

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

#### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Ari Dwi Hastuti. W. Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta melakukan penelitian tentang pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian PHK di kota Surakarta dengan judul skripsi “Pelaksanaan mediasi dalam penyelesaian PHK di dinas tenaga kerja kota Surakarta”. Studi yang dikerjakan Ari pada tahun 2008 ini bertujuan Mengetahui mekanisme mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta.

Hal yang membedakan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah bahwa Ari fokus terhadap pelaksanaan mediasi dalam menyelesaikan masalah PHK sedangkan untuk penelitian kali ini berfokus pada sistem pemecatan karyawan di perusahaan ISS Surabaya. Dan terdapat tiga pembahasan sesuai dengan rumusan masalah. Pertama, membahas tentang pelaksanaan aturan-aturan pemecatan, pelanggaran-pelanggaran yang mengakibatkan terjadinya pemecatan karyawan, dan kompensasi apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang terkena pemecatan di perusahaan ISS Surabaya.

Sedangkan persamaan penelitian Ari dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang masalah pemecatan atau pemutusan hubungan kerja seorang karyawan.

Terdapat pula penelitian dari Rico Rinaldi Fakultas Hukum Jurusan Hukum Universitas Sumatra Utara yang melakukan penelitian tentang hak-hak seorang pekerja yang terkena PHK, dengan judul skripsi “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja atau Buruh yang Terkena PHK Akibat Efisiensi Dalam Suatu Perusahaan (studikasus: keputusan MA no. 37k/phi/2006 antara PT.Manunggal punduh sakti vs sustiningsih dan winarki)”. Studi yang dikerjakan Rico pada tahun 2011 ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh sebagai kompensasi PHK ditinjau dari Keputusan MANo.37K/PHI/2006.

Persamaan penelitian dari Rico dengan penelitian kali ini adalah sama-sama membahas tentang prosedur atau sistem pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Sedangkan yang membedakan penelitian Rico dengan penelitian kali ini adalah Rico berfokus pada prosedur atau tatacara penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerjadengan alasan efisiensi yang ditinjau dari Undang-Undang. Sedangkan untuk penelitian kali ini berfokus pada sistem pemecatan karyawan.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Pemecatan**

#### **a. Pengertian pemecatan**

Pemecatan (*termination*) adalah istilah luas yang meliputi pemisahan permanen seseorang dari organisasi karena berbagai alasan. Sebagai besar manajer menemukan bahwa pemecatan karyawan tidak menyenangkan dan menghindarinya. Pemecatan karyawan perlu dalam

menjawab lima macam permasalahan: (1) kinerja pekerjaan yang kurang baik karena ketidakmampuan, kelalaian, perubahan persyaratan kerja, atau tidak adanya perhatian terhadap pekerjaan: (2) pelanggaran peraturan perusahaan, termasuk ketidakhadiran dan ketergantungan pada obat-obat terlarang: (3) kekarasan atau perkelahian dipekerjaan: (4) pembangkangan terhadap perintah: (5) perilaku pribadi yang tidak dapat dibenarkan seperti pelecehan seks dan ketidakjujuran. Pemecatan terjadi hanya jika situasi ini direkomendasi dengan baik, dan jika pelatihan atau konseling gagal mengoreksi permasalahan. Pemecatan juga harus mengikuti persyaratan hukum. Pasa manajer haruslah mempelajari guna mengidentifikasi situasi-situasi di mana tidak terdapat kecocokan antara karyawan dengan pekerjaan yang tidak dikoreksi melalui pelatihan yang akan datang. Staf sumber daya manusia dapat membantu para manajer dalam menandai situasi-situasi ini.<sup>13</sup>

Semua organisasi haruslah memiliki kebijakan pemecatan tertulis. Kebijakan ini haruslah menyatakan bahwa manajer mestilah mendokumentasikan kasus untuk pemecatan dengan alasan bisnis yang nyata. Dan lagi, kebijakan haruslah menentukan secara tertulis, pengaturan pembayaran gaji bagi karyawan yang dipecat. Kebijakan juga haruslah menentukan siapa yang akan membarikan referensi kepada karyawan yang dipecat dan merkeka haruslah bersepakan tentang apa

---

<sup>13</sup> Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta. hal. 775.

