

## **PENGARUH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PERUSAHAAN**

Oleh:

**Sri Zulhartati**

**(Pendidikan IPS, FKIP, Universitas Tanjungpura, Pontianak)**

**Abstrak:** Karyawan itu berhenti, ada yang didasarkan permintaan sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibat 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 dianggap cukup.

**Kata Kunci:** Hubungan kerja, Karyawan perusahaan.

### **Pendahuluan**

Bila seseorang diterima sebagai karyawan pada suatu perusahaan, dengan sendirinya antara karyawan tersebut dan perusahaan tempatnya bekerja telah terjadi hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja ini masing-masing pihak, yaitu karyawan dan perusahaan, telah saling terikat satu dan yang lain. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterikatan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Bila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama.

Pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak bila pemutusan ini secara yuridis formil dapat diakui. Suatu perusahaan yang

memecat karyawannya tanpa suatu alasan yang dapat diterima secara yuridis formil tidak dibenarkan. Dengan demikian, hak dan kewajiban masing-masing pihak bukan karena pemutusan hubungan kerja, melainkan karena statusnya sebagai buruh dan majikan. Dengan sendirinya pihak majikan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar upahnya.

Masalah pemutusan hubungan kerja/pemberhentian merupakan yang paling sensitive 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, dengan sendirinya perusahaan harus mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja/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 permintaan sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibat 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 dianggap cukup.

Berdasarkan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui gambaran yang lebih jelas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apa alasan perusahaan memberhentikan karyawan dari pekerjaannya ?
2. Bagaimana proses pemberhentian karyawan ?
3. Apa pengaruh Pemberhentian karyawan terhadap perusahaan ?

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebelum memberikan pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia alangkah baiknya apabila diketahui terlebih dahulu pengertian Manajemen dan Sumber Daya Manusia itu sendiri. Dalam pendapat beberapa ahli, Manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan assets perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Hal ini penting untuk diketahui, karena akan bias membedakan dengan pengertian yang sama dengan pengertian manajemen sumber daya manusia, yaitu administrasi kepegawaian atau juga manajemen kepegawaian.

Menurut Melayu SP. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Henry Simamora mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Achmad S. Rucky manajemen sumberdaya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mutiara S. Panggabean manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi di atas, menurut Mutiara S. Panggabean bahwa, kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan

dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### **Model Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di dalam memahami berbagai permasalahan pada manajemen sumber daya manusia dan sekaligus dapat menentukan cara pemecahannya perlu diketahui lebih dahulu model-model yang digunakan oleh perusahaan kecil tidak bias menerapkan model yang biasa digunakan oleh perusahaan besar. Demikian pula sebaliknya. Dalam perkembangan model-model ini berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tuntutan. Untuk menyusun berbagai aktifitas manajemen sumber daya manusia ada 6 (enam) model manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Model Klerikal Dalam model ini fungsi departemen sumber daya manusia yang terutama adalah memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan dan melaksanakan tugas-tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin,

2. Model Hukum Dalam model ini, operasi sumber daya manusia memperoleh kekutannya dari keahlian di bidang hukum. Aspek hukum memiliki sejarah panjang yang berawal dari hubungan perburuhan, di masa negosiasi kontrak, pengawasan dan kepatuhan merupakan fungsi pokok disebabkan adanya hubungan yang sering bertentangan antara manajer dengan karyawan,
3. Model Finansial; Aspek finansial manajemen sumber daya manusia belakangan ini semakin berkembang karena para manajer semakin sadar akan pengaruh yang besar dari sumber daya manusia ini meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti biaya asuransi kesehatan, pension, asuransi jiwa, liburan dan sebagainya, kebutuhan akan keahlian dalam mengelola bidang yang semakin kompleks ini merupakan penyebab utama mengapa para manajer sumber daya manusia semakin meningkat,
4. Model Manajerial; Model manajerial ini memiliki dua versi yaitu versi pertama manajer sumber daya manusia memahami kerangka acuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas. Versi kedua manajer ini melaksanakan beberapa fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia melatih manajer lini dalam keahlian yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi kunci sumber daya manusia seperti pengangkatan, evaluasi kinerja dan pengembangan. Karena karyawan pada umumnya lebih senang berinteraksi dengan manajer mereka sendiri dibanding dengan pegawai staf, maka beberapa departemen sumber daya manusia dapat menunjukan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator,
5. Model Humanistik Ide sentral dalam model ini adalah bahwa, departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai dan potensi sumber daya manusia di dalam organisasi. Spesialis sumber daya manusia harus memahami individu karyawan dan membantunya memaksimalkan pengembangan diri dan peningkatan karir. Model ini menggariskan perhatian organisasi terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan mereka,
6. Model Ilmu Perilaku Model ini menganggap bahwa, ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia. Prinsipnya adalah bahwa sebuah pendekatan sains terhadap perilaku manusia dapat diterapkan pada hampir semua permasalahan sumber daya manusia bidang sumber daya manusia yang didasarkan pada prinsip sains meliputi teknik umpan balik, evaluasi, desain program dan tujuan pelatihan serta manajemen karir.

