

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI PERUSAHAAN

Restu Purwaningtyas

Nim : C.2210323

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Djuanda Bogor

E-Mail : [restuoppo769@gmail.com](mailto:restuoppo769@gmail.com)

---

### ABSTRACT

*Termination of Employment (PHK) is a concept applied by companies to terminate employment relationships which can be caused by various things. This study uses a method using a literature test by tracing sources that have been made previously to be used as reference ideas in research. This study aims to find out what factors influence Termination of Employment (PHK) in companies. The results of the study show that during the Covid-19 pandemic, personal factors, company culture, collective job satisfaction, and prevention of high employee turnover are factors for termination of employment in the company.*

**Keywords:** *factors, initiation of labor relations in the company*

### ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) merupakan sebuah konsep yang diterapkan oleh perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Penelitian ini menggunakan metode menggunakan uji literature dengan cara menelusuri sumber-sumber yang pernah dibuat sebelumnya untuk di jadikan ide-ide referensi dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) di perusahaan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa masa pandemi covid-19, faktor pribadi, budaya perusahaan, kepuasan kerja secara bersama, dan pencegahan perputaran karyawan yang tinggi merupakan faktor pemutusan hubungan kerja di perusahaan.

**Kata kunci:** faktor, pemutusan hubungan kerja di perusahaan

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan suatu makhluk sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Mereka membantu perusahaan bekerja dengan baik dan melakukan pekerjaan dengan baik. Orang-orang yang bekerja di sana, yang disebut karyawan, dapat membuat perbedaan besar dalam seberapa baik kinerja perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang baik, melatih mereka dengan baik, dan membuat mereka bahagia sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaiknya. Ini membutuhkan banyak waktu dan uang, sehingga perusahaan perlu berhati-hati dan melakukan pekerjaan dengan baik dalam mengelola karyawannya. Jika perusahaan melakukan pekerjaan dengan baik, itu akan berhasil.

Terkadang orang berhenti bekerja di suatu pekerjaan karena berbagai alasan. Alasan tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pribadi mereka, seperti berapa umur mereka atau sudah berapa lama mereka bekerja di sana. Orang yang lebih muda cenderung lebih sering meninggalkan pekerjaannya dari pada orang yang lebih tua. Orang yang telah bekerja dalam waktu singkat juga cenderung lebih sering keluar. Ini mungkin karena mereka mengharapkan sesuatu yang berbeda dari pekerjaan itu. Orang-orang yang merasa memiliki pekerjaan cenderung tidak akan pergi. Orang juga meninggalkan pekerjaannya karena mereka tidak senang dengan pekerjaan atau perusahaan mereka. Ini mungkin karena mereka tidak suka bagaimana perusahaan dijalankan atau berapa banyak mereka dibayar. Terakhir, cara perusahaan melakukan berbagai hal dapat mempengaruhi apakah orang ingin tetap bekerja di sana atau tidak. Jika orang merasa senang dengan cara kerja perusahaan, mereka akan lebih senang dengan pekerjaan mereka.

Untuk mengetahui dan melakukan analisis hukum ketenagakerjaan terhadap keberadaan pekerja yang menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan di PT X. Untuk menganalisis upaya-upaya yang dilakukan pihak-pihak terkait dalam penyelesaian masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara lisan di PT X. Dan Perusahaan dapat

melakukan pemutusan hubungan kerja selama Covid-19 dengan alasan Overmacht apabila perusahaan dapat membuktikan bahwa akibat pandemi Covid-19 tidak mampu lagi menjalankan kewajibannya terhadap pekerja atau buruh. Tujuan dari penelitian ini mengkaji dan menganalisis akibat hukum terhadap pengusaha yang melakukan pemutusan hubungan kerja pekerja PKWT yang terdampak COVID-19 .

Pemutusan hubungan kerja berarti ketika perusahaan dan pekerjanya berhenti bekerja sama untuk selamanya. Ini bisa terjadi ketika pekerja pergi sendiri atau ketika perusahaan menyuruh mereka pergi. Tidak baik bagi perusahaan untuk menghabiskan uang mereka tetapi perusahaan akan kehilangan pekerja yang baik. Perusahaan harus mencari pekerja yang baru untuk menggantikan mereka.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berakhirnya masa kerja karyawan. Untuk para karyawan, pegawai, ataupun pemilik bisnis yang tentu tidak asing lagi dengan istilah ini. Meskipun PHK adalah kebijakan perusahaan, namun pemerintah juga turut mengatur hal tersebut.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan sebuah konsep yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja, yang mana dapat disebabkan oleh berbagai macam hal. Dengan demikian, hak serta kewajiban antar karyawan dan juga perusahaan bisa hilang. Pengertian tersebut sudah tercantum dalam Pasal 1 Nomor 25 dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Secara umum, hal yang bisa menyebabkan adanya PHK ada tiga. Pertama yaitu karena demi hukum, seperti misalnya pensiun, meninggal dunia, ataupun PKWT telah berakhir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana resiliensi pada karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja .

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian uji literature dengan cara menelusuri sumber-sumber yang pernah dibuat sebelumnya untuk menjadikan ide-ide referensi dalam penelitian.