yang disebutkan dalam referensi tersebut. Suatu perusahaan tidak akan lepas dari berbagai masalah yang menyangkut manajemen, perusahaan memiliki kerangka struktur wadah kegiatan pelaksanaan manajemen dan sekaligus kerangka struktur yang tersusun sebagai unit-unit yang mempunyai tugas dan fungsi yang saling berhubungan satu sama lain.<sup>14</sup> Pemberhentian pekerjaan oleh pihak majikan tidak dapat dihindari baik demi penyelamatan perusahaan maupun dari sikap mental dari para pekerja.<sup>15</sup>

Pemecatan merupakan pemutusan hubungan kerja yang paling drastis yang dapat dikenakan terhadap karyawan. Pemecatan hendaknya dilakukan secara adil dalam arti ada alasan cukup untuk memecat dan semua langkah yang nalar diambil untuk menyelamatkan karyawan yang bersangkutan dan ternyata tidak berhasil. Pemecatan terjadi atas dasar prestasi yang tidak memuaskan, perilaku yang tidak baik, kurang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya dalam membahas pemecatan hendaknya mengetahui 4 (empat) istilah dalam proses pemutusan hubungan kerja, diantaranya:

- 1) *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya masa kontrak kerja.

---

<sup>14</sup> Zaini Muhtar, 1997, *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*, CV Andi Offset, Yogyakarta. hal. 15.

<sup>15</sup> FX Djumialji, 1992, *Perjanjian Kerja*, PT Bumi Aksara, Jakarta. hal. 95.

- 2) *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner, misalnya dalam hal tenaga kerja atau karyawan melakukan kesalahan-kesalahan seperti pemabuk, madat, melakukan tindakan kejahatan, dan lainya.
- 3) *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi. Misalnya perusahaan yang menggunakan alat-alat teknologi canggih seperti penggunaan robot-robot dalam proses produksi, yang mengakibatkan pengurangan karyawan atau tenaga kerja.
- 4) *Retrechment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perubahan tersebut tidak mampu untuk memberikan upah terhadap karyawan atau tenaga kerja.<sup>16</sup>

b. Macam-Macam Pemecatan

1) Pemecatan karyawan nonmanajerial

Individu-individu dalam kategori ini bukanlah individu-individu manajer ataupun yang terlatih secara profesional seperti akuntan atau insinyur. Mereka ini umumnya termasuk karyawan-karyawan juru ketik, sopir truk, pekerja-pekerja pabrik dan pelayan. Jika perusahaan memiliki serikat pekerja, prosedur pemecatan biasanya ditentukan secara jelas dalam perjanjian menejemen

---

<sup>16</sup> Sendjon H. Manulang, 1988, *Pokok-pokok Hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta. hal. 107.

karyawan. Sebagai contoh, mabuk-mabukan pada pekerjaan dapat diidentifikasi sebagai suatu alasan pemecatan langsung. Absensi yang berlebihan, di lain pihak mungkin memerlukan tiga peringatan tertulis dari penyelia sebelum tindakan pemberhentian dapat diambil.

Jika perusahaan bebas serikat pekerja, para karyawan ini pada umumnya dapat dipecat lebih mudah. Riwayat pemecatan yang tidak berdasar di dalam sebuah perusahaan, bagaimanapun dapat memberikan suatu kesempatan bagi pembentukan serikat pekerja. Di dalam banyak organisasi yang bebas serikat pekerja, pelanggaran-pelanggaran atas pemecatan yang berdasar dimasukkan dalam buku pegangan karyawan perusahaan. Kadang-kadang terutama dalam organisasi yang lebih kecil. Proses pemecatan adalah informal, dengan penyelia ini pertama memberitahukan kepada para karyawan mengenai tindakan-tindakan apa saja yang mengakibatkan terminasi. Terlepas dari ukuran organisasi, para karyawan haruslah diberitahu oleh perwakilan manajemen tindakan-tindakan yang dapat memicu pemberhentian.

