

MAKALAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PEMBERHENTIAN PEGAWAI



DISUSUN OLEH :

- 1) **Anna Irmina Nahak** (135030401111034)
- 2) **Deni Rekawati** (145030400111008)
- 3) **Angelina Linda Liber** (145030400111040)

**PROGRAM STUDI PERPAJAKAN
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2015

Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan makalah tentang Pemberhentian Pegawai dengan baik meskipun banyak kekurangan didalamnya. Dan juga kami berterima kasih pada Bapak Detha selaku Dosen mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan tugas ini kepada kami.

Kami sangat berharap makalah ini dapat berguna dalam rangka menambah wawasan serta pengetahuan kita mengenai konsep, bentuk serta tanggung jawab perusahaan pasca pemberhentian kerja. Kami juga menyadari sepenuhnya bahwa di dalam makalah ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kami berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan makalah yang telah kami buat di masa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa saran yang membangun.

Semoga makalah sederhana ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya. Sekiranya laporan yang telah disusun ini dapat berguna bagi kami sendiri maupun orang yang membacanya. Sebelumnya kami mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan kami memohon kritik dan saran yang membangun dari Anda demi perbaikan makalah ini di waktu yang akan datang.

Malang, Februari 2016

Penyusun

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Dalam sebuah perusahaan, pegawai adalah salah satu faktor pendukung yang sangat penting dan utama dalam upaya untuk tetap menjalankan operasional dari perusahaan. Namun, dalam perkembangannya, kadang timbul konflik antara pegawai dan pemilik perusahaan yang salah satunya yaitu masalah pemberhentian pegawai. Permasalahan mengenai pemberhentian pegawai merupakan hal yang biasa terjadi dalam sebuah negara berkembang seperti Indonesia. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya pemberhentian pegawai, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Masalah ini merupakan masalah yang sangat kompleks karena menyangkut kehidupan dari ratusan pegawai maupun menyangkut masalah operasional perusahaan itu sendiri. Sehingga, apabila masalah ini tidak ditanggapi dengan bijak maka akan menimbulkan dampak yang sangat besar bagi kehidupan ekonomi, sosial maupun budaya.

Baru-baru ini masihlah hangat diingatan kita tentang wacana akan adanya rencana Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran oleh beberapa perusahaan besar multinasional karena kondisi perekonomian Indonesia yang semakin tidak kondusif. Hal ini tentu akan memberikan dampak yang besar bagi perekonomian nasional apabila tidak ditangani secara benar. Jumlah pengangguran akan meningkat, tingkat kesejahteraan masyarakat akan menurun serta akan terjadinya aksi demonstrasi dari buruh secara besar-besaran merupakan dampak yang timbul bagi masyarakat. Dan untuk perusahaan, dampak yang timbul yaitu perusahaan harus membayar dana pensiun dana harus membayar pensiun atau pesangon dan tunjangan-tunjangan lain kepada karyawan yang diberhentikan sehingga dapat mempengaruhi operasional perusahaan. Untuk itu, diperlukan peran dari pemerintah untuk mengatasi permasalahan ini agar tidak ada salah satu pihak yang merasa sangat dirugikan.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa itu konsep pemberhentian pegawai?
2. Apa saja bentuk-bentuk pemberhentian pegawai?
3. Bagaimana tanggungjawab sosial organisasi terhadap pegawai pasca pemberhentian?

1.3 Tujuan.

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan dari pembuatan makalah ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengertian dan jenis-jenis konsep pemberhentian pegawai.
2. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberhentian pegawai.
3. Untuk mengetahui tanggungjawab sosial organisasi terhadap pegawai pasca pemberhentian.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Konsep Pemberhentian Pegawai

A. Pengertian Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai merupakan suatu masalah yang timbul dalam kegiatan organisasi. Hal ini dapat ditimbulkan oleh berbagai alasan dan tujuan tertentu. Ada beberapa pengertian pemberhentian pegawai menurut para ahli diantaranya:

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

Menurut **Manullang (2001:195)** mengatakan: pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut **Susilo Martoyo (2000:199)** mengelompokkan pengertian pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

1. Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat positif apabila pemberhentian tersebut dilaksanakan pada masa atau jangka pemberhentian dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara wajar.
2. Pengertian pemutusan hubungan kerja bersifat negatif apabila proses dan pelaksanaan pemberhentian tersebut menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut atau secara tidak wajar, seperti: pemecatan, diberhentikan secara tidak hormat dan sebagainya.

