

## SESI: X

# HR SEPARATION

- Pengertian
- Alasan
- Proses
- Undang-undang

**SESI: X**  
**HR SEPARATION**

**A. Pengertian Pemberhentian**

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen SDM. Istilah pemberhentian sama dengan *separation*, pemisahan, atau pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian, berarti berakhirnya keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan. Pada dasarnya tidak ada yang abadi di dunia ini, jika ada pengadaan, akan ada pula pemberhentian. Pemberhentian terjadi karena undang-undang, perusahaan, dan karyawan yang bersangkutan.

**B. Alasan-alasan Pemberhentian**

Pemberhentian karyawan oleh perusahaan berdasarkan alasan-alasan berikut:

1. Undang-undang

Undang-undang dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang seperti G-30-S/PKI atau karyawan bersangkutan dihukum karena perbuatannya. Pemberhentian seperti itu bukan keinginan karyawan atau perusahaan, tetapi karyawan diberhentikan berdasarkan ketetapan undang-undang yang berlaku.

2. Keinginan karyawan

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

Alasan-alasan pengunduran diri, antara lain:

- a. pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua,
- b. ikut suami (untuk pegawai wanita)
- c. kesehatan yang kurang baik

- d. untuk melanjutkan pendidikan, atau
- e. berwiraswasta

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

Jika banyak karyawan yang berhenti karena keinginan sendiri, hendaknya manajer mencari penyebab yang sebenarnya dan mengintrospeksi agar *turnover* karyawan dapat dicegah. Misalnya menaikkan balas jasa, berlaku adil, dan menciptakan suasana serta lingkungan pekerjaan yang baik. Karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri, uang pesangon hanya diberhentikan berdasarkan kebijakan perusahaan saja karena tidak ada ketentuan hukum yang mengaturnya.

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

### 3. Keinginan karyawan

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhENTIKANNYA seorang karyawan baik secara terhormat maupun dipecat. Pemberhentian semacam itu telah diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964, seizin P4D atau P4P, serta tergantung status kepegawaian yang bersangkutan.

Keinginan perusahaan memberhENTIKAN karyawan 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.

Konsekuensi-konsekuensi pemberhentian berdasarkan keinginan perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dengan status masa percobaan diberhENTIKAN tanpa diberi uang pesangon
- b. Karyawan dengan status kontrak diberhENTIKAN tanpa diberi uang pesangon

c. Karyawan dengan status karyawan tetap, jika diberhentikan harus diberikan uang pesangon, yang besarnya adalah:

- 1) Masa kerja sampai 1 tahun=1 bulan upah bruto
- 2) Masa kerja 1-2 tahun= 2 bulan upah bruto
- 3) Masa kerja 2-3 tahun= 3 bulan upah bruto
- 4) Masa kerja 3 tahun dan seterusnya= 4 bulan upah bruto

#### 4. Pensiun

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

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

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

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

Pembayaran uang pensiun bagi pegawai negeri dibayar secara periodik, sedangkan bagi karyawan swasta biasanya dibayar berupa uang pesangon pada saat ia diberhentikan. Pembayaran uang pensiun adalah pengakuan atau penghargaan atas pengabdian seseorang kepada organisasi dan memberikan sumber kehidupan pada usia lanjut. Adanya uang pensiun akan memberikan ketenangan bagi karyawan sehingga *turn over* karyawan relatif rendah.

#### 5. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu

#### 6. Kesehatan karyawan

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan. Besar gaji karyawan yang sakit-sakitan dibayar perusahaan berdasarkan P4/M/56/4699, P4/M/57/6542, dan P4/M/57/6150.

#### 7. Meninggal Dunia.

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

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

#### 8. Perusahaan dilikuidasi

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

### C. Proses Pemberhentian

Pemberhentian karyawan hendaknya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang ada agar tidak menimbulkan masalah. Seyogyanya pemberhentian dilakukan dengan cara 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 kedua 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.

1. Musyawarah karyawan dan pimpinan perusahaan
2. Musyawarah pimpinan serikat buruh dengan pimpinan perusahaan
3. Musyawarah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4D

4. Musyawah pimpinan serikat buruh, pimpinan perusahaan, dan P4P
5. Pemutusan berdasarkan Keputusan Pengadilan Negeri.

Prosedur ini tidak perlu dilakukan semuanya, jika pada tahap tertentu telah dapat diselesaikan dengan baik. Tetapi jika terselesaikan, penyelesaiannya hanya dengan keputusan pengadilan negeri.

#### D. Undang-undang dan Konsep Pemberhentian

Sebab-sebab Pemberhentian	Alasan-alasan	Dasar Hukum	Keterangan
1	2	3	4
I. Keinginan Perusahaan	1. Tidak cakap dalam masa percobaan	Pasal 1603 1 KUHP	Tidak diberi pesangon/uang jasa
	2. Alasan mendesak	Pasal 1603 0 KUHP	Idem
	3. Pegawai sering mangkir/tidak cakap	a) P4/M/57/6388 = mendesak b) P4/M/57/6083 = tidak mendesak	Idem
	4. Pegawai ditahan oleh negara	P4/M/56/4599	Selama dalam tahanan diberi tunjangan
	5. Buruh dihukum oleh hakim	P4/M/57/6231	Bila bersifat mendesak tidak diberi apa-apa; bila tidak, diberi
	6. Buruh sakit-sakitan	P4/M/56/4699 P4/M/57/6542 P4/M/57/6150	Sakit bulan I = 100% gaji Sakit bulan II = 75% gaji Sakit bulan III = 60% gaji Sakit bulan IV = 25% gaji Bulan-bulan

	<p>7. Buruh berusia lanjut</p> <p>8. Penutupan badan usaha/pengurangan tenaga kerja</p>	<p>Peraturan pensiun perusahaan</p> <p>-----</p>	<p>selanjutnya, kebijaksanaan perusahaan.</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>II. Keinginan Pegawai</p>	<p>1. Tidak cakap dalam masa percobaan</p> <p>2. Alasan-alasan mendesak</p> <p>3. Menolak bekerja pada majikan baru</p>	<p>Pasal 1603 1 KUHP</p> <p>Pasal 1603 p</p>	<p>Tidak diberi apa-apa</p> <p>-----</p> <p>-----</p>
<p>III. Sebab-sebab lain</p>	<p>1. Pegawai meninggal dunia</p> <p>2. Berakhir masa hubungan kerja</p>	<p>a) Pasal 1603j KUHP</p> <p>b) UU Kecelakaan</p> <p>Pasal 1603 1 KUHP</p>	<p>a) di luar hubungan kerja diberi uang duka pada pegawai tetap</p> <p>b) dalam hubungan kerja, ahli waris dapat tunjangan</p> <p>Tidak diberi apa-apa</p>