## 2) Pemecatan eksekutif

Pemecatan eksekutif mestilah dipandang dari perspektif yang berbeda. Para eksekutif biasanya tidak memiliki banding formal. Keputusan untuk memberhentikan seorang eksekutif kemungkinan

telah disetujui oleh direktur utama di dalam sebuah organisasi. Selain itu, alasan-alasan pemecatan mungkin tidak sejelas pada karyawan jenjang yang lebih rendah. Beberapa alasan tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Ekonomi: kondisi dunia usaha kadang kala dapat memaksa suatu langkah perampingan jumlah eksekutif.
- (2) Reorganisasi: dalam rangka meningkatkan efisiensi, perusahaan mungkin melakukan reorganisasi yang mengakibatkan pengurangan beberapa posisi eksekutif.
- (3) Perbedaan filosofis: perbedaan dalam filosofi pelaksanaan bisnis dapat merebak di antara seorang eksekutif dan pejabat kunci perusahaan lainnya. Untuk mempertahankan konsistensi filosofi manajemen, eksekutif mungkin terpaksa diganti.
- (4) Penurunan produktivitas: eksekutif mungkin telah mampu bekerja secara memuaskan di masa lalu, karena sebagai sebab dia tidak dapat lagi menunaikan tugas-tugasnya sebagaimana yang diharapkan.

Daftar di atas mencakup aktifitas-aktifitas ilegal atau tindakan-tindakan yang diambil yang tidak dalam kepentingan terbaik perusahaan. Di bawah situasi seperti itu, perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk memberhentikan eksekutif.

Meskipun suatu organisasi mungkin menghasilkan keuntungan positif dari memberhentikan eksekutif, terminasi tersebut juga melahirkan situasi potensi yang berbahaya bagi perusahaan. Banyak perusahaan yang risau karena membuat citra publik negatif yang mencerminkan ketidakpekaan terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawannya. Mereka takut reputasi seperti itu akan menghambat upaya-upaya mereka untuk merekrut manajer-manajer yang berkualitas tinggi. Di samping itu, memberhentikan eksekutif kadang-kadang mengundang pertanyaan-pertanyaan publik yang merusak reputasi perusahaan.

3) Pemecatan manajer madya dan manajer jenjang yang lebih rendah serta profesional

Di masa lalu, kelompok karyawan yang paling rentan dan mungkin paling diabaikan berkenaan dengan pemecatan adalah manajer madya dan manajer jenjang yang lebih rendah serta profesional, yang pada umumnya bukan anggota-anggota serikat pekerja dan karenanya tidak dilindungi oleh perjanjian manajemen karyawan. Mereka juga mungkin tidak memiliki pengaruh politis yang dimiliki oleh seorang eksekutif yang diberhentikan. Pemberhentian dapat didasarkan pada suatu yang sederhana seperti sikap atau perasaan seorang penyelia langsungnya. Beberapa

perusahaan mulai memberikan jasa penempatan keluar bagi individu-individu ini.<sup>17</sup>

c. Jenis-Jenis Pemecatan

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>18</sup>

Diantara jenis-jenis pemecatan tersebut, akan dibahas lebih lanjut mengenai pemecatan oleh pengusaha. Pemecatan pengusaha merupakan pemecatan dimana berasal dari kehendak pengusaha, karena ada pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan atau karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup, perubahasn status perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan ketentuan pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemecatan terhadap Karyawan karena alasan:

- 1) melakukan pemecatan jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

Hali ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang

---

<sup>17</sup> Malayu SP Hasibun, 2007, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta. hal.177.

<sup>18</sup> Lalu Husni, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 198.

Nomor 13 Karyawan berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut

- 2) Karyawan berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 3) Karyawan menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya
- 4) Karyawan menikah
- 5) Karyawan perempuan hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya
- 6) Karyawan mempunyai pertalian darah atau ikatan pernikahan dengan karyawan lain di dalam perusahaan, kecuali sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 7) Karyawan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
- 8) Karyawan yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan

- 10) Karyawan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemecatan yang dilakukan sebagaimana di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali karyawan yang bersangkutan.

