



## Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kedai Kopi C+C Coffee Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Raykrisanda Mikael

Anak Agung Gede Duwira Hadi Santosa

Fakultas Hukum Universitas Udayana

Correspondence: [raykrisandamikael07@gmail.com](mailto:raykrisandamikael07@gmail.com), [agung\\_santosa@unud.ac.id](mailto:agung_santosa@unud.ac.id)



---

### **Abstract**

*The purpose of this journal is to find out what obstacles, sanctions, and efforts that can be given in efforts to implement employee work discipline at C + C Coffee Shop. Thus, the problem formulation raised in this journal is what obstacles arise in efforts to implement employee work discipline at C + C Coffee Shop and what sanctions and efforts can be given to C + C Coffee Shop employees who violate the work agreement. The study methodology used in this legal discipline, which is usually referred to as "Empirical", is tailored to the details of the legal domain and uses a qualitative approach. This research resulted in the conclusion that observations about work ethic at C+C Coffee show that employee misbehavior can negatively affect productivity and morale. Management faces great challenges in maintaining employee integrity and discipline through offenses such as arriving late, absenteeism, presenteeism, and theft of company facilities.*

*Keywords: Discipline, Work, Employee*

### **Abstrak**

Tujuan jurnal ini adalah mengetahui kendala, sanksi dan upaya yang dapat diberikan apa saja yang muncul dalam upaya pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kedai Kopi C+C Coffee. Sehingga, rumusan masalah yang diangkat pada jurnal ini adalah kendala apa saja yang muncul dalam upaya pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kedai Kopi C+C Coffee dan bagaimana sanksi dan upaya yang dapat diberikan pada pegawai Kedai Kopi C+C Coffee yang melanggar perjanjian kerja tersebut. Metodologi studi yang digunakan dalam disiplin hukum ini, yang biasanya disebut sebagai "Empiris", disesuaikan dengan rincian domain hukum dan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yaitu observasi tentang etos kerja di C+C Coffee menunjukkan bahwa perilaku buruk karyawan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan moral kerja. Manajemen menghadapi tantangan besar dalam menjaga integritas dan disiplin karyawan melalui pelanggaran seperti datang terlambat, absensi, presenteeism, dan pencurian fasilitas perusahaan.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kerja, Karyawan

---

### **I. Pendahuluan**

Pegawai atau karyawan merupakan penggerak dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, pegawai merupakan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaan sesuai dengan perencanaan dan wajib didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Soegeng Prijodarminto (2002) mengemukakan bahwa "disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan kedisiplinan menjadi kunci

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan baik.<sup>1</sup>

Dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja seorang pegawai, dapat di ketahui sejauh mana sikap kerja mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pada dasarnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga membuat pegawai merasa ikut memiliki perusahaan dimana dia bekerja atau dengan kata lain kesetiaan terhadap tempat kerja tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2002:193).

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat dilihat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui : Kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan datang atau pulang, serta kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.<sup>2</sup>

Kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002:193). Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja akan mudah tercapainya. Faktor utama untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai atau karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor yang datang dari diri karyawan itu sendiri misalnya, kondisi fisik, motivasi, ketrampilan dan lain sebagainya dan faktor keduanya adalah keadaan-keadaan yang datang dari luar misalnya, kondisi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja para pegawai baik dilakukan sendiri-sendiri maupun bersama (Wawaruntu 1995:94)

Dengan adanya produktivitas tenaga kerja yang tinggi dapat menjamin bahwa tujuan setiap organisasi akan mudah tercapai apabila para pegawai sadar akan pentingnya disiplin kerja. Pada umumnya masalah yang sering terjadi adalah sulitnya perusahaan untuk mengembangkan atau membangun sikap kerja yang baik dan benar terhadap pegawainya. Banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja sehingga dapat dikatakan tidak mempunyai sikap kerja yang benar. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu organisasi. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kedai Kopi C+C Coffee adalah salah satu tempat usaha yang utamanya menyajikan kopi. Di luar kopi, C+C Coffee juga menyajikan beberapa kudapan berupa *sandwich*, *muffin*, atau kue lainnya. Kedai Kopi C+C Coffee memberi kesempatan kepada anggota sosial untuk berkumpul, berbicara, menulis, membaca, menghibur satu sama lain, atau menghabiskan waktu, baik secara individu atau dalam kelompok kecil. Aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai pada lembaga ini yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama dengan rekan kerja. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti.

