

## **DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI**

**Nadia Tri Asfa Lia, Dese Setyo Wulan, Nisrina Zalfa Hayyu**

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: nadiatriasfalia@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja kepada pegawai di dalam lembaga pendidikan. Adanya pemutusan hubungan kerja pegawai dikarenakan oleh beberapa penyebab pegawai yang kurang disiplin sehingga pimpinan berhak untuk memberhentikan pegawainya. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kualitatif dengan melakukan observasi ke suatu lembaga kemudian melakukan wawancara dengan narasumber, serta melakukan dokumentasi. Rangkaian kegiatan ini dilakukan agar memudahkan peneliti mendapatkan informasi yang akurat di lapangan. Hasil berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di salah satu lembaga yaitu apabila pemutusan hubungan kerja kepada pegawai atau bawahan sangatlah rentan dilakukan oleh pimpinan jika pegawai tersebut benar-benar telah melanggar peraturan yang telah ditetapkan baik oleh lembaga pendidikan. Pemimpin diharapkan dapat memotivasi seluruh pegawainya agar patuh pada kebijakan-kebijakan yang ada untuk meminimalisir adanya pemutusan hubungan kerja pada pegawainya.

**Kata kunci:** disiplin, motivasi, pemutusan hubungan kerja

Pegawai merupakan sumber daya manusia sebagai aset dari suatu lembaga pendidikan, sehingga sangat penting untuk menggerakkan setiap individunya atau bawahannya di dalam lembaga pendidikan atau organisasi lain. Berkaitan dengan hal tersebut, maka secara tidak langsung ataupun secara langsung dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai. Lembaga pendidikan harus menyadari adanya peran penting sebuah organisasi untuk memotivasi para pegawainya agar mencapai keefektifan dan efisiensi kinerja. Organisasi akan mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas tinggi dan memiliki kemampuan yang berkompeten sehingga tidak berdampak pada pemutusan hubungan kerja.

Pengembangan pola pikir kemampuan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk penggerak menciptakan inovasi-inovasi baru dalam organisasi. Kemudian aset ini lah yang akan terus dikembangkan dan dilakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia guna berpikir memajukan organisasi. Penggerakan yang dapat dilakukan yaitu dengan cara disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat merubah perilaku lebih baik dan mematuhi peraturan tata tertib berdasarkan pada norma-norma sosial yang berlaku di dalam organisasi. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Dan apabila terdapat pegawai yang melanggar norma sosial tersebut maka akan diberikan sanksi atas pelanggaran yang telah tidak dipatuhinya. Dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan membantu meningkatkan kualitas kinerja. Begitu pula dengan motivasi kerja, motivasi dari pimpinan sangat penting terhadap kinerja pegawai. Apabila seorang pemimpin tidak dapat memberikam motivasi-motivasi kepada para pegawainya kemungkinan besar pemutusan hubungan kerja dapat berpengaruh pada suatu lembaga pendidikan.

Pemutusan hubungan kerja adalah suatu kondisi tidak dipekerjakannya lagi karyawan atau pegawaidi suatu lembaga pendidikan karena hubungan kerja antara organisasi dengan individu tidak diperpanjang kembali atau masa kontraknya telah habis (Sedarmayanti, 2017; Gunawan dan Benty, 2017). Dapat dikatakan jika pemutusan hubungan kerja merupakan suatu masalah yang dikarenakan adanya penyebab-penyebab

baik dari pegawai / karyawan maupun dari suatu lembaga pendidikan, sehingga tidak bekerja atau tidak di pekerjaan lagi.

Permasalahan pada pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang sensitif sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari berbagai pihak terutama di organisasi yang terkait. Pada saat karyawan tersebut diberhentikan atau adanya pemutusan hubungan kerja oleh lembaga pendidikan, maka suatu lembaga tersebut memberikan gaji sebagai uang pensiun, pesangon, atau tunjangan lainnya yang hal berikut merupakan hak dari pegawai yang telah diberhentikan. Di samping permasalahan dana juga alasan pegawai berhenti atau diberhentikan sangatlah penting. Berbagai alasan atau penyebab pegawai berhenti dapat dikarenakan atas permintaannya sendiri atau adanya peraturan yang tidak memungkinkan pegawai tersebut melanjutkan pekerjaannya.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis metode kualitatif. Berdasarkan metode yang digunakan tersebut maka, terdapat tiga teknik atau tiga tahap yang terlibat didalam penelitian ini. Teknik yang pertama yaitu dengan adanya kegiatan observasi di Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Malang Kota Malang, yang kedua menggunakan teknik wawancara kepada pihak Kepala Bagian (Kabag) Kepegawaian yang terlibat dalam penelitian pemutusan hubungan kerja pegawai, kemudian yang ketiga dengan teknik dokumentasi yang berupa pengambilan foto atau gambar sebagai data. Sehingga dengan menggunakan jenis metode kualitatif ini sebagai narasumber dapat menggali informasi lebih dalam dan lebih mengetahui secara dalam mengenai pemutusan hubungan kerja di suatu lembaga pendidikan.