## **Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan fungsi yang ada dalam manajemen sendiri, seperti apa yang dikemukakan Henry Fayol menyebutkan bahwa, fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Commanding, coordinating* dan *Controlling* (POCCC). Luther Gulick mengemukakan fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting* dan *Budgeting* (POSDCORB).

Dalam manajemen sumber daya manusia beberapa ahli seperti Edwin B. Flippo, mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen yang dikemukakan di atas, adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan,
2. Rekrutmen,
3. Seleksi,
4. Dekrutmen,
5. Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan,
6. Evalauasi Kinerja,
7. Komensasi,
8. Pengintegrasian,
9. Pemeliharaan,
10. Pemberhentian.

## **Pemutusan Hubungan Kerja/Pemberhentian Karyawan Perusahaan**

### **I. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Sedangkan menurut Moekijat mengartikan bahwa Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi perusahaan.

Manulang (1988) mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

- a. *Termination*: yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya,
- b. *Dismissal*: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan Tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya : karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, madat, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik,
- c. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti: penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja.

d. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya.

Flippo (1981) membedakan pemutusan hubungan kerja di luar konteks pensiun menjadi 3 kategori, yaitu:

a. *Lay Off*, keputusan ini akan menjadi kenyataan ketika seorang karyawan yang benar-benar memiliki kualifikasi yang membanggakan harus dipurnatugaskan karena perusahaan tidak lagi membutuhkan sumbangan jasanya,

b. *Out Placement*, ialah kegiatan pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan ingin mengurangi banyak tenaga kerja baik tenaga profesional, manajerial, maupun tenaga pelaksana biasa. Pada umumnya perusahaan melakukan kebijakan ini untuk mengurangi karyawan yang performansinya tidak memuaskan, orang-orang yang tingkat upahnya telah melampaui batas-batas yang dimungkinkan, dan orang-orang yang dianggap kurang memiliki kompetensi kerja, serta orang-orang yang kurang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan untuk posisi di masa mendatang. Dasar dari kegiatan ini ialah kenyataan bahwa perusahaan mempunyai

tenaga kerja yang skillnya masih dapat dijual kepada perusahaan lain, dan sejauh mana kebutuhan pasar terhadap keahlian atau skill ini masih tersembunyi,

c. *Discharge*. Kegiatan ini merupakan kegiatan yang menimbulkan perasaan paling tidak nyaman di antara beberapa metode pemutusan hubungan kerja yang ada. Kegiatan ini dilakukan berdasar pada kenyataan bahwa karyawan kurang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang memuaskan.

Karyawan yang mengalami jenis pemutusan hubungan kerja ini kemungkinan besar akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan baru di tempat atau perusahaan lain. Dari dua pengertian tersebut di atas, nampaknya masalah pemutusan hubungan kerja penyebabnya dapat disebabkan oleh dua pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walau dalam kenyataannya menimbulkan kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.

## II. Alasan Pemberhentian Karyawan Pada Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, atau keinginan kedua belah pihak. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian. Namun, karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dilaksanakan. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan menimbulkan kerugian yang lebih kecil daripada meneruskan hubungan kerja.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungannya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Menurut Drs. Manullang, ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal

dari hubungan kerja, yakni karena: keinginan perusahaan, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain.

