



## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan .....	2
BAB 2 PEMBAHASAN .....	3
2.1 Konsep Pemberhentian Pegawai .....	3
2.2 Bentuk-bentuk Pemberhentian Pegawai .....	6
2.3 Tanggung Jawab Sosial terhadap Pegawai Pasca Pemberhentian.....	13
BAB 3 PENUTUP.....	15
3.1 Kesimpulan .....	15
3.2 Saran.....	16
Daftar Pustaka .....	17

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pemberhentian pegawai merupakan masalah yang paling sensitif dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak di dalam dunia ketenagakerjaan maupun perusahaan, karena pada masalah ini akan memiliki pengaruh pada saat penarikan ataupun pemberhentian pegawai terhadap dibutuhkannya modal atau dana. Pada saat penarikan pegawai, pimpinan perusahaan akan mengeluarkan dana yang cukup besar untuk digunakan sebagai pembayaran kompensasi dan pengembangan pegawai, sehingga para pegawai dapat mengerahkan tenaganya untuk menciptakan kepentingan, tujuan dan sasaran perusahaan dan pegawai itu sendiri. Pada waktu pemberhentian pegawai atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan juga akan mengeluarkan dana untuk pension, pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus dapat memprogramkan kembali penarikan pegawai baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan pegawai. Selain berkaitan dalam hal kebutuhan modal atau dana, hal yang juga perlu diperhatikan adalah sebab dan akibat karyawan itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai sebab atau alasan karyawan berhenti dikarenakan ada yang didasarkan karena pemberhentian sendiri, ada juga karena alasan peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi bagi karyawan untuk meneruskan pekerjaannya. Sedangkan akibatnya dari pemberhentian pegawai akan memiliki pengaruh besar terhadap pengusaha maupun karyawan. Karena, dengan diberhentikannya karyawan dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan itu sendiri dan keluarganya. Maka dari itu manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan mengenai jumlah uang yang seharusnya diterima oleh pegawai yang berhenti atau diberhentikan, agar pegawai tersebut dapat tetap memenuhi kebutuhannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah konsep pemberhentian pegawai ?
2. Apa sajakah bentuk-bentuk pemberhentian pegawai ?
3. Bagaimanakah tanggung jawab sosial organisasi terhadap pegawai pasca pemberhentian ?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui konsep pemberhentian pegawai
2. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberhentian pegawai
3. Untuk mengetahui tanggung jawab sosial organisasi terhadap pegawai pasca pemberhentian

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Konsep 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.

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.

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.

Mengelola pemberhentian adalah bagian penting dari pekerjaan semua penyelia (*supervisor*). Alasan pemberhentian di antaranya adalah kinerja yang tidak memuaskan, kelakuan buruk, kurangnya kualifikasi, persyaratan pekerja yang berubah, dan pembangkangan. Akan tetapi, dalam mengeluarkan seorang

karyawan atau lebih, ingatlah bahwa terminasi sesuai kehendak sebagai kebijakan telah dilemahkan oleh perkecualian di banyak Negara bagian. Lebih jauh, kehati-hatian harus digunakan untuk menghindari tuntutan pengeluaran yang tidak sah.

Kinerja yang tidak memuaskan merujuk pada kegagalan terus-menerus untuk melakukan tugas yang diberikan atau untuk memenuhi standar pekerjaan yang ditentukan. Alasan spesifiknya meliputi ketidakhadiran yang berlebihan, kelambanan, kegagalan terus-menerus untuk memenuhi persyaratan kerja normal, atau sikap yang merugikan.

Kelakuan buruk adalah pelanggaran yang disengaja terhadap peraturan pemberi kerja dan dapat meliputi pencurian dan perilaku kasar.

Kurangnya kualifikasi untuk pekerjaan adalah ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, meskipun ia rajin. Karena karyawan ini mungkin berusaha untuk melakukan pekerjaannya, adalah masuk akal untuk berusaha menyelamatkannya, mungkin dengan menugaskan karyawan tersebut ke pekerjaan lainnya.