---

<sup>1</sup> Samia Susanti, “Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat”, (Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram, 2019), 3.

<sup>2</sup> *Ibid*, 4.

## II. Metode Penelitian

Metodologi studi yang digunakan dalam disiplin hukum ini, yang biasanya disebut sebagai "Empiris", disesuaikan dengan rincian domain hukum. Izzatur Rusuli berpendapat, penelitian empiris merupakan suatu gagasan yang sifatnya rasional dengan cara dibentuk serta diperoleh individu melalui pengalaman. Jadi kesimpulannya, empiris ini merupakan suatu ilmu pengetahuan berdasarkan kejadian atau peristiwa nyata yang pernah dialami oleh panca indra manusia yang diperoleh dari pengamatan, pengalaman serta eksperimen yang sudah dilakukan. Penelitian empiris bertujuan membuktikan sebuah dugaan dengan melakukan pengamatan atau observasi dan percobaan untuk menemukan kebenarannya. Observasi untuk membuktikan dugaan ini bisa dilakukan berdasarkan peristiwa yang sedang berlangsung atau mempelajari dokumen-dokumen lama untuk menemukan pola yang membentuk sebuah masalah. Sedangkan, percobaan dalam penelitian empiris bertujuan menemukan informasi baru guna membuktikan dugaan tersebut benar atau salah.<sup>3</sup>

## III. Hasil dan Pembahasan

### Kendala-kendala dalam upaya pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kedai Kopi C+C Coffee

Skill serta networking yang luas akan membantu dalam pengembangan karier. Dengan mampu menerapkan beberapa etos kerja yang baik tentunya juga dapat membuat kita menjadi contoh atau panutan di tempat kerja serta kehidupan sehari-hari. Bagi setiap karyawan, etos kerja memanglah hal yang perlu dimiliki karena bisa berdampak positif bagi diri sendiri maupun perusahaan.<sup>4</sup> Namun, tidak sedikit dalam perusahaan seperti contohnya Kedai Kopi C+C Coffee yang mengalami kendala pada karyawan yang tidak menerapkan etos kerja dengan baik. Berikut beberapa hasil observasi pelanggaran etos kerja terhadap karyawan pada Kedai Kopi C+C Coffee.

#### Datang terlambat

Ketika merekrut karyawan, setiap perusahaan tentu mencari kandidat yang memenuhi kriteria, mungkin dilihat dari pengalaman, keterampilan, dan prestasinya. Namun, terdapat beberapa faktor penting lainnya yang menjadi penilaian khusus bagi perusahaan, salah satunya kedisiplinan waktu. Alasan yang paling umum digunakan saat seorang karyawan datang terlambat adalah ketiduran atau terjebak macet, hal ini terbukti pada survei yang dilakukan *Career Builder*.

Hasi studi menunjukkan bahwa sebagian besar alasan karyawan untuk terlambat cukup umum seperti kehabisan macet, kesiangan, cuaca buruk, ataupun kelelahan. Adapun beberapa karyawan memiliki alasan tidak masuk akal mulai dari lupa hari sampai terkunci di lemari. Hal ini sangat memprihatinkan karena sebagian besar perusahaan sangat membutuhkan ketepatan waktu untuk mempertahankan tingkat layanannya, seperti bekerja di industri ritel dan perhotelan. Tercatat sebesar 53 persen perusahaan mengharapkan karyawannya untuk datang tepat waktu. Terlepas dari itu, sekitar 2 dari 3 perusahaan, menerapkan jam kerja yang lebih fleksibel, sedangkan hasil studi lainnya sebesar 41 persen perusahaan mengakui bahwa telah memecat karyawan karena terlambat.

