

Analisis Faktor-Faktor Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Pengambilan Kebijakan Di Perusahaan PT. Aneka Sarana Jaya Kota Gunungsitoli

Herry Andrinata Gea¹, Eliagus Telaumbanua², Serniati Zebua³, Idarni Harefa⁴

¹Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Indonesia

E-mail: herry.gea@gmail.com¹, eliagus.tel@gmail.com², sernizebua97@gmail.com³, idarniharefa@gmail.com⁴

Article History:

Received: 11 Agustus 2025

Revised: 10 Oktober 2025

Accepted: 28 Oktober 2025

Keywords: Kebijakan Perusahaan, Kinerja Karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Disiplin

***Abstract:** Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali menjadi langkah terakhir yang diambil perusahaan ketika masalah disiplin dan kinerja karyawan mencapai titik yang serius. PT. Aneka Sarana Jaya menghadapi tantangan besar dalam hal pelanggaran aturan kerja yang berpotensi merugikan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara dan observasi untuk mengidentifikasi faktor penyebab PHK di perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya dipengaruhi oleh penurunan kinerja karyawan, restrukturisasi perusahaan, dan krisis ekonomi. Penurunan kinerja menjadi faktor dominan, terutama pada karyawan yang tidak memenuhi target kerja. Selain itu, pelanggaran aturan seperti pencurian barang, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, dan kurangnya kerja sama tim berkontribusi pada keputusan PHK. Untuk mengurangi PHK, perusahaan disarankan untuk menerapkan pelatihan berkelanjutan, peningkatan pengawasan, serta sanksi disiplin yang tegas dan adil. Pendekatan proaktif dalam membangun kerja sama tim dan program pengembangan karyawan berbasis kompetensi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.*

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali menjadi keputusan terakhir yang diambil oleh perusahaan sebagai respons terhadap berbagai masalah, seperti penurunan kinerja, pelanggaran disiplin, serta pelanggaran etika kerja yang dapat merugikan perusahaan. PT. Aneka Sarana Jaya, yang bergerak di sektor Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Kota

Gunungsitoli, menghadapi tantangan terkait pelanggaran aturan kerja oleh karyawan. Pelanggaran tersebut berpotensi menurunkan kinerja perusahaan dan menjadi faktor utama kebijakan PHK yang diterapkan oleh manajemen. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi termasuk pencurian barang milik perusahaan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, serta ketidakpatuhan terhadap sistem kehadiran dan jadwal kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan ini menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan. Keputusan untuk melakukan PHK sering kali diambil setelah mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kinerja karyawan, kebutuhan perusahaan, dan dampak sosial yang mungkin ditimbulkan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan PHK sangat penting untuk memastikan bahwa keputusan tersebut diambil secara adil dan bijaksana.

Kebijakan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya mencakup beberapa isu penting, antara lain: (1) pelanggaran disiplin yang berujung pada penurunan kinerja; (2) ketidakpatuhan terhadap aturan yang memengaruhi efektivitas operasional; dan (3) dampak sosial bagi karyawan yang terkena PHK. Isu-isu ini mencerminkan tantangan dalam menjaga kestabilan operasional perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Widjaja dan Triantari (2024) menekankan bahwa PHK harus dilakukan dengan hati-hati karena dapat berpengaruh besar terhadap iklim kerja dan kestabilan operasional perusahaan. Penelitian Putri (2024) menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan berhubungan langsung dengan rendahnya produktivitas dan meningkatnya konflik internal di tempat kerja. Sementara itu, Radiansyah et al. (2024) mengungkapkan bahwa fluktuasi ekonomi global dan perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan meninjau ulang kebijakan ketenagakerjaan, termasuk PHK, untuk mempertahankan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Menurut Arafah (2022), tindakan kriminal dan kelalaian dalam tugas kerja dapat menciptakan ketidakadilan di tempat kerja dan berdampak negatif pada moralitas karyawan lainnya. Virga (2023) juga menyatakan bahwa PHK, meskipun sering menjadi langkah terakhir, dapat menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan budaya kepatuhan dalam perusahaan, asalkan dilaksanakan sesuai prosedur yang adil dan transparan. Dalam konteks hukum, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur prosedur PHK yang melibatkan hak-hak dan kewajiban perusahaan serta pekerja, untuk memastikan kebijakan PHK yang adil dan sesuai hukum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya, seperti pelanggaran aturan, tindakan kriminal, ketidakpatuhan terhadap kehadiran, serta masalah dalam kerja sama tim. Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian ini ingin mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kebijakan PHK perlu dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek baik finansial maupun sosial, guna meminimalkan dampak negatif terhadap perusahaan dan karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan hubungan antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, sesuai dengan temuan Sari dan Putra (2021) yang menyatakan bahwa transparansi kebijakan disiplin dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen.