Persyaratan yang berubah dari pekerjaan adalah ketidakmampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut setelah sifat pekerjaannya berubah. Secara serupa, anda mungkin harus memberhentikan karyawan ketika pekerjaannya dihapuskan. Sekali lagi, karyawan tersebut mungkin rajin sehingga masuk akal untuk melatihnya kembali atau mentransfer orang ini, jika mungkin.

Pembangkangan, sebetulnya kelakuan buruk, terkadang menjadi dasar pemberhentian. Kedua kategori dasar pembangkangan adalah ketidaksetiaan untuk menjalankan perintah manajer, dan perilaku tidak hormat terhadap manajer.

Proses pemberhentian pegawai 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.

Selain proses pemberhentian pegawai, ada dua hal penting yang perlu diperhatikan untuk menghindari tuntutan pemberhentian tidak sah terhadap perusahaan oleh pegawai.

- a) Milikilah kebijakan pekerjaan yang meliputi prosedur keluhan yang membantu memperlihatkan bahwa pihak perusahaan memperlakukan pegawai dengan adil. Disini perusahaan juga dapat menggunakan bayaran pesangon untuk meminimalisir adanya pertikaian dengan pegawai mengenai pemberhentian.
- b) Tinjau dan sempurnakan semua kebijakan, prosedur, dan dokumen terkait pekerjaan untuk membatasi tantangan.

Terkait hal-hal diatas adapula serikat pekerja, yang mana berdasarkan ketentuan umum pasal 1 Undang-undang Tenaga Kerja tahun 2003 nomor 17, serikat buruh/serikat perkerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan perkerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Pada dasarnya, serikat pekerja terbentuk karena adanya dorongan untuk berserikat tergantung pada keyakinan pekerja bahwa hanya melalui persatuanlah mereka dapat melindungi diri mereka sendiri dari kesewang-wenangan manajemen. Adapula tujuan yang diinginkan dari pembentukan serikat pekerja yaitu, keamanan serikat pekerja dan untuk upah, jam kerja, kondisi kerja, serta tunjangan yang lebih baik untuk anggota mereka.

Keamanan serikat pekerja menjadi hal yang pertama dan mungkin yang terpenting, karena serikat pekerja mencari keamanan untuk diri mereka sendiri. Mereka berjuang keras membela hak-haknya untuk mewakili pekerja di sebuah perusahaan, dan menjadi agen tawar-menawar eksklusif untuk semua karyawan dalam unit tersebut.

Sedangkan untuk upah, jam kerja, kondisi kerja, serta tunjangan yang lebih baik ditujukan setelah serikat pekerja memastikan keamanannya pada perusahaan,

mereka berjuang untuk memperbaiki upah, jam kerja, kondisi kerja, dan tunjangan anggotanya. Perjanjian kerja biasanya juga memberikan peran kepada serikat pekerja dalam aktifitas sumber daya manusia, termasuk perekrutan, penyeleksian, pemberian kompensasi, promosi, pelatihan, dan pemecatan karyawan.

Berdasarkan undang-undang TAFT-Harley (TAFT-Harley act) menyebutkan beberapa praktik ketenaga kerjaan yang dilarang dilakukan serikat pekerja:

- a) Undang-undang ini melarang serikat pekerja untuk membatasi atau memaksa karyawan dalam melaksanakan hak tawar-menawar atau hak tawar-menawar mereka yang dijamin.
- b) Membuat pemberi kerja mendiskriminasi karyawan menggunakan cara apapun dengan tujuan mendorong atau mencegah keanggotaannya dalam serikat pekerja juga merupakan praktik ketenaga kerjaan oleh serikat pekerja yang tidak adil.

## **2.2 Bentuk-bentuk Pemberhentian Pegawai**

Pada bentuk-bentuk pemberhentian pegawai terdapat empat macam bentuk yaitu, bentuk pemberhentian karena pensiun, bentuk pemberhentian karena permintaan sendiri, bentuk pemberhentian yang langsung oleh pihak perusahaan, dan bentuk pemberhentian sementara. Keempat bentuk-bentuk pemberhentian pegawai tersebut akan dijelaskan masing-masing berdasarkan alasannya yaitu.