Pada dasarnya fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer perusahaan karena telah diatur dalam undang-undang No. 12 Tahun 1964 KUHP dan seizing P4D atau P4P atau dengan keputusan pengadilan yang dapat menimbulkan risiko bagi perusahaan maupun karyawan bersangkutan. Pemberhentian kerja juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu saat dan izin pemberhentian”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara organisasi (perusahaan) dan pegawai baik secara sepihak maupun berdasarkan kesepakatan bersama karena alasan tertentu yang diberikan oleh pegawai maupun perusahaan tersebut.

B. Alasan Pemberhentian Pegawai

Secara umum ada 2 alasan terjadinya pemberhentian pegawai yaitu alasan yang berasal dari perusahaan maupun dari pegawai yang bersangkutan tersebut.

1. Keinginan Perusahaan. :
 - Tidak cakap dalam masa percobaan.
 - Kemangkiran dan ketidak cakapan.
 - Penahanan karyawan oleh alat negara.
 - Sakit yang berkepanjangan.
 - Usia lanjut dan pengurangan tenaga kerja.
2. Keinginan Karyawan.
 - Ketidak tepatan dalam pemberian tugas.
 - Menolak pimpinan baru.
 - Sebab-sebab pribadi lainnya

Adapun alasan lain pemberhentian pegawai oleh perusahaan maupun secara pribadi oleh pegawai(mengundurkan diri) sebagai 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 pegawai berdasarkan alasan diatas yaitu:

1. Berdasarkan Undang-undang(UU No 13/2003).

Undang-undang yang menjamin dan mengatur tentang ketenaga kerjaan dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

2. Keinginan Perusahaan.

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhENTIKANNYA seorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Biasanya disebabkan hal-hal berikut :

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Perilaku dan disiplinnya kurang baik
- c. Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan.
- d. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
- e. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

Berdasarkan Pasal 158 UU PERBURUHAN NO 13/2003, Perusahaan dapat melakukan PHK bila karyawan/buruh melakukan kesalahan berat sbb :

- a) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.
- d) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- e) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- f) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- h) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

3. Keinginan karyawan.

- a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- b. Kesehatan yang kurang baik
- c. Untuk melanjutkan pendidikan.
- d. Ingin berwiraswasta.
- e. Ikut suami(bagi karyawan wanita).

Dalam Pasal 162 Ayat 1 dikatakan bahwa pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), antara lain :

- a. Cuti yang belum diambil atau belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang karyawan atau keluarganya ke tempat di mana dia diterima bekerja.
- c. Penggantian perumahan dan pengobatan/perawatan minimal 15% dari pesangon

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 seorang karyawan 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 yang pensiun akan memperoleh uang pensiun.

5. Kontrak kerja berakhir.

Alasan ini lebih tepat berlaku bagi karyawan kontrak dalam perusahaan karena Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya dengan perusahaan berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

6. Kesehatan Karyawan.

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

7. Meninggal Dunia.

Secara otomatis karyawan yang meninggal dunia akan menerima pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan dan perusahaanya akan memberikan pesangon atau uang pension bagi keluarganya sesuai peraturan yang ada dimana pesangon atau golongannya diatur tersendiri oleh undang-undang. Misalnya, pesangonnya lebih besar dan golongannya dinaikkan sehingga uang pensiunnya lebih besar.

