

## **PEMBERHENTIAN PEGAWAI**

Makalah ini  
Disusun untuk memenuhi tugas  
Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia  
Bimbingan oleh Bapak Drs. Heru Susilo, MA

Disusun oleh:

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1. DESI TRI HERNANDHI    | 135030200111034 |
| 2. AULIA RAHMAH SUBYANTI | 135030200111061 |
| 3. INAYATUL THOHIROH     | 135030201111177 |
| 4. INDAH NUR WAHYUNI     | 135030207111017 |

**FAKULTAS ILMU ADMINSTRASI**  
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINSTRASI BISNIS**  
**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**MALANG,2015**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **Latar belakang.**

Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. Pada waktu penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan dan karyawan itu sendiri. Demikian juga pada waktu karyawan tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan karyawan.

Di samping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab musabab karyawan itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab karyawan itu berhenti, ada yang didasarkan pemberhentian sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya dari pemberhentian berpengaruh besar terhadap pengusaha maupun karyawan. Untuk karyawan dengan diberhENTIKANNYA dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **1. PENGERTIAN PEMBERHENTIAN.**

Menurut **Siagian (2009:145)** menyebutkan bahwa, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja ialah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja mengambil dua bentuk utama, yaitu berhenti dan diberhentikan.

Menurut **Tulus (1993:167)**, pemutusan hubungan kerja (separation) adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Hal ini disebabkan karyawan pada umumnya belum meninggal dunia sampai habis masa kerjanya. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul akibat dilakukannya tindakan pemutusan hubungan kerja. Di samping itu juga harus menjamin agar karyawan yang dikembalikan ke masyarakat harus berada dalam kondisi sebaik mungkin.

Menurut **Hasibuan (2001: 205)**, pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah di atur oleh undang-undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan bersangkutan. Pemberhentian harus sesuai dengan undang-undang No. 12 Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan. Pemberhentian kerja juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu saat dan izin pemberhentian”. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang di lepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan proses produksi berhenti.

Karyawan yang dilepas akan kehilangan pekerjaan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan biologis, sosiologis, ekonomis, dan kejiwaannya. Manajer dalam melaksanakan pemberhentian harus memperhitungkan untung dan ruginya, apalagi kalo diingat bahwa saat karyawan diterima adalah dengan cara baik-baik, sudah selayaknya perusahaan melepas mereka dengan cara yang baik pula.

Pemberhentian harus didasarkan atas undang-undang No. 12 Tahun 1964 KUHP, berperikemanusiaan atas menghargai pengabdian yang diberikannya kepada perusahaan, misalnya memberikan uang pensiun dan pesangon. Apakah pengertian atau definisi yang mencakup semua pemberhentian (separation)? Untuk merumuskan definisi yang mencakup semua hakikat pemberhentian sangat sulit sekali karena pemberhentian mempunyai makna yang sangat luas dan kompleks, tetapi penulis mendefinisikannya sebagai berikut.

*Jadi kesimpulannya Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berakhirnya keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.*

## **2. BENTUK-BENTUK PEMBERHENTAN PEGAWAI.**

Ada empat macam bentuk pemberhentian pegawai, yaitu pensiun, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan dan pemberhentian sementara.

### **a) Pensiun.**

Pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi atau setelah usia 56 tahun, kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun

### **b) Pemberhentian atas permintaan sendiri atas pegawai.**

Pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

### **c) Pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan.**

Bentuk pemberhentian ini dilakukan oleh pihak perusahaan disebabkan anatar lain beberapa hal berikut.

1. 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 atau rasionalisasi.
2. Karena penyelewengan disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian tidak dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman pidana.
3. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan yaitu pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak dapat menunjukkan kemampuan atau prestasi dan kandidate yang baik.

#### **d) Pemberhentian sementara**

Pemberhentian sementara ini dapat terjadi antara lain.

1. Karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan yaitu pemberhentian oleh pihak perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang disebabkan oleh kondisi perusahaan yang kurang menguntungkan atau menurunnya aktivitas usaha.
2. Karena pelanggaran, penyelewengan, dan tindak pidana, yaitu pemberhentian sementara oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin, melakukan penyelewengan atau tindak pidana lainnya.

