

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

2.1.1 Pengertian dan Definisi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah penghentian hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang dilakukan atas dasar keputusan tertentu. Menurut Samosir (2022), “PHK adalah mekanisme yang diambil perusahaan sebagai langkah terakhir dalam menghadapi masalah organisasi yang berkaitan dengan kinerja, ekonomi, atau perubahan struktural.” Hal ini sering dipandang sebagai langkah kritis karena berimplikasi langsung pada kesejahteraan karyawan dan stabilitas organisasi. Amila dkk (2024) menjelaskan bahwa alasan utama “PHK biasanya mencakup penurunan profitabilitas, restrukturisasi perusahaan, serta ketidaksesuaian performa karyawan dengan standar perusahaan. Alasan tersebut sering digunakan untuk menjustifikasi keputusan yang melibatkan pengurangan tenaga kerja guna meningkatkan efisiensi.”

Sedangkan menurut Arifudin dkk (2023), “PHK bisa menjadi bagian dari strategi adaptasi perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi dan pasar”. Dengan adanya digitalisasi yang semakin cepat, beberapa posisi menjadi tidak relevan sehingga perusahaan harus menyesuaikan struktur tenaga kerja untuk tetap kompetitif. Kinerja karyawan juga menjadi alasan penting dalam pengambilan keputusan PHK. Wibowo & Herawati (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa PHK dapat dilakukan apabila karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan meskipun telah diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Kinerja yang rendah dapat merugikan perusahaan, sehingga PHK menjadi opsi.

Selain dampak finansial, PHK berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian oleh Frivanty & Ramadhani (2020) menunjukkan bahwa PHK dapat menyebabkan tekanan psikologis, ketidakpastian masa depan, serta penurunan harga diri karyawan, sehingga penanganan pasca

PHK menjadi penting untuk mengurangi dampak negatif. Menurut Zahra (2024), “PHK di Indonesia diatur secara hukum untuk melindungi karyawan dari tindakan sepihak perusahaan. Proses PHK harus melalui prosedur dan syarat yang telah ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan, seperti memberikan pesangon dan pemberitahuan resmi.”

Alfiana (2023) dalam hasil penelitiannya menekankan bahwa PHK dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, baik secara positif maupun negatif. Sementara beberapa perusahaan mengalami peningkatan efisiensi, ada juga risiko turunnya moral kerja di antara karyawan yang bertahan akibat kekhawatiran akan PHK berikutnya. Hasil penelitian oleh Ropidin & Riyanto (2020) menunjukkan bahwa PHK juga berdampak pada ekonomi sosial, seperti peningkatan angka pengangguran dan menurunnya daya beli masyarakat. Ini memiliki dampak jangka panjang pada stabilitas ekonomi negara dan kesejahteraan masyarakat yang bergantung pada pendapatan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi dan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja atau PHK adalah proses penghentian kerja yang biasanya dilakukan oleh perusahaan atas dasar pertimbangan efisiensi, kinerja, perubahan teknologi, atau keadaan ekonomi tertentu. Meskipun menjadi solusi terakhir, PHK memiliki dampak signifikan terhadap karyawan dan organisasi, sehingga memerlukan proses yang sesuai dengan standar hukum dan etika agar dampak negatifnya dapat diminimalkan.

2.1.2 Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Cresal dikutip dari hasil penelitian Nelson dkk (2023), yang mengkategorikan PHK berdasarkan alasan dan sifatnya:

a. PHK karena Alasan Ekonomi

Jenis PHK ini dilakukan karena perusahaan mengalami kesulitan finansial, penurunan profitabilitas, atau bahkan kebangkrutan. Biasanya, PHK jenis ini tidak dapat dihindari karena menyangkut kelangsungan perusahaan secara

keseluruhan. Dampaknya cukup besar, terutama jika dilakukan dalam jumlah besar.

b. PHK karena Restrukturisasi atau Efisiensi

Restrukturisasi atau efisiensi adalah jenis PHK yang dilakukan ketika perusahaan memutuskan untuk mengubah struktur organisasi atau mengurangi biaya dengan memperkecil jumlah tenaga kerja. PHK ini biasanya muncul ketika perusahaan melakukan otomatisasi atau perubahan dalam sistem kerja sehingga beberapa posisi menjadi tidak relevan.

