

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI LEMBAGA DAN INDIVIDU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Dita Andriani

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: andrianidita01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengertian hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja, serta dampak pemutusan hubungan kerja bagi lembaga dan individu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pengambilan data berupa wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap hubungan kerja pasti akan mengalami berbagai halangan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh baerbagai faktor, baik dari faktor lembaga atau faktor individu. Setiap pemutusan hubungan kerja memunculkan berbagai dampak yang dirasakan oleh pihak lembaga dan juga pihak individu.

Kata kunci: hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, dampak pemutusan hubungan kerja

Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga atau organisasi. Mereka dapat membantu suatu lembaga untuk mencapai tujuan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka, untuk membantu mencapai berbagai tujuan lembaga tersebut dibutuhkan hubungan kerja yang baik. Namun, dalam pelaksanaannya banyak faktor yang mempengaruhi sehingga dapat menimbulkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja tersebut pasti memiliki berbagai dampak yang ditimbulkan, baik dari pihak lembaga maupun individu / karyawan itu sendiri. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja / buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sedangkan menurut Elisa (2017) hubungan kerja adalah hubungan yang terikat hukum antara dua subyek hukum, yaitu pemberi pekerjaan dan buruh tentang suatu pekerjaan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai pemberhentian hubungan kerja karyawan dengan organisasi yang bersangkutan secara tetap atau permanen, bentuk perpisahan yang terjadi antara organisasi dan karyawan, perpindahan karyawan dari dan ke organisasi lain, atau berhentinya karyawan dari sebuah organisasi dan mengupahnya dengan berbagai alasan (Alfa & Murni, 2016; Gunawan & Benty, 2017). Menurut Hasibuan (2003) pemberhentian adalah terputusnya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi yang artinya tidak ada keterikatan kerja karyawan dengan organisasi. Faktor timbulnya pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut Sedarmayanti (2017), diantaranya: (1) suatu kebijakan organisasi/organisasi; (2) tidak dilakukan pengembangan karier; (3) lingkungan kerja yang kurang nyaman; (4) adanya masalah keluarga; (5) masalah kesehatan yang kurang sesuai; (6) pekerjaan tidak sesuai minat dan bakat; dan (7) adanya perlakuan yang kurang adil. Selain itu menurut Kresal (2006) bahwa mode pemutusan hubungan kerja akan ditetapkan oleh hukum, misalnya oleh peraturan administrasi atau oleh perjanjian kolektif atau oleh seorang individu

Kontrak kerja akan diakhiri jika: (1) berakhirnya periode yang disimpulkan; (2) kematian pekerja; (3) kesepakatan bersama; (4) mencapai usia tertentu atau dengan memenuhi syarat untuk pensiun; dan (5) jika seorang karyawan sementara ketidakmampuan untuk bekerja. Setiap pemutusan hubungan kerja yang terjadi akan

menimbulkan dampak baik dari pihak lembaga atau organisasi dan individu itu sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja menurut Alfa & Murni (2016) ada dua yaitu dampak bagi perusahaan dan bagi pegawai. Bagi organisasi akan berdampak: (1) organisasi kehilangan karyawan yang memiliki potensi; (2) organisasi membutuhkan waktu, biaya, serta tenaga untuk melakukan perekrutan karyawan; (3) pengelolaan perusahaan yang kurang baik. Bagi karyawan akan berdampak: (1) penghasilan yang berkurang atau bahkan hilang; (2) menciptakan situasi yang kurang nyaman karena menganggur; (3) rasa harga diri yang berkurang; (4) dapat memutuskan hubungan dengan teman kerja; dan (4) harus berupaya kembali untuk mencari pekerjaan baru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pihak lembaga dan pihak karyawan / individu. Diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi mengenai pengertian hubungan kerja, pengertian pemutusan hubungan kerja, faktor pemutusan hubungan kerja, dan dampak yang ditimbulkan dari pemutusan hubungan kerja.

