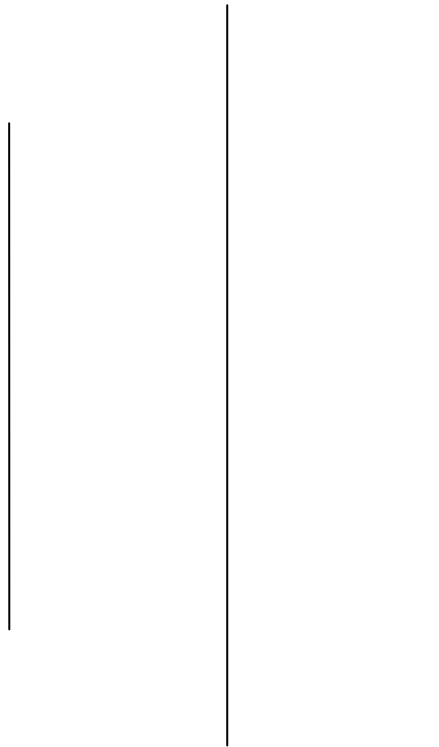


MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PEMBERHENTIAN PEGAWAI



KELOMPOK 8

- | | | |
|----|--------------------|-----------------|
| 1. | Mia Diana Putri S. | 135030400111077 |
| 2. | Faryda Khansa' | 135030401111012 |
| 3. | Adlina Hajarani | 135030401111104 |
| 4. | Intan Rahmawati | 135030407111012 |
| 5. | Nadya Aurora P. | 135030401111019 |
| 6. | Desy Melaty | |
| 7. | | |

1. Pengertian Pemberhentian Pegawai

- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 : Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha.
- Moekijat : Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerjas 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 perusahaan. fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan, karena telah diatur oleh Undang-undang dan memberika resiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan. pemberhentian harus sesuai dengan Undang-undang No.12 Tahun 1964 KUHP dan seizin P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan. pemberhentian 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 dilepas membawa biaya penarikan, seleksi, pengembangan, dan proses produksi berhenti.

2. Alasan Pemberhentian Pegawai

Di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja denganalasan:

- Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus
- Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- Pekerja mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya
- Pekerja menikah
- Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- Pekerja mendirikan, mejadi anggota atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas

kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama

- Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan
- Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, wana kulit, golongan, jenis kelami, kondisi fisik atau status perkawinan
- Pekerjaan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Di samping hal tersebut di atas yang melarang pengusaha mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan karyawannya, tapi UU No. 13 tahun 2003 juga membolehkan pengusaha mengadakan pemutusan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan uang milik perusahaan.
- Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- Mabuk, minum-minuman kerjas memabukan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- Menyerang menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan
- Dengan ceroboh atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara
- Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih

Melayu SP. Hasibuan menyebutkan beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan

- **Undang-undang**

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang

- **Keinginan perusahaan**

Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:

- Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya
- Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik
- Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan
- Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya
- Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

- **Keinginan Karyawan**

Pemberhentian atas keinginan pegawai sendiri adalah dengan cara mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut yang disertai dengan alasan-alasan dan kapan rencananya dia akan mulai berhenti bekerja, seperti bulan depan, supaya perusahaan dapat menyiapkan penggantinya, sehingga kegiatan perusahaan tidak terhenti pada bagian yang akan ditinggalkannya. Ada beberapa alasan pengunduran diri, antara lain :

- a) Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- b) Kesehatan yang kurang baik
- c) Untuk melanjutkan pendidikan
- d) Untuk berwirausaha
- e) Bebas jasa terlalu rendah
- f) Mendapat pekerjaan yang lebih baik
- g) Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius
- h) Kesempatan promosi yang tidak ada
- i) Perlakuan yang kurang adil

- **Pensiun**

Undang-undang memensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan masa kerja tertentu. Usia kerja seseorang karyawan untuk setatus kepegawaian adalah