LANDASAN TEORI

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah keputusan perusahaan untuk menghentikan hubungan kerja dengan karyawan atas berbagai alasan, baik itu kinerja, ekonomi, maupun perubahan struktural dalam organisasi. Menurut Samosir (2022), PHK adalah langkah terakhir yang diambil perusahaan dalam menghadapi masalah organisasi terkait kinerja, kondisi ekonomi, atau perubahan struktural. PHK seringkali berimplikasi langsung pada kesejahteraan karyawan dan stabilitas organisasi (Amila et al., 2024). PHK sering dipandang sebagai keputusan yang kritis karena memengaruhi tidak hanya karyawan yang di-PHK tetapi juga kondisi psikologis serta moral karyawan yang tersisa (Frivanty & Ramadhani, 2020). Selain dampak finansial, PHK juga memiliki dampak psikologis, yang menunjukkan tekanan mental bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan ketidakpastian masa depan dan penurunan harga diri karyawan (Frivanty & Ramadhani, 2020). Menurut Zahra (2024), PHK di Indonesia diatur dengan ketat oleh hukum ketenagakerjaan yang bertujuan melindungi karyawan dari pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak adil.

Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Cresal (dikutip dalam Nelson et al., 2023), terdapat berbagai jenis PHK yang dapat diterapkan oleh perusahaan berdasarkan alasan dan sifatnya:

1. PHK karena Alasan Ekonomi
Jenis PHK ini dilakukan karena perusahaan mengalami kesulitan finansial, penurunan profitabilitas, atau kebangkrutan. PHK ekonomi sering kali melibatkan pemutusan hubungan kerja dalam jumlah besar untuk menjaga kelangsungan perusahaan.
2. PHK karena Restrukturisasi atau Efisiensi
PHK jenis ini dilakukan ketika perusahaan mengubah struktur organisasi atau mengurangi biaya dengan memperkecil jumlah tenaga kerja, umumnya akibat otomatisasi atau perubahan dalam sistem kerja.
3. PHK karena Kinerja Karyawan
Jika karyawan gagal memenuhi standar atau target yang ditetapkan perusahaan, meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya, maka perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja berdasarkan alasan kinerja.
4. PHK karena Pelanggaran Hukum atau Disiplin
Karyawan yang melanggar hukum atau aturan perusahaan, seperti tindakan kriminal atau pelanggaran kode etik, dapat di-PHK untuk melindungi organisasi dari risiko yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut.
5. PHK karena Alasan Kesehatan atau Kecelakaan Kerja
PHK ini terjadi ketika karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya karena masalah kesehatan atau kecelakaan kerja yang mengakibatkan ketidakmampuan fisik untuk bekerja.

Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Di Indonesia, PHK diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan yang terkena dampak PHK. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus dilakukan sesuai dengan prosedur yang sah dan tidak boleh dilakukan secara sepihak. Selain itu, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur tentang efisiensi perusahaan dan memberikan ruang lebih besar bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, dengan tetap memperhatikan hak-hak karyawan yang di-PHK. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih rinci mengenai prosedur PHK dan hak-hak yang harus diberikan kepada karyawan yang terkena

dampak PHK.

Pengambilan Kebijakan

Pengambilan kebijakan adalah proses yang melibatkan serangkaian langkah untuk memilih tindakan terbaik dalam menghadapi masalah tertentu. Anderson (dikutip dalam Mukhtar et al., 2024) menjelaskan bahwa pengambilan kebijakan adalah proses logis untuk memilih tindakan yang paling efektif guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Saputri (2020), pengambilan kebijakan yang baik harus didasarkan pada analisis mendalam dan rasional, dengan mempertimbangkan data dan fakta yang ada. Pengambilan kebijakan dalam perusahaan, khususnya terkait PHK, memerlukan pertimbangan yang hati-hati untuk menghindari dampak negatif yang luas.

Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan dapat dijelaskan melalui lima tahapan utama menurut Herbert A. Simon (dikutip dalam Maki & Nurjaman, 2022), yaitu:

1. *Intelligence* (Pengenalan Masalah), mengidentifikasi masalah atau peluang yang memerlukan keputusan.
2. *Design* (Perancangan Alternatif), merancang berbagai alternatif solusi untuk masalah yang ada.
3. *Choice* (Pemilihan Alternatif Terbaik), memilih alternatif terbaik berdasarkan evaluasi kriteria tertentu.
4. *Implementation* (Pelaksanaan Keputusan), menerapkan keputusan yang telah dipilih.
5. *Review* (Evaluasi dan Tindak Lanjut), mengevaluasi hasil keputusan untuk menentukan efektivitas dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Teori Pengambilan Keputusan

