

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu kebijakan strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk menangani masalah kinerja, pelanggaran disiplin, serta pelanggaran etika kerja yang berpengaruh terhadap efektivitas operasional perusahaan. PHK umumnya menjadi jalan terakhir yang diambil setelah mempertimbangkan berbagai aspek penting, seperti kondisi keuangan perusahaan, kinerja individu karyawan, dan dampak sosial terhadap karyawan lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja& Triantari(2024), yang menyatakan bahwa PHK perlu diambil secara hati-hati karena memiliki implikasi signifikan pada keseimbangan operasional dan iklim kerja perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja dan produktivitas karyawan agar tetap stabil dan berkontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan besar sering kali menghadapi tantangan dalam menerapkan aturan dan norma kerja yang harus dipatuhi semua karyawan (Sabrina, 2021). Namun, ketika aturan ini dilanggar secara berulang, perusahaan sulit menjaga stabilitas dan efektivitas operasionalnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri (2024), ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan memiliki korelasi langsung dengan rendahnya produktivitas dan meningkatnya konflik internal di tempat kerja.

Radiansyah dkk (2024) dalam bukunya yang berjudul “Buku Ajar Manajemen Hubungan Industrial,” menyampaikan “di tengah dinamika perekonomian nasional, pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi salah satu isu yang sering mencuat, khususnya dalam industri yang mengalami perubahan signifikan akibat fluktuasi ekonomi dan perkembangan teknologi. Kondisi ekonomi global yang tak menentu, ditambah persaingan yang semakin ketat, memaksa perusahaan-perusahaan di Indonesia, baik besar

maupun kecil, untuk meninjau ulang strategi dan kebijakan mereka, termasuk kebijakan ketenagakerjaan.” Fenomena ini diperkuat oleh adanya pergeseran kebutuhan dan struktur tenaga kerja, di mana otomatisasi dan digitalisasi mengurangi ketergantungan perusahaan pada tenaga kerja konvensional. Pada skala nasional, PHK sering menjadi langkah terakhir bagi perusahaan untuk tetap dapat bersaing dan bertahan di tengah tekanan ekonomi yang terus berkembang.

Kondisi ini diperparah dengan adanya tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan, seperti kenaikan biaya produksi, penurunan daya beli masyarakat, serta perubahan regulasi ketenagakerjaan. Seiring berjalannya waktu, pemerintah pun telah mengeluarkan berbagai kebijakan dan regulasi untuk melindungi pekerja dari risiko PHK, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang terpaksa melakukan PHK demi menjaga stabilitas perusahaan. Perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan ini tidak hanya berdampak pada hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan, tetapi juga menciptakan ketidakpastian di kalangan pekerja. Situasi ini kemudian memunculkan kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kebijakan PHK di perusahaan.

Pada tingkat korporasi, kebijakan PHK sering kali menjadi keputusan yang kompleks dan melibatkan berbagai pertimbangan, mulai dari aspek finansial hingga sosial. Bagi perusahaan besar di sektor industri tertentu, termasuk sektor energi dan manufaktur, keputusan PHK dapat melibatkan evaluasi menyeluruh terkait efisiensi operasional dan strategi bisnis jangka panjang. Keputusan ini juga dipengaruhi oleh kebutuhan untuk mempertahankan keberlanjutan usaha di tengah perubahan lingkungan bisnis. Dengan mempertimbangkan dampak PHK yang cukup luas, perusahaan-perusahaan kini dituntut untuk lebih bijak dalam menetapkan kebijakan yang adil dan berdasarkan pada pertimbangan objektif guna meminimalkan dampak negatif baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

PT. Aneka Sarana Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Kota Gunungsitoli, yang merupakan salah satu contoh nyata dari perusahaan yang membutuhkan

dukungan sumber daya manusia (SDM) yang disiplin dan berkualitas tinggi untuk memenuhi tuntutan operasional yang efisien dan andal. Meski demikian, PT. Aneka Sarana Jaya menghadapi tantangan dalam hal pelanggaran aturan kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja perusahaan dan menjadi salah satu alasan utama kebijakan PHK di perusahaan tersebut.

Beberapa pelanggaran aturan yang menjadi perhatian PT. Aneka Sarana Jaya, antara lain pencurian barang milik perusahaan, yang hal ini termasuk dalam tindakan kriminal, kelalaian tugas, serta ketidakpatuhan terhadap sistem kehadiran dan jadwal kerja. Pelanggaran ini tidak hanya merugikan perusahaan secara finansial tetapi juga memengaruhi moral dan motivasi karyawan lainnya, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Menurut Arafah(2022) dalam bukunya yang berjudul “Etika Pelaku Bisnis” menyampaikan bahwa tindakan kriminal dan kelalaian dalam tugas kerja dapat menciptakan ketidakadilan di lingkungan kerja dan berdampak negatif pada moralitas karyawan lainnya.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), kebijakan PHK sering kali menjadi keputusan berat, namun pada kasus tertentu diperlukan ketika masalah disiplin dan kinerja karyawan sudah mencapai tingkat yang serius. Bagi PT. Aneka Sarana Jaya, kebijakan PHK dipandang sebagai upaya terakhir untuk menjaga integritas perusahaan serta memastikan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Virga (2023) yang menyimpulkan bahwa kebijakan PHK dapat menjadi instrumen yang efektif untuk menjaga budaya kepatuhan di perusahaan, asalkan dilakukan dengan prosedur yang benar dan adil.