55 tahun atau seseorang dapat dikenakan pensiun dini, apabila menurut keterangan dokter, karyawan tersebut sudah tidak mampu lagi untuk bekerja dan umurnya sudah mencapai 50 tahun dengan masa pengalaman kerja minimal 15 tahun

- **Kontrak Kerja Berakhir**

Beberapa perusahaan sekarang ini banyak mengadakan perjanjian kerja dengan karyawannya di dalam suatu kontrak dimana di dalamnya, disebutkan masa waktu kerja atau masa kontraknya. Dan ini alasan juga tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila kontrak kerja tersebut di perpanjang

- **Meninggal dunia**

Pegawai yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungannya kerjanya dengan perusahaan dan perusahaan berkewajiban memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- **Perusahaan dilikuidasi**

Dalam hal perusahaan dilikuidasi masalah pemberhentian karyawan diatur dengan peraturan perusahaan, perjanjian bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menentukan apakah benar atau tidak perusahaan dilikuidasi atau dinyatakan bangkrut harus didasarkan kepada peraturan perundang-undangan

- **Kesehatan Pegawai**

Kesehatan pegawai dapat menjadi suatu alasan untuk pemutusan hubungan kerja pegawai, inisiatif pemutusan hubungan kerja bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun pegawai. Besar gaji karyawan yang sakit-sakitan akan dibayar oleh perusahaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

3. **Proses Pemberhentian Pegawai**

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Setidaknya pemberhentian dilakukan dengan cara yang sebaik-baiknya, sebagaimana pada saat mereka diterima menjadi karyawan. Dengan demikian, tetap terjalin hubungan informal yang baik antara perusahaan dengan mantan karyawan. Hal diatas pada dasarnya menjadi keinginan dua belah pihak. Akan tetapi, tidak dapat diingkari sering terjadi pemberhentian dengan pemecatan, karena konflik yang tidak dapat diatasi lagi. Pemecatan karyawan harus didasarkan kepada peraturan dan perundang-undangan karena setiap karyawan mendapat perlindungan

hukum sesuai dengan statusnya. Proses pemecatan karyawan harus menurut prosedur sebagai berikut:

- a) Musyawarah karyawan dengan pimpinan perusahaan.
- b) Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan.
- c) Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D.
- d) Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4P.
- e) Pemutusan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.
- f) Prosedur ini tidak perlu dilakukan semuanya, jika pada tahap tertentu telah dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi jika tidak terselesaikan, penyelesaiannya hanya dengan keputusan pengadilan negeri.

Tabel 9.1

**SEBAB AKIBAT DAN DASAR HUKUM
PEMBERHENTIAN PEGAWAI**

Sebab-sebab Pemberhentian	Alasan-Alasan	Dasar Hukum	Keterangan
1	2	3	4
Keinginan Perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak cakap dalam masa percobaan • Alasan mendadak • Pegawai sering mangkir/tidak cakap • Pegawai ditahan oleh Negara • Buruh dihukum oleh hakim • Buruh saki-sakitan • Buruh berusia lanjut • Penutupan badan usha/penguranga 	Pasal 1603 1 KUHP Pasal 1603 0 KUHP P4/M/57/6388 = mendesak 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	Tidak diberi pesangon/uang jasa Idem Idem Diberi uang pesangon dan uang jasa Selama dalam tahanan diberi tunjangan Bila bersifat mendesak tidak diberi apa-apa nila tidak, diberi Sakit <ul style="list-style-type: none"> • Bulan I = 100% gaji

	n tenaga kerja	Peraturan pensiun perusahaan ----- -	<ul style="list-style-type: none"> • Bulan II = 75% gaji • Bulan III = 60% gaji • Bulan IV = 25% gaji
Keinginan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Tidakcakup dalam masa percobaan • Alasan-alasan mendesak • Menolak bekerja pada majikan baru 	Pasal 1603 1 KUHP Pasal 1603 p -----	Tidak diberi apa-apa ----- -----
Sebab-sebab lain	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai meninggal dunia • Berakhir masa hubungan kerja 	Pasal 1603 J KUHP UU Kecelakaan Pasal 1603 1. KUHP	<ul style="list-style-type: none"> • Diluar hubungan kerja diberi uang duka pada pegawai tetap • Dalam hubungan kerja ahli waris dapat tunjangan • Tidak diberi apa-apa