Di Amerika Serikat, keterlambatan karyawan dapat merugikan perusahaan mencapai 3 Milliar Dollar AS per tahun, hal ini dikarenakan oleh hilangnya produktivitas. Tidak hanya itu, ketidaktepatan pun memengaruhi moral karyawan, ketika pemimpin enggak dapat mengambil tindakan disiplin, maka karyawan lebih cenderung bertindak semaunya. Sebagian besar perusahaan, tidak memperlakukan mengenai keterlambatan, asal tidak menjadi suatu rutinitas. Sekitar 18% persen lainnya mengatakan, perusahaan tidak memerlukan karyawan yang tepat waktu, asalkan mereka sudah menyelesaikan pekerjaannya. Tergantung dengan kebijakan pada perusahaan tersebut, asalkan

---

<sup>3</sup> Salmaa, "Penelitian Empiris: Definisi, Jenis, Ciri, Tujuan, dan Contoh", Deepublish, April 4, 2023, <https://penerbitdeepublish.com/penelitian-empiris/>, diakses pada 20 Januari 2024, pukul 22.00 WITA

<sup>4</sup> Trias Ismi, "10 Contoh Etos Kerja dan Penerapannya agar Kamu jadi Panutan", Glints, Januari 27, 2023, <https://glints.com/id/lowongan/contoh-etos-kerja/>, diakses pada 20 Januari 2024, pukul 21.37 WITA

karyawan dapat berkontribusi dengan baik, sesekali datang terlambat, tidak akan menjadi masalah yang besar atau berdampak buruk bagi perusahaan.<sup>5</sup>

### **Absenteeism**

*Absenteeism* atau absensi yang merupakan kemangkiran karyawan dari pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab, telah lama dianggap sebagai permasalahan karyawan yang signifikan dan meluas. Sebagai hasilnya, sebuah teori telah dikembangkan dan banyak studi yang dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab ketidakhadiran, mungkin salah satu teori yang paling umum adalah gagasan bahwa ketidakhadiran disebabkan oleh karyawan menghindari situasi kerja yang menyakitkan atau tidak memuaskan. Pada faktanya, tingkat absensi berdampak pada kinerja, keuntungan secara dramatis dan, kehilangan peluang pendapatan (Strom dan Troy, 2011).<sup>6</sup>

*Absenteeism* dapat didefinisikan melalui dua sudut pandang, yaitu dari sudut pandang penyebabnya dan kehadiran nyata/fisik. Jika didefinisikan dari penyebabnya, banyak teori menyebutkan bahwa *absenteeism* adalah suatu perilaku yang timbul karena ketidakpuasan karyawan terhadap suatu aspek tertentu dalam pekerjaan (Waldman, 2000). Namun pada studi lebih lanjut, *absenteeism* juga dapat ditelaah bukan hanya berdasarkan ketidakpuasan karyawan, namun juga dapat dilihat dari sisi demografi orang yang bekerja dengan yang tidak bekerja yang memungkinkan memicu terjadinya *absenteeism* (Waldman, 2000).<sup>7</sup>

### **Presenteeism**

*Presenteeism* dapat dibagi menjadi *presenteeism* terkait penyakit fisik dan mental, serta *presenteeism* yang tidak terkait kesakitan. *Presenteeism* yang tidak terkait kesakitan ini dapat disebabkan oleh konflik dalam kehidupan, konflik pada pekerjaan, stress, ataupun ketiadaan dukungan dari tempat kerja.

*Presenteeism* merupakan fokus penting bagi manajemen karena perilaku tersebut menyebabkan efisiensi kerja menjadi menurun (Demerouti et al., 2009 dalam Chia dan Chu, 2017), misalnya karyawan yang sedang sakit kesulitan menghasilkan kinerja yang sama baiknya dengan karyawan yang sehat karena karyawan sakit memerlukan lebih banyak waktu dan tenaga dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memiliki perilaku *presenteeism* dalam jangka panjang dapat membuat karyawan tersebut meninggalkan perusahaan dengan alasan kesehatan (Chia dan Chu, 2017). Potensi tingkat stres karyawan hotel yang tinggi membuat *presenteeism* penting untuk diperhatikan oleh manajemen hotel. Pemahaman mengenai *presenteeism* membantu manajemen menjalankan hotel dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang dapat mencegah perilaku *presenteeism* oleh karyawan.