Untuk mendukung keputusan PHK yang sesuai, terdapat beberapa dasar hukum yang perlu dijadikan acuan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tata cara PHK, yang mencakup hak-hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan dalam proses PHK, serta prosedur penyelesaian sengketa terkait PHK. Undang-undang ini memastikan bahwa PHK dilakukan secara transparan dan sesuai prosedur untuk meminimalkan dampak negatif bagi pekerja yang terdampak.

Penelitian ini difokuskan pada faktor-faktor yang mendasari keputusan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya, seperti perilaku melanggar aturan, tindakan kriminal di tempat kerja, ketidakpatuhan terhadap aturan kehadiran, serta ketidakmampuan bekerja dalam tim. Faktor-faktor tersebut tidak hanya mengancam produktivitas perusahaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik internal yang dapat mengganggu iklim kerja dan merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

Penelitian ini juga diharapkan mampu mendukung peningkatan hubungan antara manajemen dan karyawan di PT. Aneka Sarana Jaya. Dengan adanya kebijakan yang transparan dan sesuai, diharapkan karyawan lebih memahami alasan dan urgensi kebijakan tersebut, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis dan produktif. Studi dari Sari dan Putra (2021) menunjukkan bahwa transparansi dalam kebijakan disiplin kerja meningkatkan kepercayaan karyawan pada manajemen dan mengurangi potensi konflik.

Berdasarkan permasalahan di PT. Aneka Sarana Jaya, penelitian ini memiliki urgensi tinggi dalam membantu perusahaan memahami dan menyelesaikan masalah terkait PHK. Dengan menganalisis faktor-faktor PHK secara komprehensif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas kinerja, mempertahankan etika kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya rekomendasi yang dihasilkan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan panduan bagi PT. Aneka Sarana Jaya dalam menerapkan kebijakan PHK secara lebih efektif, transparan, dan adil. Kebutuhan akan kebijakan yang mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting untuk diperhatikan, khususnya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Analisis Faktor-Faktor Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Pengambilan Kebijakan di Perusahaan PT. Aneka Sarana Jaya Kota Gunungsitoli.**"

1.2 Fokus Penelitian

Ramdhani, M. (2021) dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian,” menyampaikan dalam studi kualitatif fokus penelitian bertujuan untuk membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan yang tidak relevan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa penelitian tetap terarah dan tidak terlalu luas. Selanjutnya menurut Pahleviannur dkk (2022) fokus penelitian juga digunakan untuk menentukan data apa saja yang akan dikumpulkan, dianalisis, dan digunakan dalam penelitian. Hal ini penting untuk mengungkapkan data yang sesuai dengan tema, masalah, dan tujuan penelitian.

Fokus penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Aneka Sarana Jaya, termasuk perilaku melanggar aturan, tindakan kriminal, ketidakpatuhan terhadap sistem kehadiran, dan ketidakmampuan bekerja dalam tim. Penelitian ini bertujuan untuk memahami penyebab utama pelanggaran tersebut dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan disiplin kerja yang lebih efektif, adil, dan kondusif bagi lingkungan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Apa saja faktor yang menjadi alasan utama kebijakan PHK di PT Aneka Sarana Jaya?
2. Bagaimana pelanggaran aturan kerja seperti tindakan kriminal, ketidakhadiran, dan masalah kerja sama tim mempengaruhi keputusan PHK?
3. Strategi apa yang dapat dirancang oleh PT Aneka Sarana Jaya untuk mengurangi pelanggaran aturan kerja dan meningkatkan disiplin karyawan guna mencegah kebijakan PHK?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor yang menjadi alasan utama kebijakan PHK di PT Aneka Sarana Jaya.
2. Untuk mengetahui bentuk pelanggaran aturan kerja seperti tindakan kriminal, ketidakhadiran, dan masalah kerja sama tim mempengaruhi keputusan PHK.
3. Untuk mengetahui strategi yang dapat dirancang oleh PT Aneka Sarana Jaya untuk mengurangi pelanggaran aturan kerja dan meningkatkan disiplin karyawan guna mencegah kebijakan PHK.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan peneliti wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan PHK di perusahaan, serta keterampilan dalam menganalisis isu-isu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin dan produktivitas karyawan.

b. Bagi PT. Aneka Sarana Jaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Aneka Sarana Jaya untuk memahami penyebab utama pelanggaran aturan kerja serta merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin karyawan, mengurangi pelanggaran, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

c. Bagi Universitas Nias dan Akademika

Penelitian ini menambah referensi akademis di Universitas Nias terkait manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan disiplin kerja, yang bermanfaat bagi mahasiswa dan dosen dalam kegiatan pembelajaran serta sebagai bahan rujukan penelitian serupa di masa depan.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang tertarik pada isu-isu disiplin kerja dan kebijakan PHK, dengan memberikan gambaran awal tentang faktor-faktor yang mempengaruhi PHK dan potensi solusi untuk permasalahan yang terkait.