akan belajar bagaimana menjadi Exit Manager yang profesional. Kita akan membahas segala jenis perpisahan, mulai dari pensiun yang bahagia, resign sukarela, hingga PHK yang menyakitkan."

RUANG LINGKUP PEKERJAAN

"Mari kita bedah Ruang Lingkup-nya.

Istilah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) seringkali berkonotasi negatif (dipecat). Padahal secara hukum, PHK mencakup semua alasan berhenti bekerja. Ruang lingkup pekerjaan kita meliputi:

1. Voluntary Turnover (Keluar Sukarela):

Mengurus karyawan yang Resign. Tugas Anda adalah memastikan Notice Period (One Month Notice) dijalankan agar operasional tidak kaget.

2. Involuntary Turnover (Keluar Tidak Sukarela):

Ini yang berat.

* Efisiensi/Redundancy: Perusahaan rugi atau tutup divisi.

* Punishment: PHK karena pelanggaran berat atau indisipliner (setelah SP

1, 2, 3).

* Mangkir: Tidak masuk kerja 5 hari berturut-turut tanpa kabar.

3. Retirement & Expiry (Pensiun & Habis Kontrak):

Mengurus karyawan yang memasuki usia pensiun atau kontrak PKWT-nya berakhir dan tidak diperpanjang.

4. Administrasi Hak & Pesangon:

Menghitung hak karyawan sesuai Undang-Undang (UU Cipta Kerja/PP 35). Ada tiga komponen: Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH). Rumusnya beda-beda tergantung alasan berhentinya. Salah hitung = Masalah Hukum."

METODE YANG AMAN & UMUM

"Bagaimana Metode melakukan terminasi agar perusahaan tidak digugat di kemudian hari?"

1. Metode Bipartit (Perjanjian Bersama - PB):

Ini adalah The Golden Rule. Apapun alasan PHK-nya, usahakan selalu berakhir dengan Kesepakatan Bersama. Duduk bareng, negosiasi pesangon, lalu tanda tangan PB di atas materai. Jika sudah ada PB, karyawan tidak bisa menuntut lagi di masa depan. Hindari PHK sepihak tanpa dialog.

2. The Exit Interview:

Jangan biarkan karyawan pergi tanpa kita tahu alasannya. Lakukan wawancara terakhir. Tanyakan: 'Apa yang membuat Anda tidak betah?', 'Apa saran untuk perusahaan?'. Informasi jujur ini mahal harganya untuk perbaikan organisasi.

3. Exit Clearance (Bebas Tanggungan):

Pastikan karyawan mengembalikan semua aset: Laptop, ID Card, Kunci Mobil, hingga melunasi kasbon. Jangan cairkan uang pisah/pesangon

sebelum Clearance Sheet ditandatangani semua departemen terkait.

4. The Notification Meeting (Cara Menyampaikan Berita Buruk):

Jika Anda harus mem-PHK karena efisiensi:

- * Lakukan di ruangan tertutup.
- * To the point (jangan bertele-tele).
- * Siapkan tisu.
- * Jangan berdebat. Keputusan sudah final. Fokus pada Next Step (hak apa yang akan mereka terima)."

OUTPUT & PERFORMANCE

"Apa Output dan Performance dari proses terminasi?"

Output utamanya adalah Dokumen Legalitas Berhenti:

- * Paklaring (Surat Keterangan Kerja): Wajib diberikan. Menahan paklaring adalah pelanggaran hukum.
- * Bukti Pelaporan PHK: Laporan ke Disnaker atau BPJS Ketenagakerjaan agar karyawan bisa mencairkan JHT (Jaminan Hari Tua) dan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan).

Indikator Kinerja (KPI)-nya:

- * Zero Legal Dispute: Tidak ada kasus yang lanjut ke Tripartit (Disnaker) atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Semua selesai di meja perundingan (PB).
- * Compliance Accuracy: Ketepatan hitungan pesangon. Tidak ada kurang bayar pajak.
- * Exit Process Speed: Seberapa cepat hak karyawan dibayarkan setelah hari terakhirnya? Standar yang baik adalah saat last day atau maksimal siklus gaji berikutnya."

TANTANGAN YANG DIHADAPI

"Di lapangan, PHK adalah ujian mental. Tantangan utamanya:

Pertama, Sabotase & Keamanan Data.

Karyawan yang tahu akan dipecat atau resign seringkali memindahkan data rahasia perusahaan ke email pribadi atau menghapus file penting sebelum pergi. HRD harus bekerjasama dengan IT untuk memonitor aktivitas digital karyawan yang dalam masa notice.

Kedua, Ledakan Emosi.

Ada karyawan yang menangis histeris, ada yang mengancam membakar pabrik, ada yang memviralkan di media sosial. HRD harus tenang, tidak terpancing emosi, dan jika perlu didampingi Security saat menyampaikan kabar PHK massal.

Ketiga, Karyawan Menolak PHK.

'Saya tidak mau tanda tangan! Saya akan lapor serikat!'

Ini hak mereka. Jangan memaksa. Buat berita acara penolakan, dan lanjut ke proses mediasi resmi. Jangan pernah melakukan intimidasi fisik."

TUNTUTAN MASA DEPAN & ASPEK LAIN

"Menatap masa depan, cara kita melepas karyawan akan mempengaruhi citra perusahaan (Employer Branding). Tuntutan Masa Depan meliputi:

1. Outplacement Services:

Perusahaan modern tidak membuang karyawan begitu saja. Mereka menyewa konsultan untuk membantu karyawan yang di-PHK agar: Diperbaiki CV-nya, dilatih wawancara, dan disalurkan ke perusahaan lain. Ini memanusiakan manusia.

2. Alumni Network:

Mantan karyawan bukan mantan teman. Perusahaan besar seperti McKinsey atau Google punya jaringan alumni yang kuat. Siapa tahu mantan karyawan Anda sukses di luar sana dan menjadi klien bisnis atau mitra strategis di masa depan.

Aspek Lain: Persiapan Pensiun (MPP).

Untuk karyawan yang pensiun, uang pesangon saja tidak cukup. Banyak pensiunan yang post-power syndrome atau uangnya habis tertipu investasi bodong.

HRD wajib memberikan Pelatihan Masa Persiapan Pensiun (MPP): Mengelola keuangan pensiun, memulai bisnis kecil, dan kesiapan mental."

CLOSING

"Rekan-rekan, kesimpulannya: Cara Anda memberhentikan orang, mendefinisikan siapa Anda.

Perusahaan yang memecat dengan kasar akan diingat sebagai perusahaan yang buruk, dan itu akan menyulitkan Anda merekrut talenta baru di masa depan.

Jadilah HRD yang tegas dalam aturan, tapi lembut dalam penyampaian. Berikan mereka pesangon yang menjadi haknya, dan jabat tangan mereka sebagai tanda terima kasih atas kontribusinya. Dengan berakhirnya bab ini, berakhir pula rangkaian perjalanan kita dalam Manajemen Operasional HRD. Terima kasih telah belajar bersama saya. Semoga ilmu ini menjadikan Anda praktisi HR yang tidak hanya cerdas mengelola data, tapi juga bijak mengelola manusia."

"Selamat bertumbuh, salam HR Excellence!"