8. Perusahaan Likuidasi.

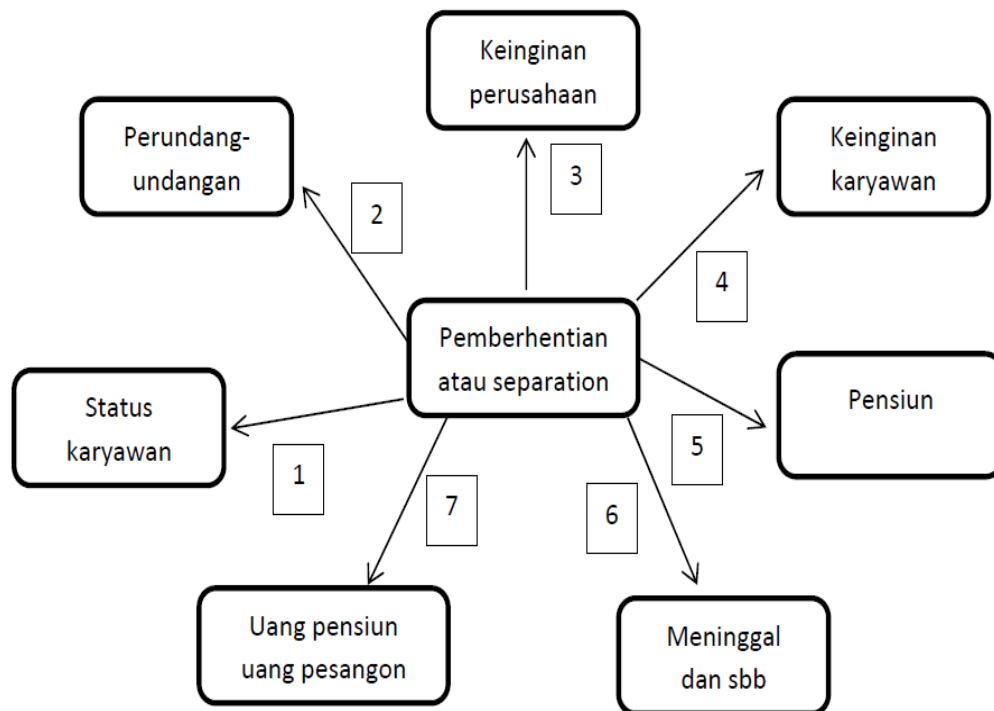
Bila perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut maka secara otomatis para karyawan akan dilepas atau dilakukan pemutusan hubungan kerja. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan karyawan yang dilepas (PHK) harus mendapat pesangon sesuai ketentuan pemerintah.

Prosedur pemberhentian karyawan karena perusahaan Likuidasi yaitu:

- a. Musyawarah karyawan dg pimpinan perusahaan.
- b. Musyawarah pimpinan serikat buruh dg pimpinan perusahaan.
- c. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah)
- d. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4Pusat
- e. Pemutusan berdasarkan keputusan Pengadilan Negeri

Beraskan pengertian dan alasan pemberhentian diatas maka dapat dibuat konsep pemberhentian pegawai yaitu seperti gambar:

KONSEP PEMBERHENTIAN PEGAWAI



2.2 Bentuk-bentuk Pemberhentian Pegawai

Ada beberapa macam atau bentuk pemberhentian pegawai diantaranya:

A. Pemberhentian Pegawai Menurut Sifat Pemutusan Hubungannya

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya yang berjudul Manajemen Tenaga Kerja Indonesia(2003:307) berdasarkan sifatnya pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi:

1. Pemutusan Hubungan Kerja Secara Hormat.

Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pegawai karena alasan berikut:

- Keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.
- Telah mencapai batas waktu kontrak tenaga kerja.
- Terjadi perekrutan tenaga kerja baru.
- Tenaga kerja yang bersangkutan meninggal dunia.

2. Pemutusan Hubungan Kerja Sementara.

Hal ini dapat terjadi manakala tenaga kerja yang bersangkutan dikenakan tahanan sementara oleh yang berwenang karena diduga melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan.

3. Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tidak Hormat.

Pemutusan hubungan kerja ini dikatakan pemutusan hubungan kerja tanpa kompromi. Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat secara terpaksa harus dilakukan oleh manajemen, karena hal-hal berikut:

- Tenaga kerja yang bersangkutan melanggar kerja serta janji yang telah disepakati pada saat mengadakan ikatan kerja bersama.
- Bertindak dan berperilaku yang merugikan perusahaan baik dalam jumlah besar maupun kecil.
- Tenaga kerja yang bersangkutan dinyatakan melakukan tindak pidana.
- Kemangkiran yang terus dilakukan dan telah diperingatkan beberapa kali oleh manajemen.

B. Pemberhentian Pegawai Menurut Prosesnya

Ada 4 (empat) macam pemberhentian pegawai yaitu:

1. 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.

2. Pemberhentian atas permintaan sendiri pegawai.

Dimana pemberhentian ini dilakukan perusahaan karena permintaan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan berdasarkan alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu dan merupakan salah satu pemberhentian kerja secara terhormat dimana terjadi setelah perusahaan mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri pegawai yang bersangkutan.