c. PHK karena Kinerja Karyawan

PHK ini terjadi jika karyawan tidak memenuhi standar atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan, meskipun telah diberikan peringatan dan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya. Ini termasuk pelanggaran berat, seperti ketidakhadiran tanpa izin, pelanggaran etika, atau pelanggaran kebijakan perusahaan.

d. PHK karena Pelanggaran Hukum atau Disiplin

PHK ini terjadi apabila karyawan melanggar hukum atau peraturan perusahaan, seperti melakukan tindakan kriminal atau pelanggaran kode etik. Dalam kasus ini, perusahaan memiliki hak untuk memutuskan hubungan kerja karena karyawan tersebut dinilai menciptakan risiko bagi perusahaan.

e. PHK karena Alasan Kesehatan atau Kecelakaan Kerja

PHK ini dilakukan ketika karyawan tidak lagi mampu bekerja karena alasan kesehatan atau kecelakaan kerja yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk melaksanakan tugasnya. Perusahaan biasanya tetap memberikan kompensasi sesuai peraturan ketenagakerjaan untuk jenis PHK ini.

2.1.3 Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Dasar hukum pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan di Indonesia diatur dalam beberapa undang-undang dan peraturan

ketenagakerjaan, yang memastikan perlindungan bagi karyawan serta prosedur yang harus dipatuhi oleh perusahaan. Berikut dasar hukumnya:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang ini menjadi dasar utama yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Di dalamnya dijelaskan bahwa PHK harus dilakukan melalui mekanisme yang adil dan tidak boleh dilakukan secara sepihak. Terdapat juga ketentuan tentang hak-hak karyawan yang terkena PHK, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi lain.

b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-undang ini memperbarui beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003. Dalam bab yang mengatur hubungan kerja, ada perubahan dalam prosedur dan alasan-alasan yang diperbolehkan untuk PHK. Undang-undang ini juga memberikan ruang lebih besar bagi perusahaan untuk melakukan PHK dengan alasan efisiensi, tetapi tetap dengan hak-hak karyawan yang harus dipenuhi.

c. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan ini merupakan aturan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan panduan lebih rinci mengenai pelaksanaan PHK. Di dalamnya diatur prosedur yang harus ditempuh perusahaan, mulai dari pemberitahuan, perundingan, hingga pembayaran hak-hak karyawan yang terkena PHK.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan ini melengkapi dasar hukum terkait PHK dengan mengatur tentang pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yaitu bantuan bagi karyawan yang di-PHK agar dapat memenuhi kebutuhan

dasar selama mencari pekerjaan baru. Program ini juga mencakup pelatihan keterampilan bagi karyawan yang terkena PHK.

Dasar hukum ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan PHK secara sah, adil, dan transparan, dengan menghormati hak-hak pekerja yang terkena dampak.

2.1.4 Indikator Pemutusan Hubungan Kerja

Berikut adalah empat indikator utama penyebab pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi menurut Sedarmayanti dikutip dalam penelitian dalam Alfiana (2023), yakni:

a. Penurunan Kinerja

Karyawan tidak mampu memenuhi target atau standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, bahkan setelah diberikan peringatan atau pelatihan tambahan.

b. Pelanggaran Disiplin atau Etika

Karyawan melakukan pelanggaran serius terhadap aturan atau norma yang berlaku di perusahaan, seperti ketidakhadiran tanpa izin atau perilaku tidak etis.

c. Restrukturisasi atau Efisiensi

Perusahaan melakukan perampingan tenaga kerja untuk menekan biaya atau menyesuaikan dengan perubahan struktural akibat otomatisasi atau transformasi digital.

d. Krisis Ekonomi atau Keuangan

Kondisi keuangan perusahaan yang memburuk, seperti kerugian atau kebangkrutan, sehingga tidak memungkinkan untuk mempertahankan jumlah karyawan yang ada.

Indikator-indikator ini membantu perusahaan dalam menilai dan mengambil keputusan untuk melakukan PHK secara objektif untuk hasil akhir dalam suatu kebijakan final.