### **3. ALASAN-ALASAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI.**

Pemberhentian karyawan oleh perusahaan berdasarkan alasan-alasan berikut .

1. Undang-undang.
2. Keinginan perusahaan.
3. Keinginan karyawan.
4. Pensiun.
5. Kontrak kerja berakhir.
6. Kesehatan karyawan.
7. Meninggal dunia.
8. Perusahaan dilikuidasi.

Pemberhentian karyawan berdasarkan kepada undang-undang No.12 Tahun 1964 seizin P4D, P4P, dan memperhatikan status karyawan bersangkutan.

#### **1. Undang-undang.**

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

#### **2. Keinginan perusahaan.**

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan di berhentikannya seseorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Pemberhentian semacam ini telah diatur oleh undang-undang No 12 Tahun 1964, seizin P4D,P4P, serta tergantung status kepegawaian karyawan bersangkutan.

Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:

- 1) Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Perilaku dan disiplin kurang baik

- 3) Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan.
- 4) Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
- 5) Melakukan tindakan amoral perusahaan.

Pemberhentian karyawan berdasarkan atas keinginan perusahaan dilakukan dengan tingkatan-tingkatan sebagai berikut.

- 1) Perundingan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan.
- 2) Perundingan antara pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
- 3) Perundingan P4D dengan pimpinan perusahaan
- 4) Perundingan P4P dengan pimpinan perusahaan
- 5) Keputusan pengadilan Negeri.

Jelasnya, pemecatan karyawan tidak dapat dilakukan secara sewenang-sewenang oleh pimpinan. Setiap pemecatan harus didasarkan atas undang-undang perburuhan yang berlaku karena karyawan mendapat perlindungan hukum.

### **3. Keinginan Karyawan**

Pemberhentian karyawan atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Permohonan hendaknya disertai alasan-alasan dan saat akan berhentinya, misalnya bulan depan. Hal ini perlu agar perusahaan dapat mencari penggantinya, supaya kegiatan perusahaan jangan sampai berhenti.

Alasan-alasan pengunduran antara lain :

1. Pindah ketempat lain untuk mengurus orangtua.
2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.

Akan tetapi alasan-alasan itu hanya dibuat-buat saja oleh karyawan sedangkan alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya.

Jika banyak karyawan yang berhenti atas keinginan sendiri, hendaknya manajer mencari penyebab sebenarnya dan mengintropeksi agar turnover karyawan dapat dicegah. Misalnyamenaikkan balas jasa, berlaku adil, dan menciptakan suasana serta lingkungan yang baik. Karyawan yang berhenti atas keinginan sendiri, uang pesangon hanya diberikan berdasarkan kebijaksanaan saja karena tidak ada ketentuan hukum yang mengaturnya.

Pemberhentian karyawan atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi, dan pengembangan.

## **Kesimpulan**

1. Pemberhentian dapat dilaksanakan atas keinginan sendiri.
2. Turnover karyawan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
3. Jika banyak karyawan berhenti atas keinginan sendiri, berarti manajemen perusahaan kurang baik. Jadi, manajer organisasi perusahaan harus introspeksi diri.

### **4. Pensiun**

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan memensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya.

Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Misalnya usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

Keinginan karyawan adalah pensiun atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu dan permohonannya dikabulkan oleh perusahaan.

Karyawan pensiun akan memperoleh uang pensiun yang besarnya telah diatur oleh undang-undang bagi pegawai negeri dan bagi karyawan swasta diatur sendiri oleh perusahaan bersangkutan

Pembayaran uang pensiun bagi pegawai negeri dibayar secara periodik, sedangkan bagi karyawan swasta biasanya dibayar berupa uang pesangon pada saat diberhentikan.

Pembayaran uang pensiun adalah pengakuan atau penghargaan atas pengabdian seseorang terhadap organisasi dan memberikan sumber kehidupan pada usia lanjut. Adanya uang pensiun akan memberikan ketenangan bagi karyawan sehingga turnover karyawan relatif

### **5. kontrak kerja berakhir**

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diukur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

### **6. Kesehatan Karyawan**

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.