1. Teori *Bounded Rationality*. teori ini diperkenalkan oleh Herbert A. Simon, yang menganggap bahwa pengambilan keputusan dilakukan dengan keterbatasan informasi, waktu, dan kapasitas kognitif. Dalam konteks PHK, manajer tidak selalu memiliki informasi yang lengkap dan terpaksa bekerja dengan alternatif yang memadai, bukan optimal (Simon, 1947).
2. Teori Rasional Komprehensif. teori ini mengharuskan pembuat keputusan untuk mengidentifikasi semua alternatif yang mungkin dan memilih yang terbaik berdasarkan analisis biaya dan manfaat (Smith & Jones, dikutip dalam Maulidha et al., 2024).
3. Teori Inkremental, teori ini berfokus pada perubahan kebijakan yang dilakukan secara bertahap dan penyesuaian kecil dari kebijakan yang sudah ada (Lindblom, dikutip dalam Sinaga, 2023).
4. Teori Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti, teori ini menekankan penggunaan data dan bukti empiris untuk mendukung keputusan, memastikan kebijakan didasarkan pada informasi yang valid dan relevan (Mukhtar et al., 2024).

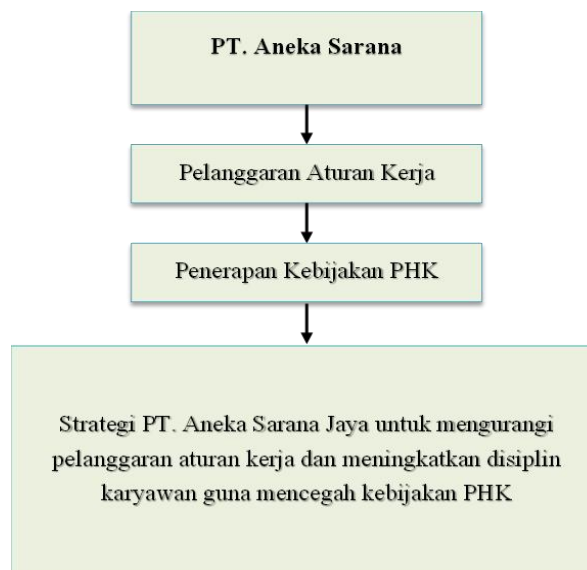
Dampak PHK terhadap Perusahaan dan Karyawan

PHK memiliki dampak signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Dampak bagi perusahaan meliputi penurunan produktivitas, biaya pemutusan hubungan kerja, dan dampak terhadap moral karyawan yang tersisa (Ropidin & Riyanto, 2020). Sementara itu, bagi karyawan, dampak langsung adalah kehilangan pendapatan dan stres akibat ketidakpastian masa depan. Namun, PHK juga bisa menjadi kesempatan baru bagi karyawan untuk mencari pekerjaan atau memulai usaha sendiri (Zahra, 2024).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dampak yang signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, PHK dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, terutama jika karyawan yang di-PHK memiliki peran kunci dalam operasional

sehari-hari. Selain itu, PHK juga menambah beban biaya pemutusan hubungan kerja, seperti pesangon dan tunjangan lainnya, yang dapat mempengaruhi kondisi finansial perusahaan, terlebih jika dilakukan dalam jumlah besar. Dampak lainnya adalah turunnya moral karyawan yang tersisa, yang dapat merasa cemas dan tidak aman, serta merusak hubungan antara manajemen dan karyawan. Secara lebih luas, PHK yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak reputasi perusahaan, baik di mata publik maupun calon karyawan potensial. Sementara itu, bagi karyawan yang di-PHK, dampaknya lebih langsung dan terasa, yaitu kehilangan sumber penghasilan, yang menyebabkan kesulitan finansial dan stres psikologis akibat ketidakpastian masa depan. Selain itu, PHK dapat merusak harga diri dan menurunkan kepercayaan diri karyawan yang terdampak. Meskipun demikian, bagi sebagian karyawan, PHK bisa menjadi peluang untuk mencari pekerjaan baru atau bahkan memulai usaha sendiri, meskipun tantangan untuk beradaptasi dengan perubahan ini tetap signifikan. Dalam jangka panjang, PHK dapat mempengaruhi karier mereka, terutama jika keputusan tersebut tidak dilakukan secara transparan dan adil, yang dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan yang berdampak pada hubungan sosial dan profesional. Hulu et.al (2024) Mengenai retensi karyawan, indikator yang paling menonjol adalah komponen organisasi, penghargaan, dan hubungan karyawan, sedangkan kesempatan karier dan desain pekerjaan adalah yang paling tidak signifikan. Temuan-temuan ini memberikan wawasan berharga tentang hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Berdasarkan kajian teori tersebut diatas, alur kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