2.2 Pengambilan Kebijakan

2.2.1 Pengertian dan Definisi Pengambilan Kebijakan

Pengambilan kebijakan adalah proses menentukan pilihan terbaik di antara berbagai alternatif untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Anderson dalam Mukhtar dkk (2024) menyampaikan bahwa pengambilan kebijakan melibatkan serangkaian langkah logis yang diambil untuk memilih tindakan yang paling efektif dalam menghadapi masalah tertentu. Menurut Smith dan Jones dikutip dalam Maulidha dkk (2024), “pengambilan kebijakan mencakup proses yang sistematis untuk mengidentifikasi masalah, mengevaluasi solusi yang memungkinkan, dan memilih yang paling sesuai.” Hal ini menjadi inti dari strategi organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan dan tantangan yang muncul.

Saputri (2020) menjelaskan bahwa pengambilan kebijakan yang baik melibatkan analisis yang mendalam dan rasional, di mana data dan fakta dikumpulkan dan dievaluasi sebelum keputusan diambil. Ini mendorong keputusan yang lebih obyektif dan berbasis bukti. Dalam organisasi, pengambilan kebijakan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan mencapai sasaran strategis. Menurut Mukhtar dkk (2023), “pengambilan kebijakan dalam organisasi melibatkan partisipasi berbagai pemangku kepentingan untuk memastikan keputusan yang inklusif dan dapat diterima oleh semua pihak yang terdampak.” Pengambilan kebijakan juga harus mempertimbangkan aspek etika. Keputusan yang tidak berlandaskan etika bisa merugikan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, transparansi dan keadilan menjadi aspek penting dalam setiap proses pengambilan kebijakan. Pengambilan kebijakan menjadi lebih kompleks ketika menghadapi situasi ketidakpastian, seperti dalam kondisi pasar yang fluktuatif. Dalam kasus ini, pemimpin sering kali harus membuat keputusan berdasarkan perkiraan dan proyeksi yang tidak sepenuhnya pasti.

Data dan informasi yang akurat sangat penting dalam pengambilan kebijakan, karena keputusan yang baik harus didasarkan pada fakta. Data membantu pengambil kebijakan memahami masalah dengan lebih jelas dan mempertimbangkan implikasi dari berbagai alternatif. Menurut Sirojuddin

dkk (2022) terdapat beberapa model dalam pengambilan kebijakan, seperti model rasional, model incremental, dan model campuran. Model rasional berfokus pada proses yang terstruktur dan logis, sementara model incremental menekankan keputusan-keputusan kecil yang diambil secara bertahap. Pengambilan kebijakan di era digital semakin dipengaruhi oleh teknologi dan data besar (big data). Teknologi memungkinkan analisis yang lebih cepat dan mendalam, sehingga keputusan dapat diambil dengan lebih cepat dan tepat (Ferliandre & Anggraini (2021).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengambilan kebijakan adalah proses menentukan tindakan yang paling tepat berdasarkan analisis masalah, alternatif solusi, dan evaluasi dampak. Proses ini melibatkan pendekatan sistematis, rasional, dan berbasis data, serta mempertimbangkan aspek etika untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Proses Pengambilan Keputusan

Menurut pandangan Herbert A. Simon, seorang ahli di bidang teori keputusan dan manajemen. Simon menjelaskan proses pengambilan keputusan sebagai serangkaian tahapan yang logis dan sistematis, yang dibagi menjadi beberapa langkah utama dikutip dari Maki & Nurjaman (2022):

a. *Intelligence* (Pengenalan Masalah)

Pada tahap ini, pengambil keputusan mengidentifikasi masalah atau peluang yang memerlukan keputusan. Proses ini mencakup pengumpulan informasi, memahami situasi, dan mencari gejala-gejala yang menunjukkan adanya masalah.

b. *Design* (Perancangan Alternatif)

Setelah masalah dikenali, tahap berikutnya adalah merancang atau mengembangkan berbagai alternatif solusi. Pengambil keputusan melakukan analisis untuk mengevaluasi setiap opsi yang mungkin, mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari masing-masing alternatif.

c. *Choice* (Pemilihan Alternatif Terbaik)

Setelah alternatif dirancang, pengambil keputusan memilih solusi yang paling sesuai berdasarkan kriteria tertentu, seperti efektivitas, efisiensi, atau dampak yang diinginkan. Pada tahap ini, metode evaluasi, seperti analisis manfaat-biaya atau pemeringkatan alternatif, sering digunakan untuk membandingkan opsi dan memilih yang terbaik.

