

DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKARYA CIPTA NUSANTARA TIMIKA PAPUA*THE IMPACT OF TERMINATION OF EMPLOYEE RELATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAHAKARYA CIPTA NUSANTARA TIMIKA PAPUA*

Oleh:

Ester Flora Diana Hasibuan¹**Lucky O. H. Dotulong²****Yantje Uhing³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹esterhasibuan062@student.unsrat.ac.id²luckydotulong@unsrat.ac.id³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja dampak pemutusan hubungan kerja karyawan pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Metode Pengumpulan data disini dengan cara observasi lapangan dan wawancara kepada para karyawan dan karyawan yang terkena Pemutusan hubungan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan analisis pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Hasil penelitian ini adalah dampak pemutusan hubungan kerja karyawan yaitu bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia dan merugikan instansi, terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, dampak bagi karyawan yang masih bekerja adalah timbulnya kecemasan dalam melakukan pekerjaannya dan dampak positifnya karyawan yang masih bekerja dapat meningkatkan kinerjanya agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja, dan dampak bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja ialah tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya.

Kata Kunci: pemutusan hubungan kerja, kinerja karyawan

Abstract: This study aims to determine the impacts of termination of employment on employee performance at PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. The data collection method here is by means of field observations and interviews with employees and employees affected by termination of employment. The sample used in this research is purposive sampling. The research method used is a descriptive qualitative approach by analysing PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. The results of this study are the impact of terminating employees, namely for agencies, namely a lack of human resources and detrimental to agencies, especially losses of funds and time in terms of recruitment and selection, the impact for employees who are still working is the emergence of anxiety in carrying out their work and the positive impact of employees who are still working work can improve its performance in order to avoid termination of employment, and the impact on employees affected by Termination of Employment is that they are no longer able to meet the maximum needs of employees and their families.

Keywords: termination of employment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Isu ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomi, kesejahteraan sosial, dan sosial politik. Salah satu masalah ketenagakerjaan yang sering terjadi hingga saat ini adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan dampak yang besar bagi pekerja dan perekonomian Indonesia yaitu menyebabkan semakin tingginya angka pengangguran, meningkatnya angka kemiskinan, angka kriminalitas dan semakin memburuknya keuangan perkapita dan yang sangat penting untuk diperhatikan adalah

PHK masalah serius bagi para pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK secara lebih cerdas karena dapat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat (Gunawan dan Sugiyanto, 2011). Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja. Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan PHK merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja. Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan. Pemutusan hubungan kerja dengan berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja serta alasan-alasan yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak akan pernah menyebabkan permasalahan perselisihan terhadap kedua belah pihak dalam sistem kerja karena tenaga kerja telah mengetahui dan menyetujui dari awal saat perjanjian kerja tersebut dibuat. Sehingga tenaga kerja telah menerima dan mengantisipasi dirinya untuk menjalani pemutusan hubungan kerja tersebut. Beda halnya pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak, pasti akan menyebabkan perselisihan dan permasalahan hukum, karena dengan dilakukannya pemutusan hubungan kerja sepihak tenaga kerjalah dapat yang menanggung kerugian dengan hilangnya pekerjaan dan sumber penghasilan, yang diakibatkan oleh kebijakan pengusaha yang semena-mena. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami dan Nurwati (2022) menyatakan bahwa karyawan yang terdampak PHK menjadi sangat kesulitan untuk mencari pekerjaan lagi dan kesulitan membiayai kehidupan sehari-hari; Domingus dan Dongoran (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab PHK yaitu menurunnya permintaan yang drastis seiring melemahnya daya beli masyarakat, adanya karyawan yang tidak mencapai target penjualan, serta karyawan yang memasuki usia pensiun dan karyawan kontrak yang masa kontraknya telah habis; Sulastri dan Dede (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kesehatan mental karyawan.