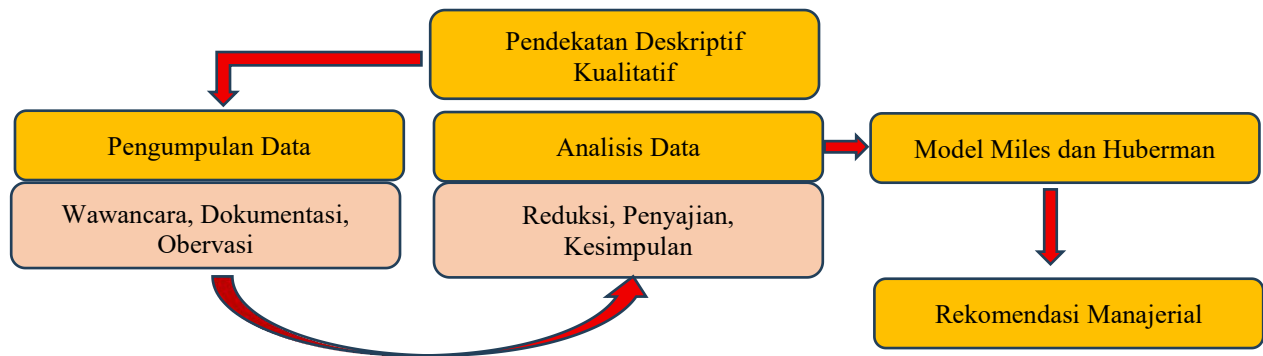
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer dan karyawan di PT. Aneka Sarana Jaya, serta analisis dokumen terkait kebijakan perusahaan mengenai PHK. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan PHK di perusahaan.

Pengumpulan data akan dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, peneliti akan

melakukan wawancara dengan manajer untuk memahami perspektif mereka mengenai keputusan PHK dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selanjutnya, wawancara dengan karyawan yang pernah mengalami PHK akan dilakukan untuk menggali pengalaman dan pandangan mereka tentang proses tersebut. Data yang diperoleh dari wawancara ini akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema yang muncul. Diagram di bawah ini menggambarkan langkah-langkah utama yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memahami kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Aneka Sarana Jaya. Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam dan terperinci mengenai fenomena PHK, berdasarkan perspektif informan yang terlibat dalam proses tersebut.



Gambar 2. Metode Penelitian Kualitatif

Langkah pertama adalah Pendekatan Deskriptif Kualitatif, di mana peneliti mengidentifikasi dan mendalami fenomena yang akan diteliti. Setelah itu, pada tahap Pengumpulan Data, informasi diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan interaksi langsung dengan informan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kebijakan PHK. Tahap selanjutnya adalah Analisis Data, di mana peneliti melakukan reduksi data (memilih dan menyaring data yang relevan), penyajian data (mengorganisir data yang telah dikumpulkan), dan penarikan kesimpulan berdasarkan analisis tematik. Model analisis data yang digunakan adalah Model Miles dan Huberman, yang memastikan data dianalisis secara sistematis dan mendalam.

Akhirnya, hasil analisis tersebut digunakan untuk menyusun Rekomendasi Manajerial, yang diharapkan dapat memberikan wawasan serta solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kebijakan PHK yang lebih baik, adil, dan efisien. Diagram ini secara visual menyusun langkah-langkah tersebut dalam urutan yang logis, mulai dari pendekatan penelitian hingga rekomendasi yang diperoleh dari analisis data yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Penyebab Kebijakan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya

Penurunan Kinerja

Penurunan kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam penerapan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Aneka Sarana Jaya. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, dan apabila seorang karyawan gagal memenuhi target selama tiga bulan berturut-turut, perusahaan akan memberikan peringatan dan pelatihan tambahan. Namun, jika karyawan tetap tidak mampu meningkatkan kinerjanya meskipun sudah diberikan kesempatan, PHK menjadi

opsi yang dipertimbangkan. Penurunan kinerja dapat terjadi karena ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi target, kesulitan beradaptasi dengan beban kerja, serta efektivitas pelatihan yang belum maksimal. Selain itu, masalah dalam adaptasi terhadap proses teknis dan keterampilan dasar juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di bidang produksi dan pelayanan.

Penurunan Kinerja sebagai Alasan PHK menjadi faktor utama dalam kebijakan PHK, yang sejalan dengan teori Teori *Bounded Rationality* yang diperkenalkan oleh Herbert A. Simon. Teori ini menunjukkan bahwa keputusan yang diambil dalam kondisi terbatas informasi dan waktu akan mengarah pada keputusan yang pragmatis, seperti PHK, ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan, meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Seperti yang diungkapkan oleh informan, evaluasi kinerja yang berkelanjutan digunakan untuk menilai apakah seorang karyawan mampu beradaptasi dan memenuhi target perusahaan. Ketika langkah-langkah perbaikan, seperti pelatihan dan pembinaan, tidak efektif, PHK dianggap sebagai langkah terakhir yang diambil untuk menjaga produktivitas perusahaan.

