

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan dengan membahas tentang “Analisis Faktor-Faktor Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Pengambilan Kebijakan di Perusahaan PT. Aneka Sarana Jaya Kota Gunungsitoli.”: peneliti memberikan kesimpulan utama penelitian sebagai berikut:

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

Kebijakan pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Aneka Sarana Jaya sebagian besar dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mencakup penurunan kinerja karyawan, restrukturisasi atau efisiensi perusahaan, serta krisis ekonomi atau finansial. Penurunan kinerja karyawan secara konsisten menjadi alasan dominan, terutama bagi karyawan yang gagal memenuhi target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Faktor lain seperti restrukturisasi organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan di tengah ketidakpastian ekonomi. Keputusan untuk melakukan PHK ini menjadi langkah yang sulit, namun dianggap perlu oleh perusahaan dalam mempertahankan stabilitas dan produktivitas perusahaan.

2. Bentuk Pelanggaran Aturan Kerja terhadap Keputusan PHK

Pelanggaran aturan kerja, termasuk tindakan kriminal seperti pencurian barang perusahaan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta kurangnya kerja sama tim, terbukti memiliki dampak signifikan terhadap keputusan PHK di PT. Aneka Sarana Jaya. Karyawan yang terlibat dalam pelanggaran ini dinilai merugikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, yang akhirnya mendorong manajemen untuk mengambil tindakan tegas berupa PHK. Tindakan seperti pencurian barang perusahaan mengurangi kepercayaan manajemen terhadap karyawan dan meningkatkan biaya pengawasan.

3. Strategi untuk Mencegah Pelanggaran Aturan Kerja dan Mengurangi Kebijakan PHK

PT. Aneka Sarana Jaya dapat mengadopsi beberapa strategi untuk mencegah pelanggaran aturan kerja dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, dengan tujuan mengurangi kebijakan PHK. Strategi ini meliputi program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, peningkatan pengawasan dan pemberian sanksi disiplin yang adil, serta pendekatan yang lebih proaktif dalam membangun kerja sama tim. Program pelatihan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka, sementara peningkatan pengawasan dan disiplin akan menekan pelanggaran aturan yang sering terjadi. Melalui pendekatan yang lebih proaktif dalam membangun kerja sama tim, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, sehingga keputusan PHK bisa diminimalisir.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa selain faktor internal karyawan, kebijakan perusahaan serta tindakan preventif yang diterapkan PT. Aneka Sarana Jaya memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan PHK dan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, berikut adalah tiga saran atau rekomendasi peneliti untuk perbaikan kebijakan PHK dan pengelolaan karyawan di PT. Aneka Sarana Jaya ke depannya:

1. Penerapan Program Pengembangan Karyawan secara Berkelanjutan

Untuk mencegah penurunan kinerja yang berujung pada PHK, perusahaan sebaiknya mengimplementasikan program pengembangan karyawan secara berkala, seperti pelatihan, bimbingan kerja, dan penilaian kinerja berbasis kompetensi. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, perusahaan tidak hanya membantu karyawan

mencapai target yang diharapkan tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kompetitif dan produktif. Program ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi potensi karyawan yang dapat ditingkatkan untuk posisi strategis di masa mendatang.

2. Peningkatan Pengawasan dan Penegakan Disiplin yang Adil

Rekomendasi berikutnya adalah memperketat pengawasan dan penegakan aturan kerja yang tegas dan adil. Untuk mengurangi pelanggaran seperti ketidakhadiran tanpa alasan, pencurian, atau pelanggaran kerja sama tim, perusahaan perlu memperkuat sistem pemantauan dan pemberian sanksi disiplin secara konsisten. Pengawasan yang baik, didukung oleh sistem sanksi yang tepat, akan memberikan efek jera pada karyawan yang melanggar aturan dan menjaga lingkungan kerja tetap tertib. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk menerapkan sistem apresiasi bagi karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang baik dan disiplin, sehingga motivasi kerja tim dapat terjaga.

3. Membangun Budaya Kerja Sama Tim dan Komunikasi yang Efektif

Untuk memperkuat kerja sama tim dan mengurangi potensi konflik atau ketidakserasian antar karyawan, PT. Aneka Sarana Jaya disarankan untuk membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka. Program pengembangan soft skills seperti pelatihan komunikasi, manajemen konflik, dan kerja tim dapat diterapkan untuk mendorong semangat kolaboratif. Dengan langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan mengurangi risiko pelanggaran yang disebabkan oleh konflik antar karyawan.

Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan manajemen karyawan secara keseluruhan, menekan angka pelanggaran aturan, serta meminimalkan kebijakan PHK sebagai solusi akhir dalam mengatasi masalah karyawan.