- a. Keinginan Perusahaan. Pemberhentian personil dari hubungan kerja yang disebabkan: keinginan *perusahaan* ada berbagai macam atau jenisnya, antara lain:
  1. Tidak cakap dalam masa percobaan,
  2. Alasan mendesak,
  3. Kemangkiran dan ketidakcakapan. Apabila karyawan sering mangkir sehingga tidak melaksanakan tugasnya atau tidak mampu atau tidak cakap melakukan tugas yang dibebankan serta berkelakuan buruk, ia dapat diberhentikan dari hubungan kerja karena kelakuan atau sikap itu jelas sangat merugikan organisasi/perusahaan,
  4. Penahanan karyawan oleh alat negara. Karyawan yang ditahan oleh alat negara karena terbukti terlibat dalam tindak pidana, dapat diberhentikan dari hubungan kerja. Atas pertimbangan khusus, dapat pula mereka diterima kembali sebagai karyawan setelah dilepaskan dari penahanan,
  5. Terkena hukuman oleh keputusan hakim. Karyawan yang dihukum atas keputusan hakim karena sesuatu hal dapat diberhentikan hubungannya tanpa hak mendapatkan ganti rugi berupa apapun juga,
  6. Sakit yang berkepanjangan. Bila karyawan sakit-sakitan atau menderita sakit terus-menerus sedikitnya 3-4 bulan, perusahaan dapat memberhentikan,

7. Usia lanjut. Karyawan berusia lanjut yang mengalami penurunan prestasi kerja dapat diberhentikan dari hubungan kerjanya atau dipensiunkan sesuai ketentuan yang berlaku untuk hal semacam itu,
8. Penutupan badan usaha atau pengurangan tenaga kerja. Ditutupnya badan usaha karena mungkin jatuh failid jelas akan mengakibatkan berhentinya hubungan kerja segenap karyawan atau mungkin disalurkan badan usaha lain. Tentunya dengan pesangon yang sesuai kemampuan yang ada,
  - b. Keinginan karyawan. Ada pula pemberhentian hubungan kerja karena keinginan karyawan sendiri dengan berbagai macam alasan sebagai berikut:
    1. Ketidaktepatan pemberian tugas. Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut, sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat minta berhenti, namun tidak berhak atas pesangon ataupun balas jasa dalam bentuk apapun,
    2. Alasan mendesak. Karena alasan mendesak, karyawan dapat pula minta berhenti tanpa memperhatikan tenggang waktu dan saat pemberhentiannya. Alasan mendesak tersebut antara lain; menolak pimpinan baru. Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sejalan dengan pimpinan barunya, hal tersebut dapat

mengakibatkan timbulnya stres yang tidak menguntungkan dirinya. Dalam hal semacam ini, karyawan dapat saja minta berhenti dengan hak pesangon, balas jasa atau lainnya,

3. Sebab-sebab lainnya. Dalam hal ini sebab-sebabnya bukan karena kesalahan pihak perusahaan sehingga perusahaan merasa berhak untuk tidak memberi pesangon atau jasa apapun,
  - c. Penyebab lainnya.

Selain karena keinginan perusahaan dan keinginan karyawan sendiri, penyebab berhentinya hubungan kerja karyawan dapat pula dalam bentuk yang lain, antara lain karyawan meninggal dunia atau habis masa hubungan kerjanya. Pemutusan hubungan kerja seperti ini disebut "hubungan kerja putus demi hukum" karena sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (di Indonesia sesuai ketentuan pasal 1603 j dan e KUHP).

Dalam hal semacam itu, yakni berakhirnya masa hubungan kerja sesuai perjanjian kerja, tidak mewajibkan perusahaan membayar ganti rugi kepada karyawan, karena hal itu sudah didasarkan kesepakatan bersama. Lain halnya apabila karyawan meninggal dunia sebelum habisnya hubungan kerja, perusahaan tetap berkewajiban memberikan ganti rugi sepentasnya, sesuai aturan yang berlaku.