Pelanggaran Disiplin atau Etika

Pelanggaran disiplin atau etika juga menjadi alasan signifikan dalam kebijakan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya. Ketidakhadiran tanpa izin dan pelanggaran aturan lainnya sering kali menyebabkan gangguan pada alur kerja dan kinerja tim. Pelanggaran ini mengarah pada ketidakadilan dalam penerapan disiplin di perusahaan dan menciptakan ketegangan di antara karyawan. Kasus pencurian barang perusahaan, seperti alat kantor dan oli mesin, memperburuk masalah ini, karena selain merugikan perusahaan secara finansial, tindakan tersebut menciptakan ketidakpercayaan antar karyawan dan menurunkan moral tim. Manajemen perusahaan menganggap pelanggaran seperti ini sebagai pelanggaran berat yang mengharuskan tindakan tegas, termasuk PHK, sebagai upaya untuk menjaga integritas dan stabilitas di tempat kerja.

Pelanggaran disiplin, seperti absensi tanpa izin dan pencurian barang perusahaan, mempengaruhi keputusan PHK. Teori Rasional Komprehensif menjelaskan bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai alternatif yang paling efektif dan sesuai dengan nilai-nilai yang ada. Dalam hal ini, PT. Aneka Sarana Jaya menilai bahwa pelanggaran disiplin merusak integritas perusahaan dan tim kerja, sehingga PHK dianggap sebagai langkah untuk menjaga moral dan produktivitas. Keputusan ini juga didasarkan pada upaya untuk memastikan bahwa perilaku yang merugikan perusahaan dapat diminimalkan.

Restrukturisasi atau Efisiensi

Restrukturisasi dan efisiensi menjadi faktor berikutnya yang mendorong kebijakan PHK. PT. Aneka Sarana Jaya menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan operasional perusahaan. Perampingan posisi dilakukan terutama pada bagian administrasi dan produksi, dengan mempertimbangkan penerapan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Perusahaan berfokus pada penggunaan otomatisasi untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja manual, yang mengarah pada pengurangan tenaga kerja di posisi tertentu. Meskipun ini berdampak pada pengurangan jumlah karyawan, perusahaan berusaha mempertahankan tenaga kerja dengan keterampilan tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik.

Restrukturisasi dilakukan untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Teori *Disjointed Incrementalism* menyatakan bahwa perubahan kebijakan dilakukan secara bertahap melalui modifikasi kecil, dan dalam konteks ini, otomatisasi digunakan untuk menggantikan beberapa posisi yang sebelumnya memerlukan tenaga kerja manual. Meskipun keputusan ini mengarah pada pengurangan jumlah karyawan, restrukturisasi dianggap sebagai langkah yang

diperlukan untuk menjaga daya saing perusahaan di tengah perkembangan teknologi.

Krisis Ekonomi atau Keuangan Perusahaan

Krisis ekonomi atau masalah keuangan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kebijakan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya. Penurunan pendapatan perusahaan yang disebabkan oleh perubahan pasar mengharuskan perusahaan untuk memangkas biaya operasional, termasuk pengurangan tenaga kerja. Dalam situasi seperti ini, PHK dianggap sebagai langkah yang diperlukan untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan dan memastikan kelangsungan operasional. Meskipun perusahaan berupaya mengurangi pengeluaran dengan menunda beberapa proyek ekspansi dan menghentikan kegiatan produksi lembur, krisis keuangan ini tetap menjadi faktor yang signifikan dalam keputusan PHK.

Krisis ekonomi yang mempengaruhi perusahaan menjadi faktor penting dalam keputusan PHK. Sesuai dengan teori Economic Adjustment Theory, perusahaan sering terpaksa mengurangi jumlah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi keuangan yang menurun, dengan tujuan untuk menjaga stabilitas bisnis dalam situasi yang tidak menentu.

Tindakan Kriminal dan Etika Kerja

Pelanggaran etika dan tindakan kriminal, seperti pencurian barang perusahaan dan ketidakpatuhan terhadap aturan dasar perusahaan, menjadi alasan utama PHK di PT. Aneka Sarana Jaya. Pencurian peralatan kantor dan oli mesin menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan dan menciptakan ketidakpercayaan di antara karyawan. Pihak manajemen memandang tindakan tersebut sebagai pelanggaran berat yang merusak integritas perusahaan dan hubungan antara sesama karyawan. Selain itu, masalah ketidakhadiran tanpa izin dan pengabaian terhadap aturan keselamatan kerja juga berkontribusi pada keputusan PHK. Keputusan ini diambil untuk menjaga kepercayaan dan efisiensi operasional perusahaan, serta untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan produktif.

Keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) diambil sebagai langkah tegas untuk menjaga kepercayaan, efisiensi operasional, dan integritas perusahaan. PHK tidak hanya sebagai sanksi, tetapi juga sebagai peringatan bagi karyawan lain tentang pentingnya mematuhi aturan dan disiplin. Langkah ini diharapkan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Manajemen juga perlu berinvestasi dalam program pelatihan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang etika kerja dan kepatuhan. Dengan menegakkan aturan secara konsisten dan membangun budaya kerja yang sehat, perusahaan dapat menjaga kestabilan dan keberlanjutan, serta meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pengaruh Ketidakhadiran Tanpa Izin

Ketidakhadiran tanpa izin berdampak besar pada kinerja tim, karena meningkatkan beban kerja karyawan lain. Pengamatan menunjukkan bahwa absensi yang tinggi menyebabkan kekosongan tugas yang harus diisi oleh anggota tim lainnya, yang pada gilirannya menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Ketidakhadiran yang sering terjadi menjadi alasan penting yang dipertimbangkan dalam kebijakan PHK di perusahaan. Manajemen menyatakan bahwa ketidakhadiran berulang tanpa alasan yang sah merugikan perusahaan dan menghambat kinerja tim secara keseluruhan.

Ketidakhadiran tanpa izin merupakan salah satu isu yang sering kali dihadapi oleh banyak perusahaan, dan dampaknya dapat dirasakan secara signifikan dalam kinerja tim secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan tidak hadir tanpa pemberitahuan sebelumnya, hal ini tidak hanya mengganggu alur kerja yang telah direncanakan, tetapi juga menambah beban kerja bagi rekan-rekan mereka. Misalnya, jika seorang anggota tim yang bertanggung jawab atas sebuah proyek penting tidak hadir, anggota tim lainnya harus mengambil alih tugas tersebut untuk

memastikan proyek tetap berjalan. Hal ini dapat menyebabkan stres yang berlebihan, mengurangi moral tim, dan pada akhirnya berdampak pada hasil akhir dari proyek tersebut. Dengan kata lain, ketidakhadiran yang tidak terencana menciptakan domino effect yang merugikan, di mana kualitas dan efisiensi kerja menurun drastis akibat redistribusi tugas yang tidak ideal.

Lebih jauh lagi, ketidakhadiran tanpa izin sering kali dianggap sebagai pelanggaran serius terhadap etika kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Ketika manajemen menilai kinerja karyawan, absensi yang tinggi menjadi salah satu faktor penting dalam pengambilan keputusan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini disebabkan karena ketidakhadiran yang berulang kali tanpa alasan yang sah dapat merugikan perusahaan secara finansial, serta menciptakan suasana ketidakpercayaan di antara karyawan. Misalnya, rekan kerja yang selalu hadir dan berkontribusi dengan baik mungkin merasa frustrasi dan tidak dihargai ketika mereka harus menanggung beban kerja tambahan akibat ketidakhadiran rekan mereka. Dalam konteks ini, manajemen beranggapan bahwa tindakan tersebut tidak hanya merusak integritas perusahaan, tetapi juga hubungan interpersonal di dalam tim.

Oleh karena itu, keputusan untuk memecat karyawan yang sering absen tanpa izin diambil sebagai langkah untuk menjaga kepercayaan, efisiensi operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan yang jelas dan tegas terkait absensi, sehingga setiap karyawan memahami konsekuensi dari ketidakhadiran tanpa izin dan berkomitmen untuk menjaga kinerja tim yang optimal.

Masalah Kerja Sama Tim

Masalah dalam kerja sama tim berkontribusi signifikan terhadap kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di banyak perusahaan, termasuk di PT. Aneka Sarana Jaya. Kerja sama tim yang buruk seringkali menghambat pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam proyek-proyek besar seperti pengembangan produk. Ketika seorang anggota tim tidak berkolaborasi dengan baik, informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan menjadi terhambat, yang pada akhirnya menyebabkan keterlambatan dalam mencapai target dan merugikan perusahaan. Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya kolaborasi dan peran individu dalam tim sering kali menjadi akar masalah ini, menciptakan hambatan yang mengganggu kinerja tim secara keseluruhan.