4. **Bentuk Pemberhentian Pegawai**

a) *Cuti*

Cuti adalah meninggalkan pekerjaan untuk sementara waktu karena alasan kesehatan, masalah keluarga, pendidikan dan rekreasi. Serta bagi peempuan karena melahirkan.

b) *Pengurangan*

Pengunduran diri yang dilakukan oleh pihak pekerja atau karyawan bukan dari pihak perusahaan yang sifatnya sukarela dan permanen serta merupakan kondisi normal yang terjadi dalam perusahaan. Pengurangan adalah cara yang lambat

dalam mengurangi karyawan tapi cara ini yang paling sedikit menimbulkan masalah.

c) ***Pengunduran diri sementara***

Pengunduran diri sementara merupakan permintaan pengunduran diri yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan karena alasan bisnis dan ekonomis.

d) ***Pemecatan (PHK)***

Pemecatan (PHK) adalah pemberhentian karyawan oleh pihak perusahaan yang bersifat permanen karena suatu alasan tertentu dan merupakan bentuk hukuman dari perusahaan. Alasan-alasan dari pemberhentian (PHK) adalah alasan disiplin, alasan ekonomis, dan alasan bisnis.

Pada karyawan yang dipecat atau diberhentikan biasanya mendapatkan pesangon dari perusahaannya, *Pesangon* adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang diberhentikan secara permanen karena alasan ekonomi dan bisnis (bukan alasan disiplin).

5. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

- Imbalan kerja (gaji, upah dan lainnya) sebagaimana yang telah diperjanjikan bila ia telah melaksanakan kewajibannya.
- Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian dan
- Akan diberikan oleh majikan atau perusahaan kepadanya.
- Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang
- Layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat

6. Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja

Konsekuensi diberhentikannya karyawan atas keinginan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan dengan status masa percobaan diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.
2. Karyawan dengan status kontrak diberhentikan tanpa memberi uang pesangon.

3. Karyawan dengan status tetap, jika diberhentikan harus diberi uang pesangon yang besarnya:

- Masa kerja sampai satu tahun: 1 bulan upah bruto
- Masa kerja 1 sampai 2 tahun: 2 bulan upah bruto
- Masa kerja 2 sampai 3 tahun: 3 bulan upah bruto
- Masa kerja 3 tahun dan seterusnya: 4 bulan upah bruto.

Sedangkan besarnya uang jasa sebagai berikut:

- Masa kerja 5 s.d 10 tahun: 1 bulan upah bruto.
- Masa kerja 10 s.d 15 tahun: 2 bulan upah bruto
- Masa kerja 15 s.d 20 tahun: 3 bulan upah bruto
- Masa kerja 20 s.d 25 tahun: 4 bulan upah bruto
- Masa kerja 25 tahun keatas: 5 bulan upah bruto.

Biaya yang dapat dikategorikan sebagai kerugian dari PHK, menurut Balkin, Meija, dan Cardy (1995:231) terdiri atas hal-hal berikut:

1. Biaya recruitment, meliputi:

- ✓ Mengiklankan lowongan pekerjaan
- ✓ Menggunakan karyawan recruitment yang profesional untuk mencari di berbagai lokasi (termasuk di kampus-kampus) sehingga banyak yang melamar untuk bekerja
- ✓ Untuk mengisi jabatan yang eksekutif yang tinggi secara teknologi diperlukan perusahaan pencari yang umumnya mengenakan biaya jasa yang cukup tinggi yaitu sekitar 30% dari gaji tahunan karyawan