METODE

Kegiatan observasi menggunakan metode kualitatif, yang dilakukan di SMP Ma'arif 02 Kota Malang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan wawancara dengan narasumber terkait. Wawancara adalah metode yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Sedangkan observasi adalah teknik yang dilakukan dengan cara meneliti secara langsung kejadian di lapangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa tahap yang dilakukan untuk melaksanakan observasi ini, pertama mengajukan surat permohonan observasi. Ketika proses pembuatan surat, observer menyusun pertanyaan-pertanyaan yang terkait materi agar bisa mendapatkan data yang diinginkan.

Kedua, melakukan kegiatan observasi dengan cara menganalisis fakta yang ada di lapangan yang diperkuat dengan bukti dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Ketiga, proses menulis hasil observasi lapangan dengan menulis laporan hasil observasi. Fokus observasi ini adalah tentang dampak pemutusan hubungan kerja bagi lembaga dan karyawan. Penelitian ini dilakukan di SMP Ma'arif 02 Kota Malang. Prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data menggunakan teknik observasi serta wawancara dengan mengajukan pertanyaan yang terkait kepada narasumber untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

HASIL

Hubungan kerja adalah ikatan kerjasama antara suatu lembaga atau dalam hal ini adalah lembaga pendidikan dengan individu yang saling terkait satu sama lain. Pada hubungan kerjasama tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai target-target lembaga atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Di dalam hubungan kerja tersebut, terdapat perjanjian antara lembaga dan individu yang bersangkutan, dan berlaku selama kedua pihak tersebut masih menjalin hubungan kerjasama. Pemutusan hubungan kerja adalah terputus atau berakhirnya kerjasama antara lembaga dan individu terkait yang disebabkan oleh beberapa faktor tertentu yang muncul baik dari pihak lembaga maupun pihak individu. Pemutusan hubungan kerja berarti telah berakhirnya kontrak kerja yang dijalin oleh kedua pihak, sehingga dalam hal ini sudah tidak ada keterkaitan satu sama lain.

Faktor pemutusan hubungan kerja tersebut bisa dari pihak lembaga atau individu itu sendiri. Contoh faktor dari pihak lembaga yang pernah terjadi misalnya telah mencapai

usia pensiun dan penempatan kerja yang dipindahkan. Sedangkan dari faktor individu dapat disebabkan karena keinginan pindah kerja ke tempat lain. Namun, sejauh ini pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di SMP Ma'arif 02 Kota Malang disebabkan oleh faktor dari lembaga, dan belum pernah terjadi pemutusan hubungan kerja yang disebabkan dari pihak individu.

Dampak pemutusan hubungan kerja yang dirasakan dari pihak lembaga pendidikan SMP Ma'arif adalah hilangnya karyawan yang memiliki potensi baik, dan harus melakukan perubahan struktur karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Dalam pelaksanaannya pun juga tidak mudah, karena harus menempatkan orang yang memiliki potensi yang sama dalam jabatan tersebut agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pihak lembaga pendidikan juga harus melakukan rekrutmen karyawan baru yang sesuai dengan kriteria untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Sedangkan dampak yang dirasakan dari pihak individu yang dipindah penempatannya, misalnya mereka harus mampu menyesuaikan diri kembali dengan lingkungan kerja yang baru, dimana setiap lingkungan kerja pasti mengalami cocok atau tidakcocokan baik dalam bidang pekerjaan, *partner* kerja, dan lingkungan pekerjaan.

PEMBAHASAN

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, dijelaskan pengertian hubungan kerja adalah hubungan kerja adalah ikatan kerjasama antara suatu lembaga atau dalam hal ini adalah lembaga pendidikan dengan individu yang saling terkait satu sama lain. Kedua pihak tersebut saling terkait dan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mencapai target-target lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada hubungan kerja tersebut terdapat perjanjian kerja yang berlaku selama berlangsungnya hubungan kerja tersebut. Pengertian tersebut sama halnya yang telah dijelaskan pada bagian teori yaitu menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pengertian tersebut mengandung makna yang sama dan diperjelas dari pengertian menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha / lembaga dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi unsur deskripsi pekerjaan, upah, dll.