Kurangnya empati dan komunikasi yang buruk antar anggota tim memperburuk situasi ini. Dalam tim yang terdiri dari individu dengan latar belakang yang beragam, perbedaan cara berpikir dan pendekatan dalam menyelesaikan masalah dapat menimbulkan gesekan. Ketika konflik ini tidak dikelola dengan baik, mereka bisa berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan mengganggu alur kerja. Jika masalah kerja sama tim ini tidak dapat diatasi, perusahaan mungkin merasa bahwa PHK menjadi langkah strategis untuk mempertahankan keharmonisan dan stabilitas kerja. Dengan mengurangi jumlah karyawan yang tidak sejalan dengan budaya kerja tim, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk kolaborasi dan inovasi.

Keputusan untuk melakukan PHK dalam konteks ini mencerminkan kegagalan sistematis dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan kolaboratif. PHK bukan hanya langkah manajerial, tetapi juga berisiko menurunkan semangat tim yang tersisa, yang dapat berdampak pada produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dampak jangka panjang terhadap moral karyawan yang tetap bertahan dan mempertimbangkan solusi yang lebih konstruktif dalam menangani masalah kerja sama tim. Dengan membangun budaya yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif, perusahaan tidak hanya dapat

meningkatkan produktivitas tim, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

Perbandingan Temuan Penelitian dengan Literatur dan Kajian Terdahulu

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi-studi terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Daulay (2021), Nelson et al. (2023), dan Alfa et al. (2016), yang mengidentifikasi bahwa kinerja yang buruk dan pelanggaran disiplin merupakan faktor utama dalam keputusan PHK. Namun, penelitian ini memperkaya temuan-temuan sebelumnya dengan menambahkan aspek humanisasi dalam proses PHK, seperti komunikasi transparan dengan karyawan sebelum keputusan final diambil. Selain itu, peran teknologi dalam restrukturisasi, serta dampak krisis ekonomi, memberikan dimensi baru dalam pengambilan keputusan terkait PHK, yang sejalan dengan perubahan dalam pasar dan perkembangan teknologi.

Implikasi Praktis Hasil Penelitian bagi PT. Aneka Sarana Jaya

Hasil penelitian ini menyarankan agar PT. Aneka Sarana Jaya melanjutkan dan memperkuat kebijakan pelatihan serta pengembangan keterampilan karyawan. Strategi ini diharapkan dapat mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja dan pelanggaran disiplin yang berujung pada PHK. Selain itu, perusahaan dapat memperbaiki sistem pemantauan disiplin yang lebih ketat dan melibatkan evaluasi kinerja tim untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan kebijakan PHK dapat lebih mengutamakan pemecahan masalah sebelum keputusan akhir diambil.

Salah satu tema yang mungkin muncul adalah dampak ekonomi dari pandemi COVID-19 terhadap keputusan PHK. Data dari Ropidin dan Riyanto (2020) menunjukkan bahwa banyak perusahaan farmasi di Indonesia melakukan PHK sebagai respons terhadap penurunan permintaan pasar akibat pandemi. Hal ini dapat menjadi contoh relevan bagi PT. Aneka Sarana Jaya dalam konteks pengambilan keputusan terkait PHK.

Tema lain yang mungkin teridentifikasi adalah peran manajemen dalam pengambilan keputusan. Ferliandre dan Anggraini (2021) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi keputusan yang diambil. Dalam analisis ini, peneliti akan mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan manajer di PT. Aneka Sarana Jaya memengaruhi keputusan PHK dan bagaimana hal ini berdampak pada karyawan.

Selanjutnya, analisis juga akan mencakup aspek hukum dan etika dari keputusan PHK. Wibowo dan Herawati (2021) menggarisbawahi pentingnya mematuhi regulasi ketenagakerjaan dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana PT. Aneka Sarana Jaya mematuhi undang-undang yang berlaku dalam proses PHK dan dampaknya terhadap hubungan perusahaan dengan karyawan.

Akhirnya, analisis data ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi keputusan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya. Temuan dari analisis ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam menghadapi tantangan di masa depan.

KESIMPULAN

Faktor-faktor yang memengaruhi kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Aneka Sarana Jaya meliputi penurunan kinerja karyawan, pelanggaran disiplin dan etika, restrukturisasi untuk efisiensi, serta krisis ekonomi atau keuangan perusahaan. Setiap faktor ini dipertimbangkan secara cermat oleh manajemen dalam pengambilan keputusan untuk menjaga kestabilan operasional dan keuangan perusahaan. Pelanggaran aturan kerja, baik berupa tindakan kriminal seperti pencurian atau ketidakhadiran tanpa izin, merupakan alasan kuat dalam

penerapan kebijakan PHK. Hal ini menekankan pentingnya kedisiplinan dan etika kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Proses pengambilan keputusan dilakukan dengan hati-hati, mempertimbangkan efektivitas, konsistensi dengan nilai organisasi, dan risiko yang dapat dikelola, dengan komunikasi yang jelas untuk mengurangi dampak psikologis terhadap karyawan yang terkena dampak.