Begitu juga yang dialami oleh para karyawan di PT. Mahakarya Cipta Nusantara yang kerap kali dihantui dengan adanya PHK. PT. Mahakarya Cipta Nusantara ini merupakan perusahaan jasa swasta yang berfokus pada pembangunan sarana dan prasarana khususnya dibidang service listrik (Instalasi dan elektronik), yang cukup memiliki peran besar dalam pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana di Daerah Timika Papua. Oleh karena itu tentu saja hal ini akan menimbulkan problematika di bagian sumber daya manusia. Dari tahun 2017 hingga 2023 terdapat 17 karyawan yang terkena PHK dan Penerimaan 19 Karyawan di PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Dimana di tahun 2017-2018 jumlah Karyawan yang di PHK adalah 4 karyawan dan karyawan yang diterima adalah 9 karyawan, di tahun 2019-2020 jumlah Karyawan yang di PHK adalah 12 karyawan dan tidak penerimaan karyawan, di tahun 2021-2022 jumlah Karyawan yang di PHK adalah 1 karyawan dan karyawan yang diterima adalah 5 karyawan dan ditahun 2023 tidak ada karyawan yang di phk dan karyawan yang diterima adalah 5 orang. Dari hasil observasi dan wawancara dengan wakil direktur dan staff yang ada, diperoleh data yang menunjukkan indikasi kinerja karyawan yang menurun karna dampak dari adanya PHK. Dampak yang terjadi yaitu dari Segi Finansial, Kondisi keuangan mantan karyawan tidak stabil pasca di PHK, dari Segi Non Finansial dapat menimbulkan penurunan moral antar pegawai karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan. PHK juga menimbulkan banyak perubahan di perusahaan termasuk perubahan di tingkat kenyamanan dan jaminan yang dirasakan para pegawai akan pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah di paparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan".

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yakni:

1. Untuk mengetahui Faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja pada Karyawan PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua.
2. Untuk mengetahui Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Karyawan PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua.

Pemutusan Hubungan Kerja

UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (25), Pemutusan Hubungan Kerja adalah pemutusan hubungan kerja karena alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau pekerja dengan pemberi kerja.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2019: 182) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Margina (2022) bertujuan untuk mengetahui bentuk pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 serta cara penyelesaian PHK pada masa pandemi covid-19 di Dinas Tenaga Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Normatif Empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis, sumber data primer dan sumber data sekunder serta analisis bahan hukum menggunakan dekriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pandemi covid-19 yang diatur dalam UndangUndang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kedua, dihapusnya ketentuan Pasal 152 diganti dengan pasal-pasal yang lebih memudahkan proses PHK. Ketiga, pengaturan tentang kompensasi atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak. Serta, keempat alasan perusahaan dan perkerja terkait PHK dan mekanisme perundingan dan penetapannya. Penyelesaian PHK pada masa covid-19 di Dinas Tenaga Kerja yaitu dengan jalur non litigasi dengan cara mediasi yang telah sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata kerja Mediasi dan mediasi yang dilakukan selama pandemi covid-19 harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

Penelitian Dominggus dan Dongoran (2021) bertujuan untuk mengetahui tingkat PHK dan mengidentifikasi faktor-faktor yang penyebab PHK pada industri otomotif selama pandemi Covid-19. Penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian penelitian kualitatif, dengan populasi yakni seluruh pelaku industri otomotif. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel akhir yakni 7 orang Manajer/Pimpinan dari industri otomotif. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuisioner. Dengan instrument penelitian berupa angket faktor penyebab PHK pada industri otomotif. Data hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis deskriptif kualitatif, yakni dengan mendeskripsikan data hasil penelitian yang kemudian disesuaikan dengan data hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat PHK pada industri otomoti Kota Palopo meningkat menjadi 20% hingga 30%. Sedangkan faktor-faktor penyebab PHK yaitu menurunnya permintaan yang drastis seiring melemahnya daya beli masyarakat, adanya karyawan yang tidak mencapai target penjualan, serta karyawan yang memasuki usia pensiun dan karyawan kontrak yang masa kontraknya telah habis.

Penelitian Sulastris dan Dede (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemutusan hubungan kerja (PHK), Pemotongan gaji terhadap kesehatan mental karyawan Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Lampung. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang tersisa atau tidak terkena PHK di UMKM di Lampung Timur. Jumlah populasi yaitu 292. Teknik analisis data menggunakan rumus regresi linear, dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap kesehatan mental karyawan UMKM di Lampung Timur, selain itu juga diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif Pemotongan gaji terhadap kesehatan mental karyawan UMKM di Lampung Timur.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang terkumpul ke dalam kalimat-kalimat yang memiliki arti lebih mendalam, karena menggambarkan secara tepat individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, guna menentukan frekuensi adanya hubungan antara satu gejala dengan gejala yang lainnya. Ditinjau dari aspek yang diteliti, penelitian ini merupakan study kasus (case study). Studi kasus adalah bentuk penelitian yang mendalam tentang suatu aspek lingkungan sosial termasuk manusia di dalamnya.

Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak di maksudkan untuk membuat generalisasi dari suatu hasil penelitiannya. Subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian tidak ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Menurut Hendarsono dalam Suyanto (2013:171-172), informan penelitian ini meliputi tiga macam yaitu:

1. Informan kunci (key informan), yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang di perlukan dalam penelitian.
2. Informan utama, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam interaksi sosial yang diteliti.
3. Informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan informasi walaupun tidak langsung terlibat dalam interaksi sosial yang diteliti.