d. *Implementation* (Pelaksanaan Keputusan)

Tahap ini melibatkan pelaksanaan atau penerapan keputusan yang telah diambil. Simon menekankan bahwa keputusan yang baik tidak hanya ditentukan oleh pilihan terbaik, tetapi juga oleh kemampuan untuk mengimplementasikannya secara efektif dalam situasi yang ada. Pengambil keputusan harus mengoordinasikan sumber daya, memberi instruksi, dan memantau pelaksanaan agar hasilnya sesuai dengan tujuan.

e. *Review* (Evaluasi dan Tindak Lanjut)

Setelah keputusan diimplementasikan, tahap evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dan hasil dari keputusan tersebut. Simon menekankan pentingnya evaluasi untuk memahami apakah keputusan sudah memecahkan masalah dengan baik atau ada hal-hal yang perlu diperbaiki. Evaluasi ini juga menjadi pembelajaran bagi proses pengambilan keputusan berikutnya.

2.2.3 Indikator Pengambilan Keputusan

Menurut Siregar dalam Puspitawati (2020) ada tiga indikator pengambilan keputusan yang dianggap penting dalam kualitas pengambilan kebijakan, yakni:

a. Efektivitas Keputusan

Efektivitas menunjukkan sejauh mana keputusan mampu mencapai tujuan dan memberikan dampak positif bagi organisasi. Keputusan yang efektif adalah keputusan yang tidak hanya

menyelesaikan masalah, tetapi juga memberikan hasil jangka panjang yang bermanfaat.

b. Konsistensi dengan Nilai dan Visi Organisasi

Keputusan yang baik harus selaras dengan nilai, budaya, dan visi organisasi. Keputusan yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi membantu menjaga identitas dan integritas perusahaan serta meningkatkan kepercayaan di antara anggota organisasi.

c. Risiko yang Dapat Dikelola

Pengambilan keputusan yang mempertimbangkan risiko membantu organisasi menghindari masalah yang mungkin timbul di masa depan dan memungkinkan kesiapan untuk menanganinya.

2.2.4 Teori - Teori Pengambilan Keputusan - Kebijakan

2.2.4.1 *Bounded Rationality Theory*

Teori pengambilan keputusan yang relevan dengan kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) salah satunya adalah Teori *Bounded Rationality* yang diperkenalkan oleh Herbert A. Simon. Teori ini muncul sebagai kritik terhadap model pengambilan keputusan yang sepenuhnya rasional, dan telah berkembang sejak awal 1950-an hingga saat ini, dengan pembaruan dan aplikasi dalam konteks modern, termasuk kebijakan ketenagakerjaan.

Teori *Bounded Rationality* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert A. Simon dalam bukunya "*Administrative Behavior*" pada tahun 1947. Simon berargumen bahwa pengambil keputusan sering kali tidak memiliki semua informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan optimal dan terpaksa bekerja dengan batasan-batasan kognitif dan situasional. Konsep ini menekankan bahwa individu tidak selalu bertindak secara rasional, melainkan mencari solusi yang cukup baik dalam konteks keterbatasan informasi dan waktu.

Sejak saat itu, teori ini telah banyak dikembangkan dan diterapkan di berbagai bidang, termasuk ekonomi, psikologi, dan ilmu politik. Dalam konteks pengambilan keputusan kebijakan, terutama

terkait PHK, teori ini membantu menjelaskan bagaimana manajer dan pembuat kebijakan mempertimbangkan berbagai faktor ketika menghadapi situasi yang kompleks dan tidak pasti.

Teori *Bounded Rationality* menyatakan bahwa pengambilan keputusan beroperasi dalam batasan-batasan tertentu, seperti keterbatasan informasi, waktu terbatas untuk analisis, serta kapasitas kognitif yang terbatas. Oleh karena itu, mereka cenderung mencari alternatif yang paling memadai daripada yang paling optimal. Hal ini sangat relevan dalam konteks PHK, di mana keputusan harus diambil dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti dampak sosial, ekonomi perusahaan, dan hukum ketenagakerjaan.

Dalam praktiknya, ketika perusahaan menghadapi kebutuhan untuk melakukan PHK, manajer mungkin tidak memiliki semua data tentang dampak jangka panjang dari keputusan tersebut. Mereka akan mengandalkan informasi yang tersedia dan pengalaman sebelumnya untuk membuat keputusan yang dianggap terbaik pada saat itu.