Pengusaha dapat memecat karyawan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik perusahaan
- 2) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang bisa merugikan perusahaan
- 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun lebih

Kesalahan besar tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Karyawan tertangkap tangan
- 2) Ada pengakuan dari karyawan yang bersangkutan
- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.<sup>19</sup>

d. Prosedur Pemecatan

Menurut Abdul Khakim dalam bukunya menyatakan bahwa prosedur pemecatan adalah sebagai berikut:

---

<sup>19</sup>Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

- 1) Sebelumnya semua pihak, yaitu pengusaha, karyawan, serikat karyawan harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemecatan
- 2) Bila tidak dapat dihindari, pengusaha dan karyawan mengadakan perundingan bersama
- 3) Jika perundingan berhasil, pengusaha mengajukan permohonan penetapan disertai dasar dan alasan-alasannya kepada lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial
- 4) Selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisian hubungan industrial, kedua belah pihak tetap melaksanakan segala kewajiban masing-masing, dimana karyawan tetap menjalankan pekerjaannya dan pengusaha membayar upah.<sup>20</sup>

Adapun aturan-aturan pemecatan itu berpedoman kepada UUD No 13 tahun 2003, yang berisikan tentang ketenagakerjaan, dan larangan bagi pengusaha melakukan pemecatan terhadap karyawan karena beberapa alasan yaitu :

1. melakukan pemecatan jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.  
Hali ini diatur dalam ketentuan Pasal 158 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Karyawan berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui dua belas bulan secara berturut-turut
2. Karyawan berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

---

<sup>20</sup>Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung. hal. 115.

3. Karyawan menjadi anggota atau pengurus serikat buruh di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Karyawan menjalankan ibadah yang diperintahkan kepadanya
4. Karyawan menikah
5. Karyawan perempuan hamil, melahirkan, keguguran atau menyusui bayinya
6. Karyawan mempunyai pertalian darah atau ikatan pernikahan dengan keryawan lain di dalam perusahaan, kecuali sudah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
7. pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
8. Karyawan yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
9. Karena perbedaan faham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
10. Karyawan dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemecatan yang dilakukan sebagaimana di atas, dianggap batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali karyawan yang bersangkutan.

Pengusaha dapat melakukan pemecatan terhadap karyawan sesuai dengan UUD no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bila karyawan :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uangmilik perusahaan
- 2) Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan yang bisa merugikan perusahaan
- 3) Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara

10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara lima tahun lebih

Kesalahan besar tersebut harus didukung dengan bukti sebagaimana dalam Pasal 158 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Karyawan tertangkap tangan
- 2) Ada pengakuan dari karyawan yang bersangkutan

Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.<sup>21</sup>

e. Kompensasi karyawan

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itu lah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satucara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

---

<sup>21</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2013

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>22</sup> Sedangkan menurut Hasibun kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>23</sup>

Perhitungan upah untuk pesangon bila dipecah sebenarnya tidak perlu rumit bila penetapan komponen upah dan tunjangan-tunjangan sudah diatur secara jelas. Upah dipakai untuk perhitungan pesangon dan tunjangan-tunjangan tetap.

Bila seorang karyawan dipecah ada 4 komponen yang dipakai sebagai kompensasi pemecatan, yaitu :

- 1) Uang Pesangon yaitu pemberian berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemecata
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada karyawan sebagai penghargaan berdasarkan masa kerja akibat adanya pemecatan
- 3) Uang Ganti Kerugian adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada karyawan sebagai ganti rugi istirahat tahunan, istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat di mana karyawan diterima bekerja, fasilitas pengobatan dan fasilitas perumahan.

---

<sup>22</sup> Sastrohadiwiryono Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta. hal. 181.

<sup>23</sup> Hasibun, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta. hal. 118.

4) Uang Pisah adalah pemberian berupa uang dari pengusaha kepada karyawan atas pengunduran diri secara baik-baik dan mengikuti prosedur sesuai ketentuan yaitu diajukan secara tertulis 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan.

Komponen-komponen sebagai kompensasi tersebut diberikan sesuai dengan alasan alasan pemecatan. Dalam UUKK No. 13 tahun 2003, mempunyai nilai kompensasi yang berbeda-beda.

