

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kehidupan manusia selalu mempunyai kebutuhan, baik itu kebutuhan spiritual dan material. Agar orang dapat hidup dan memenuhi semua kebutuhannya, maka setiap manusia dituntut untuk bekerja, baik pekerjaan yang diusahakannya sendiri seperti berdagang atau mendirikan perusahaan dengan usaha dan modal sendiri atau bekerja pada orang lain yang memberikan perintah atau mengaturnya, karena itu ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu pembangunan ketenaga kerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>1</sup>

Pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan dan susahny mencari kerja di Surabaya sampai sekarang masih menjadi situasi yang sangat memperhatikan, apalagi banyaknya karyawan yang terkena pemecatan. Karena Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih

---

<sup>1</sup> Siswanto sastrohadiwiryo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, hal. 1.

aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.<sup>2</sup>

Masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia tenaga kerja 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, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan baru

---

<sup>2</sup> Hasibuan, Melayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta. hal. 57.

yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan karyawan.<sup>3</sup>

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 pemberhentian sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya 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 dapat dianggap cukup.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia terdapat pemutusan hubungan kerja, yaitu mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang muncul akibat dilakukannya tindakan pemecatan. Pemutusan kerja tersebut dapat terjadi kalau salah satu dari pihak atau dari kedua belah pihak merasa rugi apabila hubungan kerja tersebut di

---

<sup>3</sup> Ruchiat, 2003, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPPM, Majalengka, hal. 89.

lanjutkan. Dalam referensi lain menjelaskan bahwa tenaga kerja dapat diberhentikan karena atas permintaan sendiri, tidak mampu lagi karena usia, penyedeharnaan organisasi, cacat jasmani maupun rohani, dan meninggal dunia.<sup>4</sup>

Dalam pemberhentian kerja ini terdapat beberapa macam yaitu yang pertama karena pengunduran diri, karena pemberhentian sementara, karena pemecatan, dan karena pensiun. Tapi tidak semua dibahas, disini peneliti memfokuskan di dalam proses pemecatannya. Pemecatan merupakan pemberhentian kerja yang disebabkan karena kesalahan karyawan yang mengakibatkan pemberhentian kerja. Oleh karena itu tindakan ini perlu dilakukan secara hati-hati. Yang paling penting, pemecatan itu dilakukan secara adil, arti adil disini adalah alasan yang cukup untuk memecat. Pemberhentian dengan memecat itu sebaiknya dilakukan setelah semua langkah bijak diambil untuk menyelamatkan karyawan yang bersangkutan ternyata menemui jalan buntu.

Pemecatan dapat terjadi atas dasar prestasi yang tidak memuaskan, perilaku yang tidak baik, kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan, atau berubahnya persyaratan pekerjaan. Prestasi yang tidak memuaskan dapat diartikan sebagai kegagalan terus-menerus untuk melaksanakan kewajiban yang ditugaskan atau untuk memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Alasan yang lebih spesifik antara lain terlalu banyak mangkir, sering terlambat, terus-menerus tidak memenuhi persyaratan yang normal, atau adanya sikap negatif

---

<sup>4</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. hal. 71.

terhadap perusahaan dan yang dapat merusak citra perusahaan, kepada atasan, atau rekan kerja. Kelakuan tidak baik dapat diartikan sebagai perilaku yang melanggar peraturan perusahaan secara sengaja dan atas kehendak sendiri yang antara lain dapat mencakup perbuatan mencuri, berlaku kasar atau membuat gaduh, tidak patuh, dan dijatuhi hukuman oleh pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.<sup>5</sup> Kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan diartikan sebagai ketidak mampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan meskipun karyawan yang bersangkutan sebenarnya sangat tekun. Berubahnya peraturan persyaratan pekerjaan dapat diartikan sebagai ketidak mampuan karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, karena hakikat pekerjaan mengalami perubahan.

Perusahaan ISS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan (*Outsourcing*) dan beroperasi di 10 kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, Batam, Pekanbaru, Balikpapan dan Makasar, serta beroperasi di lebih dari 140 kota lainnya di Indonesia. ISS Indonesia adalah perusahaan *Integrated Facility Service* yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas *Facility Services (cleaning service, office support service, gardening & landscaping, Integrated Pest Management, building maintenance service, indoor air quality service, wash room service, portable toilet service)* , *Acces Control (security service)* , *Catering Service, Parking Management Service*. Dengan

---

<sup>5</sup> Sondang P. Siagian, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. hal.179.

disupport oleh lebih dari 300 *manager*, 900 *supervisor*, 2500 *teamleader* dan 54.000 operator. Dalam perusahaan ini tentunya memberikan pelayanan sumber daya manusia yang berkualitas untuk ditempatkan disegala macam perusahaan yang sesuai dengan permintaan dan kebutuhan. Sehingga perusahaan jasa ini memiliki kewajiban untuk menjaring sumber daya yang layak, karena hal tersebut merupakan tanggung jawab besar perusahaan, dan sebagai resikonya adalah perusahaan jasa harus menerima jika calon pekerja itu dikembalikan lagi yang tentunya dengan berbagai macam alasan yang diutarakan.

Dari permasalahan yang ada di atas, peneliti ingin mengetahui lebih jauh lagi mengenai cara pemecatan yang dilakukan perusahaan ISS surabaya, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yang semuanya terangkum dalam rumusan masalah.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan aturan-aturan pemecatan karyawan di perusahaan ISS Surabaya?
2. Apa saja pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan terjadinya pemecatan karyawan di perusahaan ISS Surabaya?
3. Kompensasi apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkena pemecatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan aturan-aturan pemecatan karyawan di perusahaan ISS Surabaya.
2. Untuk mengetahui apa saja pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan terjadinya pemecatan karyawan di perusahaan ISS Surabaya.
3. Untuk mengetahui kompensasi apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkena pemecatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

- 1) Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkenaan dibidang Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan yang menurut peneliti masih sangat minim dalam dunia literatur.