### **a. Pensiun**

Pensiun adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang usianya telah lanjut dan dianggap sudah tidak produktif lagi. 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.

kecuali tenaga pengajar dan instruktur dapat berusia 65 tahun. Sedangkan, pensiun atas keinginan dari pegawai adalah pensiun atas permintaan sendiri dengan mengajukan surat permohonan setelah mencapai masa kerja tertentu, dan permohonannya akan diterima oleh perusahaan. Besar uang pensiun yang diterima oleh pegawai yang pensiun diatur oleh undang-undang bagi pegawai negeri yang pembayarannya dilakukan secara periodik, sedangkan bagi karyawan swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan biasanya pembayaran berupa uang pesangon pada saat diberhentikan. Pembayaran uang pensiun merupakan pengakuan atau penghargaan atas pengabdian seseorang kepada organisasi dan memberikan sumber kehidupan bagi usia lanjut, sehingga dengan adanya uang pensiun akan memberikan ketenangan bagi para karyawannya.

Dalam menghadapi pegawai yang akan pensiun, pihak perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut :

1. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan surat keputusan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian dengan hormat.
2. Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa dan uang ganti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Paling lambat 6 bulan sebelum masa pensiun, pihak perusahaan berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.

**b. Pemberhentian atas Permintaan Sendiri dari Pegawai**

Pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu. Dalam menghadapi bentuk pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain beberapa hal berikut :

1. Paling lambat 3 bulan sebelum waktu pemberhentian, pegawai yang bersangkutan harus sudah mengajukan permohonan berhenti secara tertulis dengan mengemukakan alasannya secara jelas.
2. Karena alasan-alasan tertentu pihak perusahaan dapat menolak permintaan berhenti tersebut dan menunda pemberhentian paling lama 1 tahun.

Pemberhentian karena permintann pegawai dapat terjadi juga karena pegawai tersebut kurang mendapat kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan. Misalnya jasanya rendah, lingkungannya kurang baik atau perlakuan kurang baik. Pemberhentian karena permintaan pegawai dapat juga terjadi karena:

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
2. Kesehatan yang kurang baik
3. Untuk melanjutkan pendidikan
4. Untuk berwirausaha
5. Mendapat pekerjaan yang lebih baik
6. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius
7. Kesempatan promosi yang tidak ada
8. Perlakuan yang kurang adil

**c. Pemberhentian Langsung oleh Pihak Perusahaan**

Bentuk pemberhentian ini dilakukan oleh pihak perusahaan disebabkan antara lain beberapa hal berikut :

1. Karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi, yaitu pemberhentian dengan hormat yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan perlunya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi. Dalam menghadapi pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi atau rasionalisasi perlu diperhatikan antara lain:
  - a) Paling lambat 3 bulan sebelum pemberhentian pihak perusahaan harus memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan mengenai rencana adanya rasionalisasi dan pemberhentian tersebut dengan alasan-alasan yang jelas.
  - b) Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat bagi pegawai yang bersangkutan.
  - c) Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa, dang anti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Karena pelanggaran disiplin, penyelewengan atau tindak pidana lainnya, yaitu pemberhentian tidak hormat oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang telah melakukan pelanggaran, penyelewengan atau karena

tindak pidana yang mengakibatkan yang bersangkutan terkena hukuman pidana. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain:

- a) Apabila kepada pegawai yang bersangkutan telah diberikan peringatan-peringatan lisan maupun tulisan sebanyak 3 kali dan pegawai yang bersangkutan tak menunjukkan suatu perubahan sikap atau perilaku.
  - b) Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan yang jelas.
  - c) Kepada pegawai yang bersangkutan tidak diberikan pesangon maupun jasa, tetapi hanya diberikan uang ganti rugi.
3. Karena ketidakmampuan pegawai yang bersangkutan, yaitu pemberhentian dengan hormat oleh perusahaan terhadap pegawai yang dianggap tidak dapat menunjukkan kemampuan atau prestasi dan kondite yang baik. Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan antara lain:
- a) Apabila pegawai yang bersangkutan berdasarkan hasil penilaian menunjukkan nilai kurang dan telah diberikan perigatan secara tertulis dan bimbingan, namun tetap menunjukkan nilai yang rendah.
  - b) Pihak perusahaan perlu mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan hormat kepada pegawai yang bersangkutan dengan alasan yang jelas.
  - c) Kepada pegawai yang bersangkutan diberikan pesangon, uang jasa, dan anti rugi yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan dapat terjadi karena karyawan tersebut berusia lanjut dan tidak memiliki keuntungan lagi bagi perusahaan. Karyawan tersebut sudah berusia lanjut, kurang cakap atau melakukan tindakan yang merugikan seperti korupsi. Keinginan perusahaan memberhentikan karyawan ini disebabkan:

- a) Karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaannya.
- b) Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik.
- c) Melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan.

- d) Tidak dapat bekerja sama dan konflik dengan karyawan lainnya.
- e) Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.

#### 4. Kontrak Kerja Berakhir

Karyawan suatu perusahaan akan diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian yang seperti ini tidak akan menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima oleh perusahaan tersebut. 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.

#### 5. Meninggal Dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis hubungan kerjanya dengan perusahaan akan terputus. Perusahaan tersebut akan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkannya sesuai dengan peraturan yang ada. Seorang karyawan yang meninggal dunia saat melaksanakan tugas, pesangon atau golongannya diatur di dalam undang-undang. Misalnya, pesangon lebih besar dan golongannya dinaikkan sehingga uang pensiunnya lebih besar.

#### 6. 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.

Sedangkan menurut Undang – Undang No 13 tahun 2003 bahwa, pengusaha di larang melakukan pemutusan tenaga dengan alasan :

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara berturut – turut.
2. Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku

3. Pekerja mengerjakan ibadah yang di perintahkan agamanya.
4. Pekerja menikah.
5. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjaan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
6. Pekerja mendirikan , atau menjadi anggota atau pengurus erikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan penguaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
7. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan pidana kejahatan.
8. Karena perbedaan paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
9. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja , atau karena hubungan kerjayang menurut keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Yang membolehkan Pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan uang milik perusahaan.
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Mabuk,minum minuman keras memabokkan,memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya di lingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja.

6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan.
7. Dengan sengaja merusak atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara.
9. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam hukuman 5 tahun atau lebih.

**d. Pemberhentian Sementara**

Pemberhentian sementara merupakan suatu kebijakan dari pihak perusahaan yang memberhentikan pekerja untuk sementara waktu karena kurangnya pekerjaan, biasanya bukan merupakan pemberhentian permanen (meskipun mungkin ternyata demikian).

Pemberhentian sementara 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.

Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan yaitu :

- a) Paling lambat 1 bulan sebelum pemberhentian, pihak perusahaan harus memberitahukan kepada pegawai yang bersangkutan mengenai keadaan perusahaan dan rencana adanya pemberhentian sementara.
- b) Kepada pegawai yang bersangkutan tetap diberikan balas jasa sebesar gaji pokok.
- c) Apabila kondisi perusahaan semakin melemah dan menunjukkan keadaan yang sulit untuk ditingkatkan kembali maka pemberhentian sementara tersebut paling lama 6 bulan sejak tanggal pemberhentian dapat dikeluarkan surat keputusan PHK dengan hormat, dengan ketentuan perusahaan perlu memberikan pesangon, uang jasa, dan anti rugi seseuaidengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

2. Karena pelanggaran penyelewengan, dan tindak pidana, yaitu pemberhentian sementara oleh pihak perusahaan terhadap pegawai yang melanggar disiplin, melakukan penyelewengan atau tindak pidana lainnya.

Dalam menghadapi pemberhentian ini perlu diperhatikan, yaitu:

- a) Apabila pegawai yang melanggar disiplin dan melakukan manipulasi atau penyelewengan telah diberi peringatan tertulis, tidak menunjukkan perubahan sikap, maka kepada pegawai tersebut dapat dikenakan sanksi pemberhentian sementara (*schorsing*).
- b) Selama pemberhentian sementara tersebut, kepada pegawai yang bersangkutan hanya atau dapat diberikan 80 % gaji pokok per bulan.
- c) Apabila setelah paling lama 3 bulan pemberhentian sementara tersebut berlangsung, pegawai yang bersangkutan dapat diperkenankan kembali bekerja seperti biasanya dengan mendapat hak-haknya kembali secara penuh. Tetapi apabila penyelewengan atau pelanggaran disiplin tersebut diulangi kembali oleh pegawai tersebut, pihak perusahaan dapat langsung mengeluarkan surat keputusan pemberhentian dengan ketentuan sesuai dengan yang berlaku pada perusahaan.