Penghitungan pesangon dan masa kerja acuannya didasarkan pada masa kerja dan upah. Pasal 156 ayat 2 mengatur acuan perhitungan minimal uang pesangon yang harus diterima karyawan yang terkena pemecatan. Pengaturannya sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari satu tahun, satu bulan upah
- b) Masa kerja satu tahun atau lebih tetapi kurang dari dua tahun, dua bulan upah
- c) Masa kerja dua tahun atau lebih tapi kurang dari tiga tahun, tiga bulan upah
- d) Masa kerja tiga tahun atau lebih tapi kurang dari empat tahun, empat bulan upah
- e) Masa kerja empat tahun atau lebih tetapi kurang dari lima tahun, lima bulan upah

- f) Masa kerja lima tahun atau lebih tetapi kurang dari enam tahun, enam bulan upah
- g) Masa kerja enam tahun atau lebih tetapi kurang tujuh tahun, tujuh bulan upah
- h) Masa kerja tujuh tahun atau lebih tetapi kurang dari delapan tahun, delapan bulan upah
- i) Masa kerja delapan tahun atau lebih tetapi kurang dari sembilan tahun, sembilan bulan upah.<sup>24</sup>

## 2. Karyawan

### a. Pengertian karyawan

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan.<sup>25</sup>

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar sebagai

---

<sup>24</sup> Edytus Adisu, 2009, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*, Forum Sahabat, Artikel di tulis tanggal 17 April 2011.

<sup>25</sup> <http://carapedia.com/pengertian.definisi.karyawan.info2145.html>

mata pencahariannya. Senada dengan hal itu menurut undang-undang No.14 tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>26</sup>

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut beberapa ahli:

- 1) Menurut Hasibuan (dalam manullang 2002), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensai yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
- 2) Menurut Subri (dalam manullang 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja usia 15-64 tahun, atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan dalam tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

b. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja oraganisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan

---

<sup>26</sup> Manullang, 2002, *Menejemen Personalia*, Gadjamada University Press, Yogyakarta, hal. 3.

organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja dalam hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>27</sup>

Pengertian kinerja adalah seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.<sup>28</sup> Menurut Marx pada dasarnya manusia itu produktif, produktifitas manusia adalah cara yang alamiah yang digunakan untuk mengekspresikan dorongan kreatif yang diekspresikan secara bersama-sama dengan manusia lain.<sup>29</sup>

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>30</sup> Kinerja mengacu pada

---

<sup>27</sup> Pabundu Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara, Jakarta.

<sup>28</sup> Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta, hal. 223-224.

<sup>29</sup> George Ritzer dan Douglas J Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosiologi Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, hal. 25.

<sup>30</sup> Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE : YKPN.

prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>31</sup>

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>32</sup> Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>33</sup>

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan

---

<sup>31</sup> Moh As'ad, 2003, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Libery, hal 23.

<sup>32</sup> Tika, P, 2006, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT Bumi Aksara: Jakarta, hal. 54.

<sup>33</sup> Rivai, Veithzal dan Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Rajagrafindo Persada: Jakarta, hal 98.

perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan.<sup>34</sup>

Dari pengertian di atas konsep karyawan adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau majikannya, jadi karyawan adalah mereka yang memiliki status pekerja, status dimana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain.

### 3. Perusahaan ISS Surabaya

ISS Indonesia adalah perusahaan Integrated Facility Services yang terbaik dan terbesar di Indonesia. Berdiri sejak tahun 1996, ISS Indonesia terus bertumbuh dan berkembang dengan c. 53.000 orang karyawan ISS. Saat ini melayani 3000 pelanggan yang terbesar di 135 kota di Indonesia dengan kantor-kantor cabang di Surabaya, Bandung, Medan, Pekanbaru, Batam, Balikpapan, Semarang, Bali dan Makassar.

Perusahaan adalah suatu tempat untuk melakukan proses produksi barang atau jasa. Hal ini disebabkan kebutuhan manusia tidak bisa digunakan secara langsung dan harus melewati sebuah proses disuatu tempat sehingga inti dari perusahaan adalah tempat melakukan proses sampai bisa digunakan oleh manusia. Dengan demikian dalam menghasilkan barang, perusahaan menggabungkan beberapa faktor produksi untuk mencapai tujuan yaitu keuntungan. Perusahaan merupakan kesatuan teknis yang bertujuan menghasilkan barang atau jasa. Perusahaan juga disebut tempat

---

<sup>34</sup> Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, JRBI, hal, 63-74.

berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang. Orang atau lembaga yang melakukan usaha pada perusahaan disebut pengusaha.<sup>35</sup>

Perusahaan ISS yang ada di Surabaya ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan(*Outsourcing*).Perusahaan ini berada di 9 kota besar di Indonesia dan salah satunya berada di Surabaya. *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>36</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 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>37</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

---

<sup>35</sup> Syadiasyh, 2011, *Pengertian Perusahaan*, diakses pada tanggal 26 November 2011, <http://syadiashare.com/pengertian-perusahaan.html>:26/11/2011 pukul 14:07 wib.