Dalam pengertian ini pemerintah tidak melarang secara umum untuk memberhentikan karyawan dari pekerjaannya. Jangan karena tidak cocok dengan pendapat perusahaan atau bertentangan dengan kehendak atau keinginan pengusaha yang mengharapkan karyawan terus bekerja untuk meningkatkan



produksinya, karyawan tersebut langsung diberhentikan, tanpa melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh Pemerintah dan tanpa dijelaskan alasan-alasannya kepada karyawan. Oleh karena demikian, untuk melindungi karyawan dari tindakan demikian, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus,
2. Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku,
3. Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan 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, mejadi anggota dan/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,
7. Pekerja yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan pidana kejahatan,
8. Karena perbedaan yang paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan,
9. 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 ada juga yang membolehkan pengusaha mengadakan pemutusan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan/atau uang milik perusahaan,
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan,
- c. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja,
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja,
- e. Menyerang atau menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan,

- h. Dengan ceroboh atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja,
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara,
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih.

Semua kegiatan seperti di atas, baru pengusaha memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, apabila memang benar-benar terbukti, itu semua tentu saja dengan didukung oleh bukti-bukti, atau tertangkap tangan dan adanya pengakuan dari karyawan tersebut.

Melayu SP. Hasibuan menyebutkan beberapa alasan karyawan diberhentikan dari perusahaan:

1. Undang-undang. Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan, antara lain anak-anak karyawan WNA, karyawan yang terlibat organisasi terlarang,
2. Keinginan perusahaan. 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.
3. Keinginan Karyawan.
  - a. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua,
  - b. Kesehatan yang kurang baik,
  - c. Untuk melanjutkan pendidikan.
  - d. Untuk berwirausaha,
  - e. Balas jasa terlalu rendah,
  - f. Mendapat pekerjaan yang lebih baik,
  - g. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang serius dan menyenangkan,
  - h. Kesempatan promosi yang tidak pernah ada,
  - i. Perlakuan yang kurang adil,
4. 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,
5. 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,
6. Meninggal dunia,
7. 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.

### **III. Proses Pemberhentian Karyawan Perusahaan**

Dalam pemberhentian karyawan, apakah yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak karyawan maupun karena undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan:

1. Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu ditempuh terlebih dahulu:
  - a. Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan,
  - b. Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi yang berwenang memutuskan perkara,
2. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada Dinas terkait tau berwenang,
3. Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan diatur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan.

Pengaruh Pemberhentian karyawan terhadap perusahaan dengan adanya pemberhentian karyawan tentu berpengaruh sekali terhadap perusahaan terutama masalah dana. Karena pemberhentian karyawan memerlukan dana yang cukup besar diantaranya untuk membayar pensiun atau pesangon karyawan dan untuk membayar tunjangan-tunjangan lainnya. Begitu juga pada saat penarikan kembali karyawan, perusahaan pun mengeluarkan dan yang cukup besar untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan.

Dengan adanya pemberhentian karyawan tersebut tentu sangat berpengaruh sekali terhadap karyawan itu sendiri. Dengan diberhentikan dari pekerjaannya maka 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 beberapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dianggap cukup.

### **Penutup**

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan,
2. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, diantaranya

disebabkan karena: peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, Meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi,

3. Pengaruh pemberhentian karyawan terhadap perusahaan cukup besar pengaruhnya terutama dalam masalah dana, karena perusahaan harus membayar pensiun atau pesangon dan tunjangan-tunjangan lainnya kepada karyawan yang diberhentikan,
4. Pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Dunia industri negara maju yang masih saja mencari upah buruh yang murah, senantiasa berusaha menempatkan investasinya di negara-negara yang lebih menjanjikan keuntungan yang besar, walaupun harus menutup dan merelokasi atau memindahkan pabriknya ke negara lain.

#### **Saran**

1. Hendaknya dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak akan ada pihak-pihak yang merasa dirugikan,
2. Dalam hal pemberhentian karyawan, seharusnya perusahaan bertindak sangat hati-hati dan diperlakukan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruhnya cukup besar bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi

perusahaan akan berpengaruh sekali terhadap masalah dana.

#### **Daftar Pustaka**

- Flippo, E.B., 1984. **Personel Management**. 5th edition. Sydney: McGraw-Hill International Book Company.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iswanto, Y. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit UT.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, S. H. 1988. **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.**, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ruchiat, 2003. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Majalengka: STIE YPPM.
- Sadili Samsudin, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka Setia, Bandung.