Data yang dikumpulkan dilakukan secara kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena yang mendalam. Melihat perkembangan Negara dalam menghadapi adanya beberapa faktor pemutusan hubungan kerja penting untuk kita melihat banyaknya tingkat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan terkait adanya pandemi Covid-19, dan seleksi yang dilakukan kepada karyawan untuk mengurangi jumlah pekerja didalam perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu keputusan yang diambil oleh perusahaan atau pihak tertentu seperti *human resource development* untuk disampaikan kepada karyawan dalam proses pemberhentian atau memutuskan hubungan kerja kepada suatu perusahaan tersebut. Manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, jika perusahaan ingin memberhentikan karyawan harus dengan alasan atau faktor tertentu dalam pemutusan hubungan kerja, dan jika ingin memberhentikan mereka harus sesuai dengan prosedur atau perjanjian yang sudah disepakati bersama.

Dalam hal ini ada lima faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Adanya pandemi covid-19

Pada akhir 2019 awal dari munculnya suatu wabah penyakit yang disebabkan oleh virus corona yang akrab disebut Covid-19 . Covid-19 kemunculannya terdeteksi di Tiongkok kota Wuhan Provinsi Hubei untuk pertama kali di tahun 2020 yang menyebabkan masalah besar didunia terutama

di Indonesia yang sangat mempengaruhi dunia pekerjaan, disaat itu banyak perusahaan yang mengurangi karyawan karena sudah menjadi kebijakan pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus tersebut. Dan virus corona menjadi salah satu faktor pemutusan hubungan kerja.

2. Faktor pribadi.

Faktor pribadi biasanya dipengaruhi oleh umur pekerja yang sudah menduduki masa pensiun, faktor tersebut merupakan salah satu pemutusan hubungan kerja.

3. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan dipengaruhi *culture* yang bervariasi diperusahan, biasanya terdapat beberapa pekerja yang tidak cocok dengan budaya tersebut dan akhirnya memilih untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan kerja secara bersama

Kurang puasnya pekerja biasanya disebabkan oleh kenyamanan yang berada di perusahaan, misalnya pemimpin perusahaan yang kaku dan lingkungan yang toxic menyebabkan karyawan tersebut memilih berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasannya kerja secara bersama biasanya memiliki kekurangan tersendiri untuk pekerja yang lebih memilih untuk bekerja sendiri, terkadang ada pekerja yang mengandalkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu lebih baik mengerjakan sesuatu secara individu dari pada mengerjakan secara bersama.

5. Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi

Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi biasanya disebabkan oleh lebihnya jumlah karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, maka dari itu adanya perputaran karyawan karena untuk mengurangi jumlah pekerja, dan pekerja yang sudah melebihi umur harus diganti oleh pekerja yang lebih muda, karena pekerja yang lebih muda biasanya memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkan yang sudah mereka tetapkan. Maka dari itu pemutusan hubungan

kerja untuk perputaran karyawan itu digunakan untuk menseleksi karyawan yang seharusnya sudah pensiun atau sudah habis masa umurnya untuk bekerja disebuah perusahaan.

Jadi, dalam faktor tersebut kita harus tahu bagaimana cara menanggapi, adapun cara untuk menanggapi faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dengan cara, perusahaan harus mengambil sikap atau keputusan yang tegas dalam Pemutusan Hubungan Kerja(PHK). Jika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan syarat berdasarkan peraturan (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A). Bukan cuma dari perusahaan, biasanya dari karyawan juga bisa memutuskan hubungan kerja karena merasa tidak nyaman diperusahaan tersebut atau ada faktor lain yang mempengaruhi.

Dalam hal ini perusahaan harus mengambil sikap yang tegas dalam Pemutusan Hubungan Kerja(PHK). Jika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan harus memenuhi syarat berdasarkan peraturan (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A).

## **KESIMPULAN**

Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) perlu adanya kesepakatan antara perusahaan dan karyawan . Perusahaan harus memutuskan secara tegas dan memenuhi syarat dalam proses pengambilan keputusan yang sudah tertera dalam UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menuntaskan beberapa faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dengan cara melakukan riset secara langsung. Melakukan riset secara langsung untuk mengurangi dampak Pemutusan Hubungan Kerja(PHK) dan perusahaan bisa mengetahui bagaimana cara untuk menanggulangi permasalahan pemutusan hubungan kerja terutama masalah yang sangat mempengaruhi pemutusan hubungan kerja.

## REFERENSI

- 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*, 1 dan 4.
- Buwana, S. A., & Putra, M. S. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 1-2.
- Cahyadi, S., & S.H., C.N., M.Hum, D. T. (2022). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1-2.
- Maruf, M., & Putra, R. S. (2021). Dampak Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dan Ketidakkoperatifan Perusahaan Dalam Mmemberikan Hak Karyawan Setelah di PHK. *Accounting and Management Journal*, 1-2.
- Muslim, M. (2015). Dilema Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Karyawan. *Esensi*, 1.
- Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 1.
- Sugiarti, Y., & Wijayanti, A. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*, 1-2.
- Sulastri, S., & Dede. (2021). Pengaruh Hubungan Kerja (PHK) dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM di Lampung Timur Pada Era Pandemic Covid 19. 1-2.
- Syafrida, Safrizal, & Suryani, R. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Masa Pandemi Covid-19 Perusahaan Terancam dapat di Palitkan. *Journal Of Law*, 19-30.
- Taun, & Nugraha, A. (2020, November Senin). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pndemi Covid-19. *Batulis Civil Law Rev*, p. 24 dan 27.