Berdasarkan uraian, maka informan ditentukan dengan teknik purposive yaitu penentuan informan tidak didasarkan pedoman atau berdasarkan perwakilan populasi, namun berdasarkan kedalaman informasi yang dibutuhkan, yaitu dengan menemukan informan kunci yang kemudian akan dilanjutkan pada informan lainnya dengan tujuan mengembangkan dan mencari informasi sebanyak-banyaknya yang berhubungan dengan faktor-faktor dan dampak pemutusan hubungan kerja di PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Yang dijadikan sebagai informan pada penelitian ini adalah manajer, karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja dan karyawan yang ada dibagian Administrasi, lapangan. Maka yang menjadi informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Informan kunci, berjumlah 1 (satu) orang yaitu selaku manajer di perusahaan PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua.,
2. Informan utama, berjumlah 1 (satu) orang selaku karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.,
3. Informan tambahan, berjumlah 3 (tiga) orang selaku karyawan di PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua.

Metode / Teknik Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena memiliki tujuan untuk mendapatkan data, tanpa mengetahui tekniknya pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Prosedur pengumpulan data dapat juga diartikan sebagai suatu usaha untuk mengumpulkan data.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif adalah penelitian yang bermakna, untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya faktor-faktor dan dampak dari pemutusan hubungan kerja secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Sumber data merupakan sumber dimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer, yaitu data diperoleh langsung melalui wawancara kepada pegawai di PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua. Sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui arsip, data dan dokumen yang memiliki hubungan erat dengan permasalahan kajian penelitian.

Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh Lincoln dan Guba (1985:266) antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi,

perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Observasi

Observasi merupakan salah satu bentuk penelitian yang dilakukan oleh penulis baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Pengamatan juga merupakan teknik dalam mengumpulkan data yang memiliki karakteristik tertentu jika dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi merupakan dasar dari pengetahuan, ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta tentang dunia yang diperoleh melalui pengamatan.

Dokumentasi

Dokumentasi yaitu proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian yang berasal dari data yang berbentuk arsip (dokumen), karena dokumen merupakan sumber data yang berupa bahasa tertulis, foto atau dokumen elektronik. Metode dokumentasi bermanfaat dalam melengkapi hasil pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Data yang diperoleh berupa struktur organisasi, jumlah anggota penabung, personalia, dan data-data lainnya. Sugiyono (2020:314), dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada natural setting (kondisi yang alami), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi terstruktur atau tersamar, wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Hal ini dikarenakan data yang digunakan merupakan data yang didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi langsung dengan pegawai yang ada di PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua, serta melalui dokumentasi yang dikumpulkan dan dipelajari dari buku-buku dan literatur, jurnal-jurnal Ekonomi dan Bisnis, bacaan dari internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah proses mengorganisir, menganalisis, dan menginterpretasikan data non-numerik menjadi sebuah informasi atau trend untuk nantinya digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan sebuah produk atau kebutuhan. Analisis data kualitatif dikemukakan oleh Miles dan Huberman pada prinsipnya analisis kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Menurut Miles dan Huberman (1992) teknik analisis data mencakup tiga tahapan yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstrakan dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian, dari awal hingga akhir penelitian. Produk dari reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan. Pada proses ini penulis melakukan pengumpulan data melalui proses awal yaitu melakukan observasi ke lapangan, wawancara dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan Atau Verifikasi Penarikan kesimpulan atau verifikasi, dalam pandangan Miles dan Huberman, hanyalah sebagian dan satu kegiatan dan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan data perlu adanya teknik pemeriksaan yang berdasar sejumlah kriteria tertentu. Disini terdapat empat kriteria yang digunakan, yaitu:

1. Derajat Kepercayaan (Kredibilitas)

Kriteria ini berfungsi untuk melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Pengujian Transferability

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif, validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil penelitian dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai sehingga manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain menurut. Maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas atas hasil penelitian tersebut menurut (Sugiyono, 2020).

3. Pengujian Depenability

Dalam penelitian kualitatif, depenability disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji depenability dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak reliabel atau dependable menurut (Sugiyono, 2020).