Studi tentang *presenteeism* adalah bidang yang relatif baru, namun fenomena *presenteeism* bukanlah hal baru di tempat kerja. Topik *presenteeism* mulai diteliti sekitar tahun 2000, sementara topik yang biasa dikaitkan dengan *presenteeism*, yaitu *absenteeism* telah diteliti dan diukur jauh lebih dahulu. Kurangnya penelitian terkait *presenteeism* menyebabkan atasan cenderung berfokus untuk mengatasi absensi karyawan dan enggan untuk mengatasi masalah *presenteeism* atau tidak tahu harus memulai dari mana untuk mengatasinya (*Standard Insurance Company*, 2012). Sejauh penelusuran peneliti terkait topik *presenteeism*, penelitian yang mengaitkan antara perilaku *presenteeism* dan stres kerja karyawan belum banyak diteliti, utamanya di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan stres kerja dengan perilaku *presenteeism* perawat. Stres kerja yang dialami karyawan merupakan faktor yang dapat menimbulkan perilaku *presenteeism*. Perilaku *presenteeism* itu

---

<sup>5</sup> Aulania Silviananda, "Apakah Karyawan Terlambat Dapat Berdampak Buruk bagi Perusahaan", *Millennial*, Oktober 4, 2019, <https://kumparan.com/millennial/apakah-karyawan-terlambat-dapat-berdampak-buruk-bagi-perusahaan-1rz17XKku46/full>, diakses pada 20 Januari 2024, pada pukul 22.09 WITA

<sup>6</sup> Hendra Lukito dan M. Kurnia Utama, "Pengaruh Absenteeism dan Job Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Leasing di Kota Padang", (Padang: Universitas Andalas, 2019), 140

<sup>7</sup> *Ibid*, 142.

sendiri dapat berdampak langsung terhadap penurunan kualitas kerja karyawan dan kecenderungan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja.<sup>8</sup>

### **Mencuri fasilitas perusahaan**

Dalam beberapa kasus yang ditemukan, pekerja yang terbukti melakukan tindakan pencurian tidak sanggup untuk membayar kerugian dan melepaskan tanggung jawabnya secara sepihak. Untuk itu, tindakan hukum menjadi jalan yang ditempuh oleh perusahaan dengan melaporkan pekerja tersebut kepada kepolisian.

Hukum pidana yang diterapkan dalam kasus pencurian pekerja mendasarkan pada ketentuan KHU Pidana yang mengatur pasal tentang pencurian dan penggelapan. Kedua pasal tersebut mengatur ketentuan pidana bagi pekerja yang terbukti melakukan tindak pencurian dan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja. Kategori pelanggaran berat diatur untuk membatasi potensi terjadinya pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan pekerja. Dalam ketentuan diatas, perusahaan telah membuat ketentuan baku tentang tindakan-tindakan yang dilarang dan berdampak hukum bagi setiap pekerja yang melanggarnya.<sup>9</sup>

Perbuatan pencurian, penipuan, penggelapan barang atau uang, baik didalam maupun diluar lingkungan lokasi kerja dan perusahaan menjadi salah satu jenis pelanggaran berat dalam Perjanjian Kerja yang dapat membawa konsekuensi hukum pidana serta pemutusan hubungan kerja. Proses pemutusan hubungan kepada pekerja yang telah terbukti melakukan pelanggaran akan langsung diproses tanpa surat peringatan. Tindakan-tindakan pelanggaran sebagaimana ketentuan diatas telah disepakati kedua belah pihak antara pekerja dengan perusahaan selaku pemberi kerja.<sup>10</sup>

Akibat hukum kasus pencurian diatur dalam mekanisme Perjanjian Kerja, dimana kasus pencurian termasuk dalam tindakan pelanggaran hukum yang membawa konsekuensi hukum. Perusahaan menerapkan dua hukuman sekaligus yaitu pemutusan hubungan kerja dan penggantian biaya kerugian perusahaan. Pemutusan hubungan kerja berlaku dan diterapkan secara langsung bagi pekerja yang terbukti melakukan tindakan pencurian. Tanpa memandang jumlah dan bentuk pencurian, semua kasus pencurian mendapatkan hukuman pemutusan hubungan kerja. Meskipun kerugian perusahaan kecil, tindakan pencurian pekerja akan ditetapkan kepada seluruh pekerja. Pihak perusahaan tidak mentoleransi segala bentuk kecurangan dan pencurian meskipun dalam bentuk dan nominal yang kecil. Sementara hukuman penggantian biaya kerugian diterapkan untuk kasus pencurian dengan ketentuan sebesar 5 kali biaya kerugian.