- 2) Secara Praktis

Peneliti dapat menambah cakrawala keilmuan tentang penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia secara lebih mendalam.

### **E. Definisi Konsep**

Konsep atau pengertian, merupakan salah satu unsur pokok dari penelitian. Konsep sebenarnya adalah definisi secara singkat dari kelompok fakta atau gejala dari pokok perhatian.<sup>6</sup> Untuk mencegah adanya kesalahan persepsi di

---

<sup>6</sup> Koentjoroningrat, 1994, *Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. hal. 21.

dalam memahami judul penelitian, maka perlu dijelaskan konsepsi teoritis tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini.

#### 1. Pemecatan

Pemecatan (*termination*) adalah istilah luas yang meliputi pemisahan permanen seseorang dari organisasi karena berbagai alasan.<sup>7</sup> Pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena kesalahan dari karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Yaitu kesalahan yang melanggar peraturan perusahaan atau melanggar kesepakatan kontrak kerja dan kesalahan yang membuat nama baik perusahaan itu tercemar. Pemecatan juga merupakan nasib buruk yang dialami oleh pejabat atau karyawan sebagai akibat atau ulahnya sendiri.<sup>8</sup>

Menurut Lalu Husni, dalam bukunya menyebutkan bahwa ada beberapa jenis pemecatan, yaitu:

- 1) Pemecatan oleh pengusaha
- 2) Pemecatan oleh karyawan
- 3) Pemecatan demi hukum
- 4) Pemecatan oleh pengadilan.<sup>9</sup>

Dari ke empat macam- macam pemecatan tersebut peneliti lebih fokus kepada pemecatan oleh pengusaha karena pemecatan ini merupakan kehendak dari pengusaha yang di sebabkan karena kesalahan dari karyawan atau

---

<sup>7</sup> Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, hal. 775.

<sup>8</sup> Abdullah Bin Abdul Mahri. 2001. *Suap Dalam Pandangan Islam*. Gema Insani. Jakarta. hal. 68.

<sup>9</sup> Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 198.



pengusaha tidak membutuhkan karyawan tersebut karena ada perubahan system yang ada dalam perusahaan.

## 2. Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan menghasilkan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Senada dengan hal tersebut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan , baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>10</sup>

## 3. *Outsourcing*

*Outsourcing* adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli melalui orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan.<sup>11</sup> Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian atau kontrak, sementara menurut Libertus Jehani:

“*Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ke tiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko

---

<sup>10</sup> Sendjon H. Manulang, 2002, *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta. hal. 3.

<sup>11</sup> Amin Widjaja, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvindo, hal. 11.

dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *Outsourcing*)”.<sup>12</sup>

Dalam perusahaan ini tentunya memberikan pelayanan sumber daya manusia yang berkualitas untuk ditempatkan disegala macam perusahaan yang sesuai dengan permintaan dan kebutuhan. Sehingga perusahaan jasa ini memiliki kewajiban untuk menjaring sumber daya yang layak, karena hal tersebut merupakan tanggung jawab besar perusahaan, dan sebagai resikonya adalah perusahaan jasa harus menerima jika calon pekerja itu dikembalikan lagi yang tentunya dengan berbagai macam alasan yang diutarakan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan Skripsi ini, maka penulis akan menyajikan pembahasan kedalam beberapa bab yang sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagian Awal**

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan skripsi ini, maka peneliti menyajikan pembahasan ke dalam beberapa bab yang sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut: Bagian awal terdiri dari: Halaman Judul Penelitian (sampul luar dan dalam), Persetujuan Pembimbing, Pengesahan Tim

---

<sup>12</sup>Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak, Outsourcing*, Vorum Sahabat, hal. 1.

Penguji, Motto, Persembahan, Pernyataan Pertanggungjawaban Otentisitas Skripsi, Abstrak, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar.

## 2. Bagian Inti

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Konsep, dan terakhir yang termasuk dalam pendahuluan adalah Sistematika Pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Dalam bab ini membahas tentang kajian teoretik yang dijelaskan dari beberapa referensi untuk menelaah objek kajian yang dikaji, pembahasannya meliputi: Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Teori (Pengertian Pemecatan, Karyawan, PT. ISS Surabaya)

Bab III Metode Penelitian. Bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam upaya penelitian ini yang terdiri dari: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Tahap-Tahap Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Validitas Data dan Teknik Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian. Yang membahas tentang Deskripsi Umum Objek Penelitian, Penyajian Data (Deskripsi hasil penelitian membahas tentang Deskripsi Pelaksanaan Aturan-Aturan Pemecatan Karyawan di perusahaan ISS Surabaya, Deskripsi Pelanggaran-Pelanggaran yang Mengakibatkan Terjadinya Pemecatan Karyawan di Perusahaan ISS Surabaya, Deskripsi Kompensasi apa

yang diberikan oleh Perusahaan kepada Karyawan yang Terkena Pemecatan), dan Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data).

Bab V Penutup. Merupakan bab terakhir dari skripsi yang meliputi Kesimpulan, Saran dan Rekomendasi, dan Keterbatasan Peneliti.

### 3. Bagian Akhir

Dalam bagian akhir ini berisi tentang Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, dan Biodata Peneliti.