Dalam situasi PHK, teori ini menunjukkan bahwa manajer akan mempertimbangkan faktor internal (seperti kondisi keuangan perusahaan) dan faktor eksternal (seperti kondisi pasar tenaga kerja) secara bersamaan. Keputusan untuk melakukan PHK sering kali merupakan hasil dari pertimbangan pragmatis daripada analisis mendalam tentang semua kemungkinan alternatif.

Proses pengambilan keputusan ini juga dipengaruhi oleh tekanan sosial dan norma organisasi, di mana manajer mungkin merasa tertekan untuk mengambil keputusan tertentu demi menjaga reputasi atau stabilitas organisasi. Dalam hal ini, teori *Bounded Rationality* memberikan kerangka kerja untuk memahami mengapa keputusan yang tampaknya tidak rasional bisa diambil dalam konteks tertentu. Sejak diperkenalkan, teori *Bounded Rationality* telah mengalami perkembangan signifikan. Penelitian terbaru menunjukkan bagaimana teknologi informasi dapat membantu mengurangi batasan-batasan kognitif dengan menyediakan data yang lebih baik dan analisis yang

lebih mendalam. Misalnya, penggunaan sistem informasi manajemen dapat memberikan wawasan yang lebih baik kepada manajer mengenai dampak dari PHK sebelum keputusan diambil.

Selain itu, konsep heuristik strategi mental sederhana yang digunakan untuk membuat keputusan juga menjadi bagian penting dari perkembangan teori ini. Heuristik membantu pengambil keputusan untuk menyederhanakan proses kompleks tetapi juga dapat menyebabkan bias jika tidak digunakan dengan hati-hati. Implikasi dari teori ini dalam kebijakan PHK sangat signifikan. Manajer perlu menyadari bahwa keputusan mereka tidak hanya dipengaruhi oleh data kuantitatif tetapi juga oleh faktor kualitatif seperti persepsi karyawan dan dampak sosial dari PHK. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis menyeluruh sebelum mengambil langkah-langkah drastis seperti PHK.

Penerapan teori *Bounded Rationality* juga mendorong organisasi untuk menciptakan lingkungan di mana pengambilan keputusan dapat dilakukan secara kolaboratif. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, organisasi dapat mengurangi risiko bias dan meningkatkan kualitas keputusan. Teori *Bounded Rationality* menawarkan perspektif penting dalam memahami proses pengambilan keputusan dalam kebijakan PHK. Dengan mengakui keterbatasan kognitif dan situasional dari para pembuat keputusan, organisasi dapat lebih baik mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan kompleks yang muncul dari situasi ketenagakerjaan yang sulit.

Ke depan, penting bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi bagaimana teknologi baru dapat membantu mengatasi batasan-batasan tersebut dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan. Implementasi strategi berbasis data dapat memberikan manfaat signifikan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa depan.

2.2.4.2 Teori Rasional Komprehensif

Teori Rasional Komprehensif adalah pendekatan yang menekankan pada pengambilan keputusan yang sistematis dan analitis. Dalam konteks ini, pembuat keputusan diharapkan untuk mengidentifikasi semua alternatif yang mungkin, mengevaluasi setiap alternatif berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, dan memilih opsi yang paling optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori ini berakar pada asumsi bahwa individu bertindak secara rasional dan memiliki akses ke informasi yang lengkap untuk membuat keputusan yang terbaik.

Proses pengambilan keputusan dalam teori ini melibatkan beberapa langkah kunci: pertama, identifikasi masalah secara jelas; kedua, pengumpulan informasi relevan; ketiga, pengembangan alternatif; keempat, analisis biaya dan manfaat dari setiap alternatif; dan terakhir, pemilihan alternatif terbaik. Pendekatan ini sering digunakan dalam situasi di mana keputusan yang diambil memiliki dampak signifikan dan memerlukan pertimbangan yang mendalam.