Dalam pasal penggelapan dalam jabatan tersebut dikatakan bahwa penggelapan yang diperbuat oleh seseorang yang penguasaannya pada barang yang disebabkan adanya hubungan kerja atau karena mendapat upah atau pencarian untuk itu, maka akan diancam dengan hubungan pidana penjara maksimal 5 tahun penjara. Ketentuan Pasal 374 KUHP menjelaskan sebagai berikut<sup>11</sup>

### **Sanksi dan upaya yang dapat diberikan pada pegawai Kedai Kopi C+C Coffee yang melanggar perjanjian kerja**

Setiap perusahaan berhak memberikan sanksi kepada karyawannya yang secara sengaja melakukan kesalahan ataupun kelalaian. Berikut berbagai sanksi dan upaya yang diberikan kepada pegawai Kedai Kopi C+C Coffee yang melanggar perjanjian kerja, antara lain:

---

<sup>8</sup>Gledy Febriani Buranda, Muhamad Jufri, dan Nur Afni Indahari, "*Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Presenteeism Perawat Rumah Sakit X Makassar*", (Makassar: STIA LAN Makassar, 2018), 51

<sup>9</sup> Nadila Devita, Andriyanto Adhi Nugroho, "*Perlindungan Hukum atas Hak atas Cuti Tahunan Pekerja Waktu Tertentu yang Tidak Terpenuhi*", (Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 8 No.1 Maret 2022)

<sup>10</sup> R. Soernarto Soerodibroto, KUHP dan KUHPA, (Jakarta: Raja Grafindo Persada) edisi ke 513, 238.

<sup>11</sup> [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83\\_PUU-XV\\_2017.pd](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83_PUU-XV_2017.pd) diakses pada Jumat 26 Januari 2024 pada pukul 01.09 WITA

## Surat Peringatan (SP)

Surat peringatan karyawan merupakan contoh bentuk ultimatum tertulis dari perusahaan kepada karyawan yang dianggap perlu ditindak. Misalnya, terbukti melakukan tindakan indisipliner atau telah melakukan kesalahan fatal. Dikeluarkannya SP karyawan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pengingat dan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilakunya. Lumrahnya, kebijakan pemberian surat teguran baru akan diambil ketika manajer sudah memberikan teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan. Jika karyawan mendapat Surat Peringatan 1 (SP 1) kemudian Surat Peringatan 2 (SP 2) dan Surat Peringatan 3 (SP 3) secara berturut-turut, status kerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat diputus. Merujuk pada pasal 161 UU Ketenagakerjaan, karyawan tidak dapat diberhentikan begitu saja meski mereka membuat pelanggaran sekalipun. Seperti yang tercantum di Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Pengusaha sebagai pemberi kerja, serikat pekerja, dan pemerintahan berupaya agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak.”

Adapun dampak SP bagi perusahaan dan juga karyawan:

- a. Bagi perusahaan, surat peringatan dapat menunjukkan otoritas perusahaan dalam mengontrol karyawan. Juga dapat sebagai bukti bahwa perusahaan memperhatikan tindak tanduk karyawan. Ada kemungkinan bagi teguran lisan untuk dilupakan atau diabaikan, namun dengan memberikan surat teguran tertulis akan semakin mempertegas keseriusan perusahaan dalam mendisiplinkan tata tertib.
- b. Bagi karyawan, pemberian surat teguran secara tertulis juga dapat menjadi bahan evaluasi sehingga mereka dapat memperbaiki perilaku dan memperpanjang masa kerjanya di suatu perusahaan. Meski demikian, kebijakan mengenai surat peringatan karyawan dan dampaknya bagi karyawan perlu disosialisasikan di awal. Hal ini untuk membentuk kepedulian karyawan jika suatu saat mendapatkan surat peringatan.<sup>12</sup>

## Denda atau pemotongan gaji

Pengusaha dapat melakukan potong gaji karyawan untuk pembayaran denda, ganti rugi, maupun uang muka upah, sepanjang hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB. Adapun untuk mengetahui sah atau tidaknya pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan sebagaimana ditanyakan, Anda harus terlebih dahulu mencermati isi perjanjian kerja, PP, atau PKB antara pekerja dengan pengusaha pada perusahaan tersebut. Selain itu, jika ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja atau PKB, maka harus dilandasi kesepakatan kedua belah pihak yang membuatnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a, Pasal 116 ayat (1), Pasal 117 UU Ketenagakerjaan.