Hasil yang didapat dari kegiatan observasi dan wawancara, yaitu pemutusan hubungan kerja adalah terputus atau berakhirnya kerjasama antara lembaga dan individu terkait yang disebabkan oleh beberapa faktor tertentu yang muncul baik dari pihak lembaga maupun pihak individu. Maka dengan demikian segala macam perjanjian kerja dan kontrak kerja terputus juga antara kedua belah pihak tersebut. Pengertian tersebut selaras dengan teori, yaitu menurut Kuncoro (dalam Alfa & Murni, 2016) pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai pemberhentian hubungan kerja karyawan dengan organisasi yang bersangkutan secara tetap atau permanen, bentuk perpisahan yang terjadi antara organisasi dan karyawan, perpindahan karyawan dari dan ke organisasi lain, atau berhentinya karyawan dari sebuah organisasi dan mengupahnya dengan berbagai alasan. Kedua pengertian tersebut memiliki ini yang sama, yaitu terputusnya kerja sama atau jalinan kerjasama antara kedua belah pihak tersebut. Sehingga tidak ada keterkaitan satu sama lain, karena segala bentuk kerja sama telah terputus secara permanen.

Faktor pemutusan hubungan kerja yang pernah terjadi di SMP Ma'arif 02 Kota Malang adalah faktor yang disebabkan dari lembaga, yaitu telah mencapai usia pensiun dan

penempatan kerja yang dipindahkan. Faktor usia pesiun tersebut sama dengan yang dijelaskan pada teori menurut Kresal (2006), yaitu mencapai usia tertentu atau dengan memenuhi syarat untuk pensiun. Sedangkan faktor penempatan kerja yang dipindahkan sama dengan teori faktor timbulnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Sedarmayanti (2017), diantaranya: (1) suatu kebijakan organisasi/perusahaan, dimana seorang karyawan yang dipindah kerjakan merupakan ketentuan dari lembaga lebih tinggi yaitu Dinas Pendidikan yang memiliki wewenang untuk memindah tempat kerja seorang karyawan (pendidik).

Dampak pemutusan hubungan kerja yang dirasakan dari pihak lembaga pendidikan SMP Ma'arif adalah hilangnya karyawan yang memiliki potensi baik, dan harus melakukan perubahan struktur karyawan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Sama dengan teori mengenai dampak pemutusan hubungan kerja menurut Alfa & Murni (2016) ada dua, yaitu dampak bagi perusahaan dan bagi pegawai. Bagi organisasi akan berdampak: (1) organisasi kehilangan karyawan yang memiliki potensi; (2) organisasi membutuhkan waktu, biaya, serta tenaga untuk melakukan perekrutan karyawan; dan (3) pengelolaan perusahaan yang kurang baik. Sehingga dampak kehilangan karyawan berpotensi tersebut sangat berpengaruh terhadap sekolah, karena akan mempengaruhi juga terhadap pelaksanaan tanggung jawab kerja yang baik.

SIMPULAN

Hubungan kerja merupakan kerjasama yang dilakukan oleh lembaga tertentu atau dalam hal ini adalah lembaga pendidikan dengan seorang individu / karyawan. Pada hubungan kerja dapat terjadi berbagai hal yang tidak diinginkan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh faktor dari lembaga dan faktor dari individu itu sendiri. Pemutusan Hubungan Kerja berarti terputusnya segala bentuk kerjasama antara kedua pihak tersebut sehingga tidak ada keterkaitan lagi satu sama lain. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi juga memiliki dampak bagi lembaga dan bagi individu itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfa, M. Z., & Murni, S. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara*. (Online), (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11594>), diakses 21 April 2019.
- Elisa, K. S. 2017. *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang Dilakukan Secara Sepihak di PT Bangun Wenang Beverages Company (BWBC)*. (Online), (<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/20231/BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>), diakses 21 April 2019.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kresal, B. 2006. *Termination of Employment Relationships: The Legal Situation in Slovenia*. (Online), (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4636&langId=en>), diakses 21 April 2019.