Namun, meskipun teori ini menawarkan kerangka kerja yang komprehensif, teori ini juga menghadapi kritik karena seringkali tidak realistis dalam praktiknya. Dalam banyak situasi, pembuat keputusan tidak memiliki semua informasi yang diperlukan atau waktu untuk melakukan analisis menyeluruh. Hal ini menyebabkan munculnya konsep *bounded rationality*, di mana pengambil keputusan terpaksa bekerja dengan informasi yang terbatas dan waktu yang terbatas.

Dalam konteks perusahaan, penerapan teori rasional komprehensif dapat membantu dalam merumuskan kebijakan strategis dan operasional. Misalnya, ketika perusahaan mempertimbangkan peluncuran produk baru, mereka dapat menggunakan pendekatan ini untuk menganalisis pasar, memahami kebutuhan konsumen, dan mengevaluasi potensi risiko serta keuntungan dari produk tersebut.

Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa dalam praktiknya, pengambilan keputusan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, politik internal, dan dinamika pasar yang dapat mengaburkan proses rasional ini.

2.2.4.3 Teori Inkremental

Teori Inkremental diperkenalkan oleh Charles E. Lindblom sebagai kritik terhadap model rasional komprehensif. Dikutip dari Sinaga (2023) dalam pendekatan ini, pengambilan keputusan dianggap sebagai proses bertahap di mana perubahan kebijakan dilakukan secara perlahan-lahan melalui modifikasi kecil dari kebijakan yang sudah ada sebelumnya. Lindblom menyebut metode ini sebagai "*disjointed incrementalism*," di mana pembuat keputusan cenderung mengambil langkah-langkah kecil daripada melakukan perubahan besar sekaligus.

Model inkremental berfokus pada kenyataan bahwa pembuat keputusan sering kali tidak memiliki kapasitas untuk menganalisis semua alternatif secara mendalam. Oleh karena itu, mereka lebih memilih untuk melakukan penyesuaian kecil berdasarkan pengalaman sebelumnya dan informasi yang tersedia saat itu. Pendekatan ini mencerminkan sifat pragmatis dari pengambilan keputusan dalam konteks ketidakpastian dan kompleksitas situasi nyata. Salah satu keuntungan dari model inkremental adalah kemampuannya untuk mengurangi risiko dan biaya ketidakpastian. Dengan melakukan perubahan kecil secara bertahap, perusahaan dapat menguji efek dari kebijakan baru sebelum melaksanakan perubahan besar. Ini juga memungkinkan organisasi untuk belajar dari pengalaman sebelumnya dan menyesuaikan kebijakan sesuai kebutuhan.

Namun, model ini juga memiliki kelemahan. Keputusan inkremental dapat menghasilkan kebijakan yang hanya menyelesaikan masalah jangka pendek tanpa mempertimbangkan dampak jangka panjang atau masalah mendasar lainnya. Selain itu, model ini cenderung

mempertahankan status *quo* dan dapat mengabaikan kebutuhan akan perubahan fundamental dalam organisasi (Saputra, 2022).

Dalam praktiknya, banyak perusahaan menggunakan pendekatan inkremental ketika menghadapi tantangan atau perubahan pasar yang cepat. Misalnya, saat merespons umpan balik pelanggan terhadap produk tertentu, perusahaan mungkin memilih untuk melakukan perbaikan kecil daripada merombak seluruh produk.

2.2.4.4 Teori Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti (*Evidence-Based Decision Making*)

Teori Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti (*Evidence-Based Decision Making*) menekankan pentingnya penggunaan data dan bukti empiris dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan didasarkan pada informasi yang valid dan relevan daripada hanya berdasarkan intuisi atau pengalaman subjektif. Dalam konteks perusahaan, penerapan teori ini melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber seperti riset pasar, analisis kinerja sebelumnya, dan umpan balik pelanggan untuk mendukung keputusan strategis. Dengan memanfaatkan bukti empiris, manajer dapat membuat pilihan yang lebih informasional dan terukur mengenai kebijakan atau strategi bisnis (Muktamar dkk, 2024).

Salah satu keuntungan utama dari pendekatan berbasis bukti adalah kemampuannya untuk meningkatkan akurasi dan efektivitas keputusan. Ketika data digunakan untuk mendukung argumen atau rekomendasi tertentu, hal ini dapat membantu mengurangi bias kognitif dan meningkatkan transparansi dalam proses pengambilan keputusan. Namun, tantangan utama dalam menerapkan teori ini adalah keterbatasan akses terhadap data berkualitas tinggi serta kemampuan analisis data di kalangan pembuat keputusan. Selain itu, terkadang ada resistensi terhadap perubahan ketika data menunjukkan perlunya penyesuaian besar terhadap kebijakan atau praktik yang sudah ada.