Dalam upaya untuk mencegah PHK, PT. Aneka Sarana Jaya menerapkan strategi pengurangan pelanggaran dan peningkatan disiplin, termasuk pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem pemantauan disiplin, serta penguatan nilai-nilai organisasi. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja, memperbaiki kerja sama tim, dan mengurangi pelanggaran yang dapat memicu kebijakan PHK. PT. Aneka Sarana Jaya juga mengimplementasikan manajemen risiko dalam pengambilan keputusan PHK, guna meminimalkan dampak sosial dan psikologis terhadap karyawan serta menjaga keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang tidak hanya berfokus pada efisiensi bisnis tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Afiudin, U. T. A., Adisti, N. A., Puspasari, A., Aimi, A., Indasari, D., Utama, L., ... & Ramadhan, M. S. (2023). Penyelesaian Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Repertorium: Jurnal Ilmiah Hukum Kenotariatan*, 12(1), 48-58.
- Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Alfiana, S. (2023). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja, Tingkat Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JTI SEMARANG (Doctoral Dissertation, STIE BANK BPD Jateng).
- Amilia, P. V., Alfarizky, H. M., Hidayah, N., Putri, A. J., Susilawati, S., & Syafri, M. I. (2024). Optimalisasi Pemberian Hak Karyawan Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK di PT Goto Tbk. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(4).
- Arafah, M. (2022). *Etika Pelaku Bisnis*. wawasan Ilmu.
- Az Zahra, B. A. (2024). Upaya Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Buruh PT. Philips Seafood Di Kota Bandar Lampung.
- Daulay, N. K. (2021). Penerapan Metode Waspas Untuk Efektifitas Pengambilan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 2(2), 196-201.
- Ferliandre, A., & Anggraini, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Strategi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(1), 13-22.
- Frivanty, S., & Ramadhani, D. A. (2020, November). Pandemi Covid-19 sebagai Alasan Perusahaan untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. In *National Conference on Law Studies (NCOLS)* (Vol. 2,
- Hulu, W. B. J., Telaumbanua, E. ., Halawa, O. ., & Mendofa, Y. . (2024). The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(1), 07–15. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.677>

- Maki, H. A., & Nurjaman, U. (2022). Pengambilan Keputusan Dalam Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, dan Sosiologi. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 16(1), 88-102.
- Maulidha, N. S., Hidayat, R., & Sari, Y. A. (2024). Teknik Proses Pengambilan Keputusan: Identifikasi Masalah, Metode, Dan Implementasi Solusi Dalam Organisasi. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 9(5),
- Muktamar, A., Agusnawati, R., Maulana, M., & Awal, J. (2023). Pengambilan Keputusan Dan Perencanaan Kebijakan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1125-1135.
- Muktamar, A., Safitri, T., Nirwana, I., & Nurdin, N. (2024). Proses Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 17-31.
- Muktamar, A., Sari, Y., & Wiradana, N. (2024). Proses Pengambilan Keputusan dalam Kelompok. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 44-56.
- Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 582-588.
- Pahleviannur, M. R., De Grave, A., Saputra, D. N., Mardianto, D., Hafrida, L., Bano, V. O., ... & Sinthania, D. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Pradina Pustaka.
- Puspitawati, L. (2020). Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi yang Dipengaruhi oleh Optimalisasi Dukungan Manajemen Puncak serta Efektifitas Struktur Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*.
- Putri, R. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Stress Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Abc Randudongkal. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (Jem)*, 6(4).
- Radiansyah, A., Suprayitno, D., Hadiyat, Y., Wibowo, S. E., Hamonangan, S., & Yowana, I. M. A. (2024). Buku Ajar Manajemen Hubungan Industrial. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ramadhan, M. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Ropidin, R., & Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(5), 167-174.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). umsu press.
- Sahputri, A. H. (2020). Pengambilan Keputusan Sebagai Suatu Proses. 41-50.
- Samosir, Y. (2022). Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Masa COVID-19 di Kota Batam (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Saputra, A. R., Iqma, A. G., Karimah, I., & Najihah, R. (2022). Pembentukan Struktur Kelembagaan Sebagai Model Perencanaan Sosial Dalam Mewujudkan Kebangkitan Kampung Batik Karanglo Indah Saat Pandemi. *RESIPROKAL: Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual*, 4(1), 14-23.
- Sinaga, D. M. (2023). Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2899-2907.
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19-33.
- Virga, S. H. (2023). Analisis Outsourcing Tenaga Kerja Pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Atas Perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Di Tinjau Dalam Perspektif Siyasah (Studi Kasus Pada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia DPW Lampung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. No. 1, pp. 422-434).
- Widjaja, G., & Triantari, N. N. A. (2024). Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Saat Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Air Asia Indonesia Tbk (CMPP). *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 780-790.