3. Pemberhentian langsung oleh pihak perusahaan.

Merupakan pemberhentian yang dilakukan langsung oleh perusahaan berdasarkan pertimbangan dari perusahaan yang dapat disebabkan oleh hal-hal berikut yaitu:

a. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh pihak perusahaan karena alasan kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan misalnya semakin kecil atau sempit jangkauan kegiatan organisasi tersebut, yang menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi yang dapat diikuti dengan pengurangan pegawainya.

b. 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.

c. 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.

4. Pemberhentian sementara.

Yaitu pemberhentian sementara yang dapat dilakukan perusahaan terhadap pegawainya dengan alasan tertentu diantaranya adalah:

- a. 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.
- b. Karena pelanggaran, penyelewengan, dan tindak pidana, yaitu pemberhentian sementara oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin, melakukan penyelewengan atau tindak pidana lainnya yang masih dalam batas wajar dan masih dapat diterima oleh perusahaan serta bukan merupakan tindak pidana berat.

2.3 Tanggung Jawab Sosial Organisasi Terhadap Pegawai Setelah Proses Pemberhentian

Masalah pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (Income security) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan memenuhi syarat-syarat tertentu.

Syarat-syarat menghendaki itu adalah tenggang waktu pernyataan pengakhiran (opzeggingstermijn, period of notice) dasar-dasar untuk memilih buruh manakah yang akan diberhentikan atau diterima atau dihemat atau cara-cara mendapatkan pertimbangan atau perundingan sebelum pemutusan boleh dilakukan.

Dalam peraturan dapat dimintakan alasan-alasan untuk pemberhentian dan sering kali diadakan larangan pemberhentian dalam hal-hal lain. Kadang-kadang disyaratkan pemberian pesangon (severance allowance), menunjukkan jalan bagi buruh yang diberhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi buruh itu hak-hak untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Pemberhentian pegawai adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan antara organisasi (perusahaan) dan pegawai baik secara sepihak maupun berdasarkan kesepakatan bersama karena alasan tertentu yang diberikan oleh pegawai maupun perusahaan tersebut.

Secara umum ada 2 alasan terjadinya pemberhentian pegawai yaitu alasan yang berasal dari perusahaan maupun dari pegawai yang bersangkutan tersebut.

1. Keinginan Perusahaan. :
2. Keinginan Karyawan.

Adapun alasan lain pemberhentian pegawai oleh perusahaan maupun secara pribadi oleh pegawai (mengundurkan diri) sebagai 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.

Ada beberapa macam atau bentuk pemberhentian pegawai diantaranya:

1. Pemberhentian Pegawai Menurut Sifat Pemutusan Hubungannya, dibedakan menjadi:
 - a) Pemutusan Hubungan Kerja Secara Hormat
 - b) Pemutusan Hubungan Kerja Sementara
 - c) Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tidak Hormat

2. Pemberhentian Pegawai Menurut Prosesnya, dibagi menjadi:
 - a) Pensiun
 - b) Pemberhentian atas Permintaan Sendiri Pegawai
 - c) Pemberhentian Langsung oleh Pihak Perusahaan
 - d) Pemberhentian Sementara

Masalah pemutusan hubungan kerja juga ada hubungannya dengan ketentuan tentang adanya jaminan pendapatan (Income security) bagi buruh yang kehilangan pekerjaan. Kadang-kadang disyaratkan pemberian pesangon (severance allowance), menunjukkan jalan bagi buruh yang diberhentikan itu untuk dapat dipekerjakan kembali dan memberi buruh itu hak-hak untuk membantunya mendapatkan pekerjaan baru.

3.2 Saran

Dalam hal pemberhentian pegawai, seharusnya perusahaan bertindak sangat hati-hati dan perlu pertimbangan yang sangat matang karena dapat membawa pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan akan berpengaruh sekali terhadap masalah dana. Dan bagi pegawai, dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti pegawai tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk dirinya dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh pegawai yang berhenti, agar pegawai tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa

[http://www.academia.edu/9368615/MAKALAH MANAJEMEN TENTANG MSD M PEMBERHENTIAN TENAGA KERJA](http://www.academia.edu/9368615/MAKALAH_MANAJEMEN_TENTANG_MSD_M_PEMBERHENTIAN_TENAGA_KERJA)

https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=d_HHWRqyNecC

DESI TRI HERNANDHI, AULIA RAHMAH SUBYANTI, dkk. 2015, *Makalah Pemberhentian Pegawai*. FIA UB, Malang.