Dengan demikian maka peneliti melakukan tiga tahapan dalam penelitian yang dilakukan, yaitu: (1) melakukan tahap persiapan dengan memfokuskan tema yang akan dipilih dalam proses penelitian, selanjutnya menentukan judul agar terjadi sinkronisasi antara judul dengan pembahasan dari penelitian, melakukan perizinan penelitian ke Kabag Kepegawaian Universitas Negeri Malang, studi pendahuluan, dan menyusun rancangan penelitian serta membuat instrumen serta pedoman untuk melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai pemutusan hubungan kerja pegawai di Kabag Kepegawaian Universitas Negeri Malang; (2) tahap pelaksanaan, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi terkait pemutusan hubungan kerja pegawai di Kabag Kepegawaian Universitas Negeri Malang, sehingga dapat dikelola secara valid dan dianalisis melalui analisis kualitatif serta mengambil kesimpulan dari data yang telah diperoleh; dan (3) tahap pelaporan, dengan menyusun dan melaporkan hasil penelitian pemutusan hubungan kerja pegawai di Kabag Kepegawaian Universitas Negeri Malang untuk disusun berupa laporan artikel.

## **HASIL**

Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) PNS maupun PTT di Kabag Kepegawaian Universitas Negeri Malang biasanya disebabkan pegawai tersebut melanggar ketentuan, baik itu ketentuan disiplin, tata tertib, atau bisa jadi pegawai yang bersangkutan memiliki *attitude* yang jelek. Sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terdapat tahap-tahap yang harus dilewati. Mulai dari adanya Surat Peringatan pertama, hingga Surat Peringatan terakhir, baru diadakan sidang. PNS yang tidak masuk selama 60 hari secara berturut-turut akan diberhentikan secara tidak terhormat. Menghentikan atau mem-PHK PNS tidaklah semudah mem-PHK PTT (Pegawai Tidak Tetap), karena PNS merupakan pegawai yang dilindungi oleh undang-undang.

Jika ada PNS yang malas bekerja, maka pegawai tersebut akan diturunkan pangkat dan gajinya saja. Namun, jika ada PTT yang malas bekerja walau hanya beberapa hari saja, maka akan langsung diberhentikan. Karena, PTT yang diterima bekerja, sebelumnya memiliki kontrak kerja, dimana jika kontrak kerja tersebut dilanggar maka secara otomatis pegawai tersebut akan di PHK. Terdapat 2 jenis PHK, yaitu pemberhentian formal atau pemberhentian secara terhormat dan pemberhentian non formal atau tidak secara terhormat. Contoh pemberhentian formal yaitu adanya pegawai yang sudah mencapai batas usia yang ditetapkan atau bisa juga adanya penyiutan pegawai atau pengurangan pegawai dan pegawai tersebut mendapatkan kompensasi, sedangkan contoh pemberhentian nonformal yaitu adanya pegawai yang dikenakan sanksi dan biasanya pegawai tersebut tidak mendapatkan pesangon. Pegawai yang diberhentikan secara tidak terhormat akan susah mencari pekerjaan yang baru.