<sup>36</sup> Amin Widjaja, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvindo, hal. 11.

<sup>37</sup> Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak, Outsourcing*, Vorum Sahabat, hal. 1.

adalah perusahaan jasa harus menerima jika calon pekerja itu dikembalikan lagi yang tentunya dengan berbagai macam alasan yang diutarakan.

Manfaat *Outsourcing* bagi masyarakat adalah untuk perluasan kesempatan kerja, hal ini seperti yang dikatakan oleh Iftida Yasar, Wakil Sekretaris Jenderal Asosiasi. Dalam diskusi peranan *Outsourcing* terhadap perluasan kesempatan kerja yang mengatakan:

“Bisnis *Outsourcing* sangat menjanjikan karena di negara lain kontribusinya sangat besar, *Outsourcing* sebagai salah satu solusi dalam menanggulangi bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. *Outsourcing* bisa jadi salah satu solusi dari perluasan kesempatan kerja, jadi apapun bentuk *Outsourcing* tersebut selama memberikan hak karyawan sesuai aturan maka akan membantu menyelamatkan pekerja yang terkena pemecatan.....”<sup>38</sup>

Bagi pemerintah, pelaksanaan *Outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi.<sup>39</sup> Keberadaan perusahaan yang bergerak pada bidang *Outsourcing* besar secara tidak langsung dapat membantu pemerintah dalam mengatasi pengangguran, dengan menciptakan lapangan pekerjaan baik untuk dirinya sendiri dan orang lain, mendorong kegiatan ekonomi dan meningkatkan daya beli masyarakat.

---

<sup>38</sup> Iftida Yasar, 2009, *Tekan PHK Dengan Bisnis Outsourcing*, Sumber: <http://www.google.co.id/> di akses tanggal 5 Juni 2009.

<sup>39</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, 2006, hal. 46.



*Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat.<sup>42</sup>*

Maksud dari ayat-ayat di atas adalah diawali dalam proses merekrut karyawan itu disarankan untuk memperkejakan orang-orang yang dianggap baik, bisa menjalankan tugas, dan dapat dipercaya. Apabila ada karyawan yang berbuat zalim kepada perusahaan, majikan atau rekan kerja maka hubungan kerja itu tidak baik bila dilanjutkan karena akan merugikan salah satu pihak bahkan bisa lebih.

## 2. Kompensasi menurut ajaran Islam

Banyaknya peristiwa demonstrasi-demonstrasi buruh atau pekerja korban pemecatan menuntut pembayaran uang pesangon di pabrik-pabrik besar maupun di perusahaan-perusahaan yang berskala rendah akhir-akhir ini merupakan fenomena yang tidak terbantahkan.<sup>43</sup>

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah pengupahan dalam menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Dalam perjanjian perburuan kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan

---

<sup>42</sup> Al-Qur'an, *Shaad: 24*

<sup>43</sup> Aloysius Uwiyono, 2009, "*Dinamika Ketentuan Hukum Tentang Pesangon*", diakses pada Februari 2009, dari <http://www.anggreklawfirm.co.id>

aniaya terhadap orang lain, juga tidak merugikan kepentingannya sendiri. Hal ini tercermin dalam firman Allah:

لَا تَظْلِمُونَ لَأَمْوَالِكُمْ رُءُوسٌ فَلَكُمْ تُبْتَمِرُونَ وَإِنْ رَسُوهُ ۗ اللَّهُ مِّنْ يَّحْرِبِ فَأَذْنُوتُمْ فَعَلُوا لَمْ فَاِنْ  
تُظْلَمُونَ ۗ

*Artinya: Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.<sup>44</sup>*

Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dari hasil kerja mereka, tidak mereka peroleh. Sedangkan yang dimaksud penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa oleh kekuatan industri untuk membayar upah melebihi dari kemampuan mereka.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Al-Qur'an, *Al-Baqarah*, 279

<sup>45</sup> Afzalur Rahman, 2002, *Doktrin Ekonomi Islam*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta. hal. 363.