Meskipun demikian, semakin banyak organisasi mengadopsi pendekatan berbasis bukti sebagai bagian dari budaya mereka untuk meningkatkan efektivitas operasional dan strategis mereka. Misalnya, dalam sektor kesehatan atau pendidikan, penggunaan data berbasis bukti telah terbukti efektif dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik dan hasil yang lebih positif bagi masyarakat. Dengan demikian, teori Pengambilan Keputusan Berbasis Bukti memberikan kerangka kerja penting bagi perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih baik dengan memanfaatkan data sebagai dasar utama dalam proses tersebut.

2.3 Dampak PHK terhadap Perusahaan dan Karyawan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dampak yang signifikan baik bagi perusahaan maupun karyawan yang terlibat. Berikut adalah dampak PHK terhadap kedua pihak tersebut:

a. Dampak PHK Terhadap Perusahaan:

1) Penurunan Produktivitas

PHK dapat menyebabkan penurunan produktivitas jika karyawan yang di-PHK adalah bagian penting dari operasional perusahaan. Hal ini bisa mengganggu kelancaran kerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2) Biaya Pemutusan Hubungan Kerja

Perusahaan harus membayar pesangon, tunjangan, dan kompensasi lainnya kepada karyawan yang di-PHK. Biaya-biaya ini dapat membebani keuangan perusahaan, terutama jika jumlah karyawan yang di-PHK banyak.

3) Dampak terhadap Moral Karyawan yang Tersisa

PHK dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang tersisa, menimbulkan rasa tidak aman, dan merusak hubungan antara manajemen dan karyawan. Karyawan yang merasa terancam oleh kemungkinan PHK dapat mengalami penurunan motivasi.

4) Reputasi Perusahaan

Proses PHK yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak citra perusahaan di mata publik dan calon karyawan. Reputasi perusahaan dapat terpengaruh, terutama jika PHK dilakukan secara massal atau dianggap tidak adil.

5) Pengurangan Beban Karyawan

Di sisi lain, PHK bisa menjadi langkah efisiensi bagi perusahaan. Dengan mengurangi jumlah karyawan yang tidak lagi dibutuhkan, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dalam jangka panjang.

b. **Dampak PHK Terhadap Karyawan:**

1) Kehilangan Sumber Penghasilan

Dampak langsung bagi karyawan adalah kehilangan pendapatan, yang bisa menimbulkan kesulitan finansial, terutama bagi mereka yang bergantung sepenuhnya pada pekerjaan tersebut.

2) Stres dan Ketidakpastian

Karyawan yang di-PHK sering mengalami stres, kecemasan, dan ketidakpastian terkait masa depan mereka. Proses PHK dapat merusak kesehatan mental dan fisik karyawan yang terlibat.

3) Peluang Baru

Meskipun PHK membawa dampak negatif, ini juga bisa menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau memulai usaha sendiri. Dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan peluang kerja lain di pasar.

4) Perasaan Tidak Adil

Jika PHK dianggap tidak adil atau dilakukan tanpa alasan yang jelas, karyawan yang di-PHK bisa merasa diperlakukan tidak adil. Ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan rasa kecewa yang mendalam.

5) Pengaruh terhadap Karier Jangka Panjang

Bagi karyawan yang di-PHK, hal ini dapat berdampak pada karier jangka panjang mereka. Meskipun beberapa mungkin bisa melanjutkan karier di perusahaan lain, PHK dapat mempengaruhi citra mereka dalam industri atau pasar kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan referensi dari penelitian sebelumnya sebagai panduan untuk mengembangkan penelitian ini. Dalam hal teori dan konsep, penelitian sebelumnya telah membantu penulis merancang penelitian ini. Beberapa penelitian telah menyelidiki dan menganalisis tentang strategi pemasaran dalam meningkatkan minat beli konsumen dan penelitian sejenis lainnya yang masih relevan. Tabel di bawah ini berisi rangkuman dari hasil penelitian terdahulu yang relevan terkait topik pembahasan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Daulay, N. K. (2021).	Penerapan Metode Waspas Untuk Efektifitas Pengambilan Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja	Metode analisa data dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif Pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.	Untuk mengatasi kebijakan PHK diperlukan suatu sistem pendukung keputusan yang dapat membantu pimpinan untuk dapat mengambil kebijakan yang baik. Sistem pengambilan keputusan (SPK) ini memerlukan suatu