4. Pengujian Konfirmability

Pengujian konfirmability dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji obyektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji konfirmability mirip dengan uji depenability, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmability menurut (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pemeriksaan keabsahan data yang serupa:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan yaitu mengumpulkan data dilokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk menentukan strategi pengumpulan data yang dianggap tepat dan untuk menentukan kelompok fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data selanjutnya.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga diperoleh kesimpulan akhir dan pembuktian. Selain itu juga, tujuan reduksi data adalah berguna untuk mempermudah peneliti dalam menarik sebuah kesimpulan penelitian. Di mana penelitian kualitatif, akan memudahkan banyak sekali data di lapangan baik yang sesuai, kurang, hingga yang tidak sesuai.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan mengelompokkan data yang telah direduksi. Pengelompokkan data dilakukan dengan menggunakan label atau lainnya. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:341), dikatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data adalah dengan teks naratif.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan yaitu kegiatan analisis yang lebih khususnya pada penafsiran data yang telah disajikan. Proses penarikan kesimpulan terdiri dari beberapa pernyataan yang telah diketahui nilai kebenarannya (disebut premis). Kemudian dengan menggunakan prinsip logika, pernyataan baru(kesimpulan) dapat diturunkan dari premis aslinya.

5. Uji Trianggulasi

Trianggulasi merupakan usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dari cara mengurangi sebanyak mungkin bias yang terjadi pada saat mengumpulkan dan menganalisis data.

6. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang di peroleh dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat di pertanggung jawabkan. Tujuan pengujian keabsahan data adalah untuk menentukan valid atau tidaknya antara data dari objek penelitian terhadap hasil yang akan di peroleh dalam penelitian. Keabsahan pada penelitian kualitatif

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor Penunjang terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku.
Perusahaan dapat memutuskan untuk memberhentikan karyawan karena peraturan resmi yang masih berlaku di bidang ketenagakerjaan seperti Aturan pemerintah yang melarang kelompok umur tertentu untuk bekerja, ditolak status kewarganegaraannya, dan lain-lain.
2. Keinginan perusahaan
Pembatalan hubungan kerja oleh kehendak perusahaan:
 - Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya.
 - Perilaku disiplin pegawai kurang baik.
 - Pelanggaran Tata Tertib Perusahaan.
 - Ketidakmampuan untuk bekerja sama dan konflik dengan karyawan lain.
 - Melakukan perbuatan asusila di dalam perusahaan.
3. Keinginan karyawan
Karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya misalnya karena perubahan alamat, keuntungan tertentu atau ketidakpuasan karena pekerjaannya gajinya terlalu rendah, kesehatannya kurang baik, Melanjutkan pendidikan, kewirausahaan dll.
4. Pensiun
Pengunduran diri karyawan karena pensiun juga dapat terjadi keinginan perusahaan, hukum dan keinginan karyawan.
5. Kontrak kerja selesai
6. Meninggal dunia

Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut informan, Pemutusan Hubungan kerja sangat berdampak pada penurunan moral antar karyawan karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Pemutusan Hubungan kerja juga akan berdampak dengan keadaan ekonomi. Apalagi bila mana karyawan yang diphk hanya memiliki satu mata pencaharian dan seorang kepala keluarga tentu sangat terasa untuk melanjutkan hidupnya. Sehingga karyawan yang masih bekerja sangat menjaga disiplin dan bertanggung jawab dalam tugas agar memberikan kinerja yang baik agar terhindar dari tindakan PHK. Kalau dampak sebagai rekan kerja pasti merasa prihatin dan kasihan kepada keluarga yang mengharapkan biaya hidup dari teman yang diphk tetapi sebagai rekan kerja kita tidak punya wewenang untuk menahan rekan tetap kerja karna sudah ada aturan dari perusahaan jadi hanya bisa mensupport dan menyemangati teman yang terkena phk dan melakukan perkerjaan saya dengan sebaik mungkin. Dan paling butuh waktu dan proses dalam beraptasi kepada rekan baru lagi. Pemutusan Hubungan Kerja tentu sangat berdampak pada Kinerja Karyawan, misalkan ada 10 karyawan yang dibutuhkan dalam melakukan suatu Proyek pekerjaan dilapangan yang sedang berjalan, setiap karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai keahlian mereka sehingga dapat menyelesaikan proyek tepat waktu. Jika ada karyawan yang diPHK tentu akan berpengaruh langsung dalam pelaksanaan Operasional dilapangan karena kekurangan tenaga kerja sehingga Kinerja Karyawan yang lain akan terpengaruh dan menjadi tidak seimbang. Beban kerja yang diterima karyawan yang masih bekerja tentu akan semakin berat dan bertambah dari pekerjaan rekan kerja yang terkena Pemutusan hubungan Kerja tersebut. Salah satunya job desk dari karyawan yang masih bekerja bertambah karena tugas yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan yang diphk harus diampuh oleh karyawan yang masi berkerja. Beban kerja yang besar akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, karena karyawan akan dituntut menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai bidangnya, sehingga para karyawan yang ada juga harus menyesuaikan diri dengan keadaan dilapangan sehingga mengakibatkan karyawan membutuhkan waktu lebih untuk menyesuaikan dan menyelesaikan pekerjaannya. Target kerja proyek dilapangan tidak tercapai sesuai waktu yang telah ditetapkan, karena alasan karyawan kurangnya karyawan, sehingga bila harus ada 5 proyek yang harus diselesaikan maka akan perpengaruh pada proyek lainnya.