### **7. Meninggal Dunia**

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

Karyawan yang tewas atau meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongannya di atur tersendiri oleh undang-undang. Misalnya, pesangonnya lebih besar dan golongannya dinaikkan sehingga uang pensiunnya lebih besar.

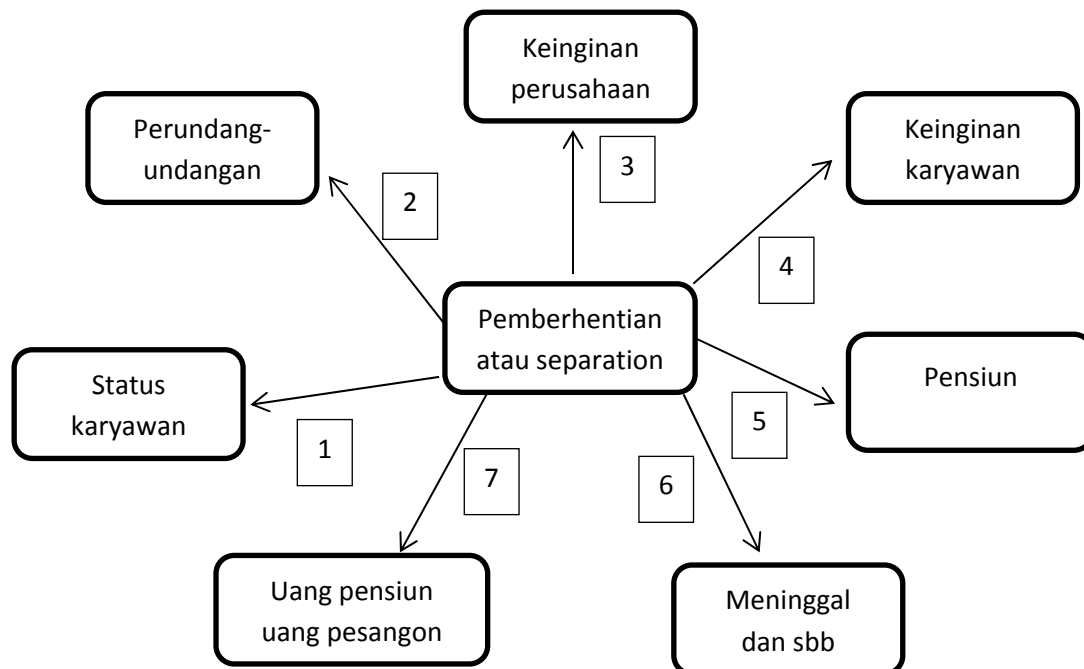
### 8. Perusahaan Dilikuidasi

Karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan karyawan yang dilepas harus mendapat pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah.

### Kesimpulan

1. Pemberhentian karyawan adalah hal yang pasti terjadi
2. Pemberhentian karyawan berarti berhentinya kegiatan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi perusahaan.
3. Pemberhentian karyawan bisa disebabkan oleh undang-undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kesehatan, kontrak kerja berakhir, meninggal dunia, dan sebab-sebab lainnya.
4. Pemberhentian karyawan telah diatur oleh undang-undang
5. Pemberhentian karyawan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan maupun karyawan.
6. Pemberhentian karyawan adalah fungsi operasional yang terakhir dari manajemen sumber daya manusia (MSDM)