2. Biaya seleksi, meliputi :

- ✓ Biaya interview dengan pelamar pekerjaan
- ✓ Biaya testing / psikotes
- ✓ Biaya untuk memeriksa ulang referensi
- ✓ Biaya penempatan

3. Biaya pelatihan, meliputi :

- ✓ Orientasi terhadap nilai dan budaya perusahaan

- ✓ Biaya training secara langsung, seperti instruksi, diktat, material untuk kursus training
- ✓ Waktu untuk memberikan training
- ✓ Kehilangan produktivitas pada saat training

4. Biaya pemutusan hubungan kerja, meliputi :

Pembayaran untuk PHK/pesangon untuk karyawan yang diberhentikan sementara tanpa kesalahan dari pihak karyawan itu sendiri

- ✓ Karyawan tetap menerima tunjangan kesehatan sampai mendapatkan pekerjaan baru (tergantung kebijaksanaan perusahaan)
- ✓ Biaya asuransi bagi karyawan yang di PHK, namun belum bekerja lagi (tergantung dari kebijakan perusahaan)
- ✓ Wawancara pemberhentian, merupakan wawancara terakhir yang harus dilalui karyawan dalam proses PHK, tujuannya untuk mencari alasan mengapa tenaga kerja meninggalkan perusahaan (jika PHK dilakukan secara sukarela) atau menyediakan bimbingan atau bantuan untuk menemukan pekerjaan baru.
- ✓ Bantuan penempatan merupakan program di mana perusahaan membantu karyawan mendapatkan pekerjaan baru lebih cepat dengan memberikan training (keahlian) pekerjaan
- ✓ Posisi yang kosong akan mengurangi keluaran atau kualitas jasa klien perusahaan atau pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

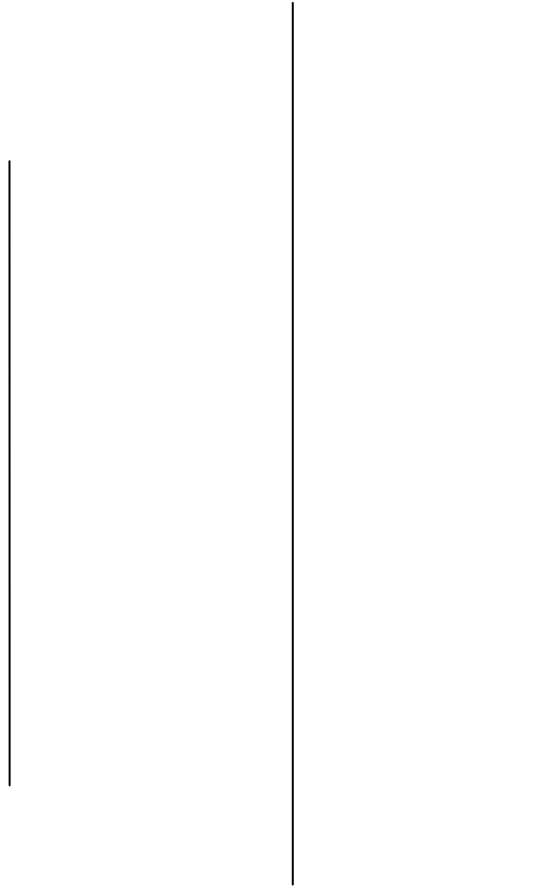
Ruchiat, 2003. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Majalengka: STIE YPPM.

Sendjun H. Manulang, SH, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rhineka Cipta.

Aliliawati Muljono, SH, CN.2000.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan. Harvarindo
(<http://one.indoskripsi.com/judul-skripsi-makalah-tentang/makalah-sumber-daya-manusia>)

Perlindungan Tenaga Kerja(<http://social-pajak.blogspot.com/2008/04/perlindungan-bagi-tenaga-kerja-apabila.html>)

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PEMBERHENTIAN PEGAWAI



DISUSUN OLEH :

Mia Diana Putri S.

Faryda Khansa

Intan Rahmawati

Desy Melati

Adlina Hajarani

Nadia Aurora