### **2.3 Tanggung Jawab Sosial Organisasi terhadap Pegawai 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.

#### **a. Perhitungan Uang Pesangon (UP) paling sedikit sebagai berikut :**

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 (satu) bulan upah.
2. Masa kerja 1 – 2 tahun, 2 (dua) bulan upah.
3. Masa kerja 2 – 3 tahun, 3 (tiga) bulan upah.
4. Masa kerja 3 – 4 tahun, 4 (empat) bulan upah.
5. Masa kerja 4 – 5 tahun, 5 (lima) bulan upah.
6. Masa kerja 5 – 6 tahun, 6 (enam) bulan upah.
7. Masa kerja 6 – 7 tahun, 7 (tujuh) bulan upah.

8. Masa kerja 7 – 8 tahun, 8 (delapan) bulan upah.
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

**b. Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) ditetapkan sebagai berikut :**

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

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa 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 di atas 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. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Ada beberapa bentuk pemberhentian yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, diantaranya disebabkan karena pegawai tersebut telah memasuki masa pensiunnya, pemberhentian atas permintaan sendiri dari pegawai untuk mengundurkan diri berhenti bekerja, pemberhentian yang langsung dari pihak perusahaan, dan pemberhentian yang bersifat sementara. Setelah melakukan pemberhentian pegawai pihak perusahaan perlu melakukan tanggung jawab sosial terhadap pegawai pasca pemberhentian maka 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 sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **3.2 Saran**

Dalam hal pemberhentian pegawai, perusahaan harus bertindak sangat hati-hati dan melakukan pertimbangan yang sangat matang karena, pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Bagi perusahaan akan berpengaruh sekali terhadap masalah dana untuk pencarian pegawai yang baru . Sedangkan dengan adanya pemberhentian pegawai tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap pegawai itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka berarti pegawai tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan hidupnya secara maksimal. Maka dari itu hendaknya manajer sumber daya manusia harus mampu menyelesaikan masalah dan menjadi penengah yang baik antara pihak perusahaan dan pegawai, supaya keduanya bisa mendapatkan haknya sesuai ketentuan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat

\_\_\_\_\_. Pemberhentian Pegawai

(online). Diakses pada tanggal 21 Februari 2016

(<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/06/MSDM-PEMBERHENTIAN.pdf>)

Agustin, Sea. 2015. Makalah Pemberhentian SDM

(online). Diakses pada tanggal 21 Februari 2016

(<http://seaagustin.blogspot.co.id/2015/01/makalah-pemberhentian-pegawai-mata.html>)

\_\_\_\_\_. Makalah Manajemen Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemberhentian Tenaga Kerja)

(online). Diakses pada tanggal 21 Februari 2016

(<http://www.scribd.com/doc/93888023/Makalah-Manajemen-Tentang-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia#scribd>)

Suranta, Ranjid. Pemberhentian Tenaga Kerja Pada Perusahaan

(online). Diakses pada tanggal 21 Februari 2016

(<https://ranjidsuranta.wordpress.com/pemberhentian-tenaga-kerja-pada-perusahaan/>)

Mudini, Mohammad Ali. 2016. Makalah Manajemen Tentang MSDM Pemberhentian Tenaga Kerja

(online). Diakses pada tanggal 21 Februari 2016

([http://www.academia.edu/9368615/MAKALAH\\_MANAJEMEN\\_TENTANG\\_MSDM\\_PEMBERHENTIAN\\_TENAGA\\_KERJA](http://www.academia.edu/9368615/MAKALAH_MANAJEMEN_TENTANG_MSDM_PEMBERHENTIAN_TENAGA_KERJA))