Aturan potong gaji karyawan diatur dalam Pasal 63 PP Pengupahan yang ketentuannya menerangkan bahwa pengusaha dibolehkan untuk melakukan pemotongan upah pekerja atau potong gaji karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah, dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan (“PP”), atau peraturan kerja bersama (“PKB”).
- b. Untuk sewa rumah, sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan/atau utang atau cicilan utang pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.
- c. Untuk kelebihan pembayaran upah dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh.

---

<sup>12</sup> UU Ketenagakerjaan, “9 Contoh Surat Peringatan Karyawan (SP1, SP2, SP3), Pahami Aturannya!”, Glints, [https://employers.glints.com/id-id/blog/9-contoh-surat-peringatan-karyawan-sp1-sp2-sp3-pahami-aturannya/#Tujuan\\_Dibuatnya\\_Surat\\_Peringatan\\_SP](https://employers.glints.com/id-id/blog/9-contoh-surat-peringatan-karyawan-sp1-sp2-sp3-pahami-aturannya/#Tujuan_Dibuatnya_Surat_Peringatan_SP), diakses pada 22 Januari 2024, pada pukul 01.19 WITA

Adapun dalam hal terjadinya potong gaji karyawan, jumlah potongan maksimal yang diperbolehkan adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja.<sup>13</sup>

### Skorsing karyawan

Skorsing karyawan merupakan salah satu tindakan pendisiplinan terhadap karyawan di dalam sebuah perusahaan. Saat terkena dampak skorsing, karyawan diberhentikan sementara dari aktivitas pekerjaan yang biasa dilakukan di sebuah perusahaan. Skorsing masuk ke dalam salah satu penyelesaian perselisihan hubungan industrial, untuk itu pengusaha dan karyawan harus melaksanakan hak dan kewajibannya. Perusahaan melakukan skorsing ketika karyawan memiliki masalah kinerja, baik itu kelakuan buruk maupun insiden serius.

Skorsing dijelaskan dalam Pasal 155 ayat (2) dan (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana terdapat beberapa kondisi skorsing, yaitu:

- a. (2) selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- b. (3) pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Lalu, mengenai upah skorsing pekerja hanya diberikan upah skorsing selama perusahaan menerbitkan surat skorsing. Apabila perusahaan tidak mau melakukan skorsing maka alih-alih mengeluarkan surat skorsing, perusahaan bisa langsung terbitkan surat PHK.

Seringkali, perusahaan dan karyawan yang mengalami sengketa PHK yang memilih untuk menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), pihak karyawan akan meminta upah proses PHK. Kebijakan skorsing semata-mata bertujuan untuk menginvestigasi dan mencari bukti atas sebuah kesalahan yang diduga dilakukan oleh pekerja. Selain itu, skorsing digunakan untuk melakukan pencegahan disrupsi sepanjang masa investigasi atau peninjauan serta untuk menurunkan ketegangan akibat masalah yang terjadi.<sup>14</sup>

### Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

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

---

<sup>13</sup> Erizka Permatasari, S.H., "Aturan Potong Gaji Karyawan dalam Peraturan Ketenagakerjaan", Hukumonline, November 23, 2023. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-potong-gaji-karyawan-dalam-peraturan-ketenagakerjaan-lt51485bcf197d3> , diakses pada 22 Januari 2024, pada pukul 01.35 WITA

<sup>14</sup> Willa Wahyuna, "Risiko Skorsing Karyawan Bagi Perusahaan.", Hukumonline, Juli 26, 2023. <https://www.hukumonline.com/berita/a/risiko-skorsing-karyawan-bagi-perusahaan-lt64c1134b44890/?page=2> , diakses pada 22 Januari 2024, pada pukul 02.04 WITA

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.<sup>15</sup>

### **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 dngan 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.<sup>16</sup>

### **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 karyawanan 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.<sup>17</sup>

## **IV. Kesimpulan**

1. Kesimpulan dari hasil observasi pelanggaran etos kerja di Kedai Kopi C+C Coffee menunjukkan bahwa adanya karyawan yang tidak menerapkan etos kerja dengan baik dapat memberikan dampak negatif pada produktivitas dan moral kerja. Beberapa pelanggaran seperti datang terlambat, absenteeism, presenteeism, dan mencuri fasilitas perusahaan menjadi tantangan bagi manajemen dalam menjaga disiplin dan integritas