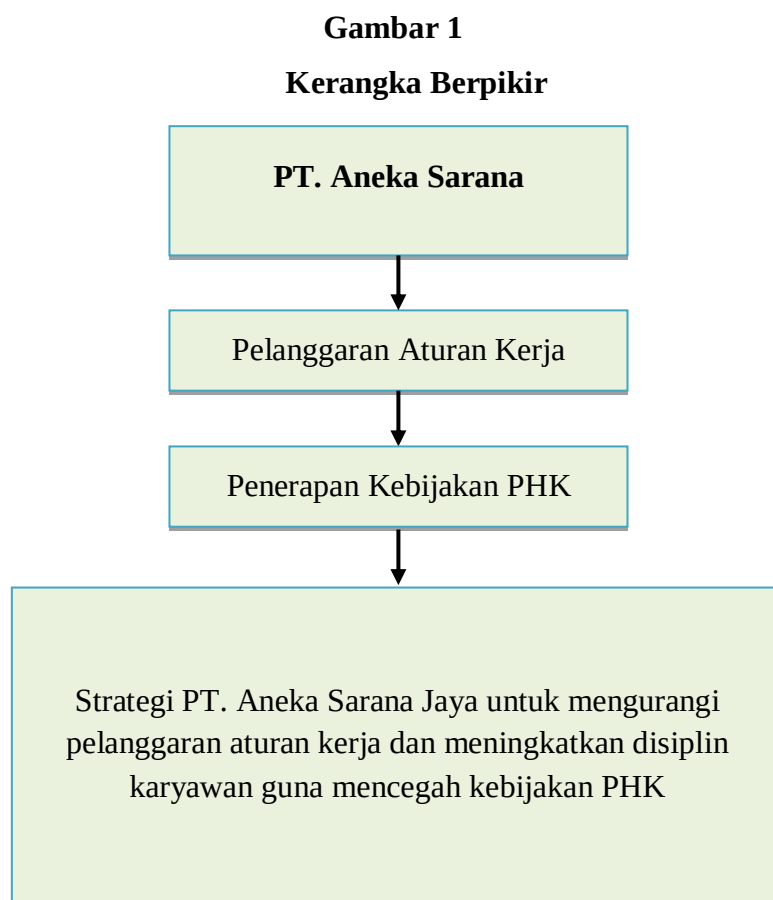
No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				metode dalam proses penyelesaiannya. Ada banyak metode yang dapat digunakan salah satunya adalah metode WASPAS.
2	Nelson, A., Christini, J., Sandra, N., Clarissa, F., & Vivianti, W. (2023).	Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri <i>Startup</i>	Metode ini menggunakan penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif yang dimana merupakan studi kasus. Data sekunder didapatkan dengan mengambil data sumber yang sudah ada seperti buku, jurnal, ataupun dokumen terkait pemutusan hubungan kerja (PHK).	Penelitian ini memiliki hasil bahwa dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah menjadi tempat bagi perkembangan pesat industri startup. Namun, seperti halnya dengan semua industri lainnya, praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) juga terjadi di industri startup misalnya seperti Amazon, twitter, dan juga Shopee. Kemudian dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang

No	Nama Peneliti	Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
3	Alfa, M. Z., Murni, S., & Roring, F. (2016).	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara	Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan teknik analisis Regresi Linear Berganda dan sampel berjumlah 34 orang.	Hasil penelitian menunjukkan faktor pribadi, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemutusan hubungan kerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. PLN (Persero) menerapkan strategi Sumber Daya Manusia yang mengurangi atau mencegah perputaran karyawan yang tinggi.

Sumber : Olahan Peneliti (2024).

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah penelitian dan tujuan penelitian nantinya yang ingin dicapai ataupun dituntaskan (Adnani, 2021). Untuk lebih jelas alur dari penelitian ini dapat terlihat melalui kerangka berpikir penelitian di bawah ini:



Sumber: Olahan Peneliti (2024).