Jika ada pegawai yang meninggal dunia saat melaksanakan tugas, maka ahli waris dari pegawai tersebut akan mendapatkan santunan tergantung dengan pimpinannya. Semua itu diatur di Surat Keputusan Rektor. Di rana pendidikan, Pemutusan Hubungan Kerja jarang sekali dilakukan. Karena, sebelum ditetapkan untuk diberhentikan, petugas akan menelusuri terlebih dahulu penyebab pegawai tersebut mangkir dari pekerjaannya. Setelah ditemukan penyebabnya, maka akan dicarikan solusi terbaik. Peringatan terhadap pegawai sendiri dilakukan sesuai standar yaitu sebanyak 3 kali. Tapi selama ini, di dalam pemutusan hubungan kerja, tidak ada surat peringatan namun diberikan berita acara pemutusan hubungan kerja. Berita acara tersebut berisi tentang pemutusan hubungan kerja kepada pegawai yang bersangkutan. Tujuan adanya berita acara tersebut adalah jika pegawai yang di PHK melaporkan ke pihak berwajib, maka lembaga mempunyai bukti terhadap pemutusan pegawai tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Pemutusan Hubungan Kerja adalah berakhirnya hubungan kerja pegawai atau karyawan dalam suatu lembaga atau organisasi karena suatu alasan tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) pemutusan hubungan kerja adalah suatu kondisi tidak bekerjanya lagi karyawan pada suatu lembaga karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan lembaga terputus, atau tidak diperpanjang lagi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah masalah yang timbul pada pegawai atau karyawan di suatu lembaga, karena suatu hal tertentu, sehingga mereka tidak dipekerjakan lagi.

Biasanya penyebab Pemutusan Hubungan Kerja pegawai yaitu dilanggarnya ketentuan baik itu ketentuan disiplin, tata tertib, atau bisa jadi pegawai yang bersangkutan memiliki *attitude* yang jelek. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja kebanyakan karena keinginan pegawai atau karyawan itu sendiri, dan pengurangan pegawai atau karyawan yang dilakukan oleh lembaga tersebut karena suatu hal. Pemutusan Hubungan Kerja dapat menimbulkan dampak negative maupun dampak positif. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja lebih banyak menimbulkan dampak negative khususnya untuk pegawai atau karyawan yang ter-PHK.

Ada beberapa alasan menyebabkan pegawai di PHK dengan suatu lembaga, ada yang bersifat peraturan perundang-undangan maupun keinginan sendiri dari pegawai dan karena lembaga itu sendiri. Agar suatu lembaga tidak seenaknya mem-PHK pegawai atau karyawannya, akhirnya Pemerintah membuat beberapa kebijakan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja. Pegawai atau karyawan yang di PHK oleh lembaganya dan bukan

kemauannya sendiri akan mengalami kesulitan untuk mencari dan diterima di lembaga lain.

Disiplin kerja sangat diperlukan sebagai seorang pegawai atau karyawan di suatu lembaga. Dengan adanya kedisiplinan pegawai dalam bekerja, maka tujuan suatu lembaga tersebut akan tercapai. Contoh disiplin kerja bukan hanya mengerjakan pekerjaan dengan baik, namun yang terpenting yaitu pegawai atau karyawan selalu dan mematuhi peraturan yang berlaku. Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencegah ketidaktaatan atau keteledoran dari pegawai itu sendiri. Biasanya, ketidakdisiplinan pegawai tersebut disebabkan karena kurang perhatian atau pengawasan dari atasan. Suatu lembaga mempunyai aturan dan norma yang mengharuskan pegawai untuk taat, sehingga pegawai disiplin kerja agar tujuan lembaga tersebut dapat dicapai.

Adanya motivasi kerja dapat memicu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan sebagai salah satu acuan suatu lembaga untuk mempertimbangkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Pegawai akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat tinggi, serta selalu mengembangkan tugas dan dirinya. Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu stimulus dan daya pengendali seseorang dalam menciptakan keinginan seseorang dalam mencapai tujuan yang ingin ia capai. Motivasi kerja sebagai suatu pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi di dalam suatu lembaga. Dengan adanya motivasi kerja di dalam lembaga maka dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga tujuan dari lembaga tersebut dapat terpenuhi.

## **SIMPULAN**

Pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang timbul pada pegawai atau karyawan di suatu lembaga, karena suatu hal tertentu, sehingga mereka tidak dipekerjakan lagi. Ada beberapa alasan yang menyebabkan pegawai di PHK dengan suatu lembaga, ada yang bersifat peraturan perundang-undangan maupun keinginan sendiri dari pegawai dan karena lembaga itu sendiri. Ada dua pengaruh yang dapat mempengaruhi pemutusan kerja terhadap pegawai yaitu pengaruh disiplin dan pengaruh motivasi pada pegawai.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Aisyah, S. Pengaruh Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Motivasi Kinerja dan Disiplin Kerja pada Karyawan Tambang Batu Bara PT Ryan Eka Pratama Samboja. *Psikoborneo*, 4(4), 840-848.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jom FISIP*, 2(2), 3-7.
- Sedarmayanti. 2017. *Pemutusan Hubungan Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Zulharti, S. 2010. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1), 78-82.