---

<sup>15</sup>Phuty Umul Amaliah, "*Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya*" (Malang: Universitas Negeri Malang, 2023), 171

<sup>16</sup> *Ibid*, 172

<sup>17</sup> *Ibid*, 173

- karyawan. Datang terlambat dan absenteeism dapat mengurangi efisiensi kerja, sementara presenteeism yang tidak terkait kesakitan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, tindakan mencuri fasilitas perusahaan menjadi pelanggaran berat yang dapat berujung pada pemutusan hubungan kerja dan tindakan hukum. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan yang jelas terkait etos kerja, memberikan sanksi yang proporsional, dan melakukan pendidikan atau pembinaan kepada karyawan untuk memastikan lingkungan kerja yang profesional dan produktif.
2. Surat peringatan menjadi instrumen efektif untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang melanggar aturan untuk memperbaiki perilakunya. Denda atau pemotongan gaji, skorsing, dan pemutusan hubungan kerja menjadi tindakan lanjutan yang dapat diambil oleh perusahaan sesuai dengan tingkat pelanggaran. Faktor-faktor pemutusan hubungan kerja, baik dari instansi maupun dari karyawan sendiri, menjadi dasar hukum bagi keputusan tersebut. Dampaknya, baik bagi perusahaan maupun karyawan, menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif. Solusi seperti pembinaan, peringatan, dan peningkatan kinerja mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga hubungan kerja yang sehat, sementara bagi karyawan yang terkena PHK, upaya mempertahankan dan meningkatkan keterampilan serta mencari peluang baru dapat menjadi langkah positif dalam menghadapi dampak ekonomi dan mencari pekerjaan yang baru.

## Daftar Pustaka

- Aulania, S. (2019, Oktober 4). *Apakah karyawan terlambat dapat berdampak buruk bagi perusahaan*. Millennial. <https://kumparan.com/millennial/apakah-karyawan-terlambat-dapat-berdampak-buruk-bagi-perusahaan-1rz17XKku46/full>
- Buranda, G. F., Jufri, M., & Indahari, N. A. (2018). *Hubungan stres kerja dengan perilaku presenteeism perawat Rumah Sakit X Makassar* (hlm. 51). Makassar: STIA LAN Makassar.
- Devita, N., & Nugroho, A. A. (2022). *Perlindungan hukum atas hak atas cuti tahunan pekerja waktu tertentu yang tidak terpenuhi*. *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, 8(1).
- Erizka Permatasari, S. H. (2023, November 23). *Aturan potong gaji karyawan dalam peraturan ketenagakerjaan*. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-potong-gaji-karyawan-dalam-peraturan-ketenagakerjaan-lt51485bcf197d3>
- Lukito, H., & Utama, M. K. (2019). *Pengaruh absenteeism dan job attitude terhadap kinerja karyawan pada perusahaan leasing di Kota Padang* (hlm. 140). Padang: Universitas Andalas.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2017). *Putusan Nomor 83/PUU-XV/2017*. [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83\\_PUU-XV\\_2017.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/83_PUU-XV_2017.pdf)
- Phuty Umul Amaliah. (2023). *Pemutusan hubungan kerja dan dampak yang menyertainya* (hlm. 171). Malang: Universitas Negeri Malang.
- Salmaa. (2023, April 4). *Penelitian empiris: Definisi, jenis, ciri, tujuan, dan contoh*. Deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/penelitian-empiris/>
- Susanti, S. (2019). *Analisis kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Telkom Plasa Wilayah Telekomunikasi Nusa Tenggara Barat* (hlm. 3). Mataram: Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Trias Ismi. (2023, Januari 27). *10 contoh etos kerja dan penerapannya agar kamu jadi panutan*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/contoh-etos-kerja/>
- UU Ketenagakerjaan. (n.d.). *9 contoh surat peringatan karyawan (SP1, SP2, SP3), pahami aturannya!*. Glints. <https://employers.glints.com/id-id/blog/9-contoh-surat-peringatan-karyawan-sp1-sp2-sp3-pahami-aturannya>

- Wahyuna, W. (2023, Juli 26). Risiko skorsing karyawan bagi perusahaan. Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/berita/a/risiko-skorsing-karyawan-bagi-perusahaan-lt64c1134b44890>
- Z, A. M., & Murni, S. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Utara*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11594>