

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DAMPAK YANG MENYERTAINYA

Phuty Umul Amaliah

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: phutyamaliah2801@gmail.com

Abstrak: Apabila karyawan sudah berkerja di suatu instansi, hal terpenting bagi karyawan adalah mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dapat dipahami, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja akan membawa pengaruh, terutama dalam perekonomian karyawan dan juga keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan diberhentikan karyawan di suatu instansi, berarti karyawan akan kehilangan sumber penghasilannya untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga. Adanya pemutusan hubungan kerja akan berpengaruh pada karyawan, yakni akan kehilangan sumber penghasilannya. Selain itu karyawan juga memiliki tantangan untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Kata kunci: pemutusan hubungan kerja, perekonomian, karyawan

Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi, artinya karyawan sudah tidak lagi berkerja setelah keluarnya surat pemutusan kerja dan tidak diperkerjakan lagi sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu kondisi tidak berkerjanya karyawan pada suatu instansi karena adanya pemutusan kerja antara karyawan dengan instansi atau masa kontraknya habis. Menurut Kuncoro (2016) pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansi dengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke instansi lain atau diberhentikan karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pegawai/buruh dan pengusaha. Alasan pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dari berbagai faktor baik dari instansi dan dari diri sendiri. Alasan pemutusan hubungan kerja dari diri sendiri yaitu adanya: (1) permintaan pengunduran diri adanya pengajuan yang diberikan langsung oleh karyawan secara pribadi, dengan alasan untuk mencari instansi yang lebih baik dan lebih menguntungkan; (2) alasan memasuki usia pensiun, karyawan akan berhenti bekerja sesuai dengan kebijakan usia yang telah ditetapkan instansi; (3) diberhentikan karena lalai, adanya karyawan yang berbuat kecurangan seperti penipuan dan pencurian; (4) kesehatan yang kurang baik; (5) untuk melanjutkan pendidikan; dan (6) ingin berwiraswasta.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak berkerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus, atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 162 ayat 1, menyatakan pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak. Sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 yaitu: (1) cuti yang belum diambil atau belum gugur; (2) biaya atau ongkos pulang karyawan atau keluarga ketempat dimana dia diterima bekerja; (3) penggantian perumahan dan pengobatan/perawatan minimal 15% dari pesangon.

KONSEP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Menurut Kresal (2006) model pemutusan hubungan kerja akan ditetapkan oleh hukum dan 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 berkerja. Terdapat beberapa prosedur atau cara yang harus dilakukan dalam pemutusan hubungan kerja karyawan yaitu: (1) diadakan musyawarah antara karyawan dengan instansi; (2) apabila tidak dapat diselesaikan dengan musyawarah, maka akan dilakukan melalui pengadilan atau instansi yang berwenang untuk memutuskan perkara; (3) untuk karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan pada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta izin terlebih dahulu pada dinas terkait atau berwenang; dan (4) bagi karyawan yang pensiun, bisa langsung diajukan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Maringan, 2015; Gunawan dan Benty, 2017). Begitupun terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas keinginan karyawan itu sendiri diatur sesuai dengan peraturan instansi dan peraturan perundang-undangan.

Setiap terjadinya pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan dampak, baik dari pihak lembaga atau instansi dan individu itu sendiri. Dampak pemutusan kerja ada dua yaitu dampak bagi instansi dan bagi pegawai. Bagi instansi akan berdampak sebagai berikut: (1) terjadi kekosongan, jika ada karyawan yang keluar, maka ada jabatan yang ditinggalkan sehingga harus mencari penggantinya; (2) menghabiskan banyak biaya dan waktu untuk mencari pengganti karyawan; (3) kesulitan mencari pengganti karyawan sehingga mengganggu proses kerja; (4) adanya kebocoran rahasia instansi yang disebabkan oleh karyawan yang menyebarkan berita buruk dari instansi; dan (5) instansi kehilangan tenaga potensial. Sedangkan dampak pemutusan kerja bagi karyawan menurut Alfa & Murni (2016) yaitu: (1) kurangnya penghasilan yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan tidak bisa memenuhi kebutuhan keluarga; (2) adanya situasi yang tidak enak dikarenakan tidak adanya pekerjaan; (3) kurangnya harga diri dikarenakan tidak lagi memegang jabatan; (4) tidak adanya hubungan dengan teman-teman kerja; dan (5) berusaha payah untuk mencari pekerjaan baru.

FAKTOR PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak berkerja lagi atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan sendiri, keinginan instansi selain itu terdapat bentuk lain yang menjadi faktor pemutusan hubungan kerja. Faktor pemutusan hubungan kerja dari instansi disebabkan: (1) karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya; (2) disiplin yang kurang baik dan perilaku; (3) melanggar peraturan dari instansi; (4) tidak dapat berkerja sama, sehingga terjadi konflik dengan karyawan lain; (5) melakukan tindakan amoral dari instansi; (6) usia lanjut; dan (7) sakit yang berkepanjangan.

Faktor dari diri sendiri yaitu: (1) permintaan pengunduran diri adanya pengajuan yang diberikan langsung oleh karyawan secara pribadi, dengan alasan untuk mencari instansi yang lebih baik dan lebih menguntungkan; (2) alasan memasuki usia pensiun, karyawan akan berhenti bekerja sesuai dengan kebijakan usia yang telah ditetapkan instansi; (3) diberhentikan karena lalai, adanya karyawan yang berbuat kecurangan seperti penipuan dan pencurian; (4) kesehatan yang kurang baik; (5) untuk melanjutkan pendidikan; dan (6) ingin berwiraswasta. Selain karena keinginan instansi dan keinginan sendiri penyebab

adanya faktor pemberhentian karyawan dapat dari bentuk lain yaitu karyawan meninggal dunia.

DAMPAK DAN SOLUSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada instansi maupun diri sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Solusi yang dilakukan instansi yaitu melakukan pembinaan pada karyawan dengan jangka waktu tertentu untuk mengetahui kemampuan karyawan dan diberikan berupa peringatan, serta penjelasan akan tindakan yang telah dilakukan.

Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru. Solusi yang dilakukan oleh diri sendiri yaitu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, karyawan juga bisa memulai dengan berwirausaha dan membuat peluang pekerjaan baru.

SIMPULAN

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak berkerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus, atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja pada instansi dengan adanya keinginan sendiri dari karyawan, keinginan instansi, selain dari keinginan instansi dan diri sendiri terdapat pula bentuk lain antara lain karena karyawan meninggal dunia. Dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia dan merugikan instansi, terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi.

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 5 April 2019.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kresal, B. 2006. *Termination of Employment Relationship: The Legal Situation in Slovenia*. (Online), (<http://ec.europa.eu/social>), diakses 5 April 2019.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.