### 4. KONSEP PEMBERHENTIAN





Sebab-sebab pemberhentian	Alasan-alasan	Dasar hukum	Keterangan
1	2	3	4
1. Keinginan perusahaan	1. Tidak cakap dalam masa percobaan. 2. Alasan mendesak 3. Pegawai sering mangkir/ tidak cakap 4. Pegawai ditahan oleh negara 5. Buruh dihukum oleh hakim 6. Buruh sakit-sakitan  7. Buruh berusia lanjut 8. Penutupan badan usaha / pengurangan tenaga kerja	Pasal 1603 1 KUHP  Pasal 1603 0 KUHP a) P4/M/57/6388 = Mendesak b) P4/M/57/6083 = Tidak mendesak P4/M/56/4599  P4/M/57/6231  P4/M/56/4699 P4/M/57/6542 P4/M/57/6150  Peraturan pensiun perusahaan -----	Tidak diberi pesangon atau uang jasa.  Idem  Idem  Diberi uang pesangon & uang jasa. Selama dalam tahanan diberi tunjangan.  Bila bersifat mendesak tidak diberi apa-apa, bila tidak, diberi . Sakit bulan I = 100% gaji Bulan II = 75% gaji Bulan III = 65% gaji Bulan IV = 25% gaji Bulan selanjutnya kebijaksanaan perusahaan.
2. Keinginan pegawai	1. Tidak cakap dalam percobaan 2. Alasan-alasan mendesak 3. Menolak bekerja pada majikan baru	Pasal 1603 1 KUHP  Pasal 1603 p	Tidak diberi apa-apa
3. sebab-sebab lain	1. pegawai meninggal	a) pasal 1603 j KUHP	a) Diluar

	dunia	b) UU kecelakaan	hubungan kerja diberi uang duka pada pegawai tetap
	2. berakhir masa hubungan kerja	Pasal 1603 1 KUHAP	b) Dalam hubungan kerja ahli waris dapat tunjangan Tidak diberi apa-apa

## 5. TANGGUNG JAWAB SOSIAL ORGANISASI PASCA PEMBERHENTIAN PEGAWAI

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

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

- Masa Kerja Uang Pesangon
- Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah.
- Masa kerja 1 – 2 tahun, 2 (dua) bulan upah.
- Masa kerja 2 – 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah.
- Masa kerja 3 – 4 tahun 4 (empat) bulan upah.
- Masa kerja 4 – 5 tahun 5 (lima) bulan upah.
- Masa kerja 5 – 6 tahun 6 (enam) bulan upah.
- Masa kerja 6 – 7 tahun 7 (tujuh) bulan upah.
- Masa kerja 7 – 8 tahun 8 (delapan) bulan upah.
- Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

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

- Masa Kerja UPMK
- Masa kerja 3 – 6 tahun 2 (dua) bulan upah.
- Masa kerja 6 – 9 tahun 3 (tiga) bulan upah.
- Masa kerja 9 – 12 tahun 4 (empat) bulan upah.
- Masa kerja 12 – 15 tahun 5 (lima) bulan upah.
- Masa kerja 15 – 18 tahun 6 (enam) bulan upah.
- Masa kerja 18 – 21 tahun 7 (tujuh) bulan upah.
- Masa kerja 21 – 24 tahun 8 (delapan) bulan upah.
- Masa kerja 24 tahun atau lebih 10 bulan upah.

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

Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.

Biaya atau ongkos pulang untuk karyawan/buruh dan keluarganya ketempat dimana karyawan/buruh diterima bekerja.

Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **1. KESIMPULAN**

Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berakhirnya keterikatan kerja karyawan dengan perusahaan.

Prosedur untuk pemutusan hubungan kerja adalah Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan, Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan, Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4D, Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan dan wakil dari P4P, pemutusan hubungan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri. Sedangkan penyelesaian PHK dapat ditempuh dengan jalan perundingan bipatrit, tripatrit, pengadilan hubungan industrial, serta kasasi.

PHK dilakukan dengan alasan tertentu misalnya untuk mengurangi biaya, mengganti kinerja karyawan yang buruk, meingkatkan inovasi, dan memberi kesempatan untuk perbedaan yang lebih besar. Prinsip PHK antara lain menuruti aturan undang – undang, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan lain sebagainya. Sedangkan konsekuensi terjadinya pemutusan hubungan kerja adalah dapat meningkatkan biaya perekrutan, biaya kompensasi pegawai yang di PHK, biaya asuransi dan sebagainya. Berbagai macam alasan yang digunakan perusahaan dalam menentukan kebijakan PHK untuk para karyawannya semestinya dilakukan dengan sesuai ketentuan yang berlaku dan diselesaikan dengan cara yang tidak merugikan kedua belah pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
2. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
3. Siagian, Sondang (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
4. *Manajemen Sumber daya manusia*. <http://desyyana.student.unej.ac.id/>. Di akses pada tanggal 27 mei 2015