Dampak Bagi instansi Perusahaan

Menurut informan, Perusahaan akan Kekurangan sumber daya manusia saat ada proyek berjalan, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Proses pemutusan hubungan kerja itu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Dampak positif bagi perusahaan dengan adanya proses pemutusan hubungan kerja karyawan adalah memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang lebih baik dari karyawan yang sebelumnya, dan mengurangi biaya pengeluaran gaji/efisiensi. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu image perusahaan akan berkurang di mata investor dan masyarakat, perusahaan akan kehilangan pekerjanya dan perusahaan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk mendapatkan (merekrut) pekerja baru, dan kuantitas produksi perusahaan menjadi menurun.

Dampak Bagi Karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut informan, Pemutusan hubungan kerja berdampak pada perekonomian dalam keluarga karyawan sehingga terjadi masalah-masalah dalam keluarga karna kekurangan uang untuk kebutuhan sehari-hari, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru dan banyak pengeluaran dalam mempersiapkan berkas untuk mencari pekerjaan baru.

Dampak Dan Solusi Pemutusan Hubungan Kerja

Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada instansi maupun diri sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Solusi yang dilakukan instansi yaitu melakukan pembinaan pada karyawan dengan jangka waktu tertentu untuk mengetahui kemampuan karyawan dan diberikan berupa peringatan, serta penjelasan akan tindakan yang telah dilakukan. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru. Solusi yang dilakukan oleh diri sendiri yaitu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, karyawan juga bisa memulai dengan berwirausaha dan membuat peluang pekerjaan baru.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakarya Cipta Nusantara Timika Papua:

1. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan diberhentikan atau tidak bekerja lagi dari instansi karena hubungan kerja antara karyawan dan instansi terputus, atau masa kontraknya tidak diperpanjang lagi.
2. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti bekerja pada instansi yaitu jangka waktu kontrak kerja telah berakhir, selesainya suatu proyek, dan ada juga karna karyawan yang ingin resain.
3. Dampak dari adanya pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia dan merugikan instansi, terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi
4. Dampak bagi karyawan yang masih bekerja adalah timbulnya kecemasan dalam melakukan pekerjaannya, perlu waktu beradaptasi dengan rekan kerjabaru, dan dampak positifnya karyawan yang masih bekerja dapat meningkatkan Kinerja nya agar terhindar dari pemutusan hubungan kerja.
5. Dampak bagi karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja ialah terjadi penurunan perekonomian karna tidak dapat lagi pendapatan dan tidak dapat memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya.

Saran

1. Pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan meninjau dan menilai berdasarkan faktor-faktor yang menjadi pertimbangan serta bukti-bukti yang kuat dalam melakukan proses PHK, Sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat memicu kesalah pahaman antara kedua belah pihak dimana hal tersebut dapat memancing tindakan-tindakan yang tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dominggus, D., & Dongoran, J. (2021). Tingkat PHK dan Faktor-Faktor Penyebab PHK Pada Industri Otomotif Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora (JPPSH)*, Vol. 5, No. 3. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/view/38539>. Diakses 13 Juli 2023
- Gunawan, G., & Sugiyanto, S. (2011). Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, Vol. 16, No. 1. <https://ejournal.kemensos.go.id/index.php/SosioKonsepsia/article/view/791>. Diakses 13 Juli 2023
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Sage: Hill Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margina, R.A. (2022). *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Pandemi Covid-19 di Kota Mataram*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Mataram. <https://repository.ummat.ac.id/4388/7/COVER-BAB%20III.pdf>. Diakses 13 Juli 2023
- Miles, M. B., & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Dede (2021). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dan Potong Gaji Terhadap Kesehatan Mental Karyawan UMKM Di Lampung Timur Pada Era Pandemic Covid 19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, Vol. 7, No. 1. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1943> Diakses 12 Juli 2023
- Suyanto. (2013). *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media.
- Utami, F. A & Nurwati, R. N. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Pada Karyawan Fun World (Tempat Bermain Anak) Di Kota Cirebon. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 3, No. 1. <https://journal.uwks.ac.id/index.php/economie/article/view/1511>. Diakses 12 Juli 2023