

## DAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR

Mardiyah<sup>1</sup>, Farah Diva Nabila<sup>2</sup>, Alfina Robiatul Adawiyah<sup>3</sup>, Ahmad Faishol Efendi<sup>4</sup>,  
Ach. Baidlowi Asy'ari<sup>5</sup>

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email : [ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)<sup>1</sup>, [frdvnabila123@gmail.com](mailto:frdvnabila123@gmail.com)<sup>2</sup>, [alfinareal028@gmail.com](mailto:alfinareal028@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[ahmadfaisolefendi@gmail.com](mailto:ahmadfaisolefendi@gmail.com)<sup>4</sup>, [arikoke2003@gmail.com](mailto:arikoke2003@gmail.com)<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*This article discusses the impact of layoffs on individual career planning and development. Layoffs not only affect economic stability, but also have significant impacts on one's mental health, self-esteem, and professional identity. This article uses a library research method. Based on library research, layoffs can cause severe psychological stress, trigger feelings of career loss, and reduce self-confidence. The impact varies, depending on the individual's ability to adapt and the social support they have. Although the impact of layoffs is very negative, there is also the potential to use it as an opportunity to explore new career paths, develop skills, or start a new business. This article highlights the importance of social support, retraining, and developing adaptive thinking patterns in dealing with changes caused by layoffs.*

**Keywords:** *Impact, Layoffs, Career*

### Article History

Received: November 2024  
Reviewed: November 2024  
Published: November 2024

Plagirism Checker No 223  
DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musyitari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pemutusan PHK merupakan salah satu pengalaman tersulit dalam kehidupan profesional seseorang. Ketika seseorang kehilangan pekerjaan, hal itu tidak hanya memengaruhi kesejahteraan finansialnya, tetapi juga rasa harga diri, stabilitas, dan arah masa depannya. PHK sering kali datang tiba-tiba, tanpa peringatan, yang menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian yang mendalam. Dampak dari PHK ini tidak hanya memengaruhi individu yang terdampak, tetapi juga keluarga, lingkungan sosial, dan masyarakat luas (Shopi Aulia, 2023). Di tengah perubahan ekonomi dan dinamika industri, PHK merupakan salah satu kenyataan yang sulit dihindari.

Bagi sebagian orang, PHK mungkin merupakan titik awal krisis pribadi dan profesional, tetapi bagi yang lain, ini dapat menjadi kesempatan untuk merenungkan dan merencanakan kembali jalur karier mereka. Perubahan tersebut, meskipun awalnya menakutkan, dapat memicu pengembangan diri yang lebih dalam, membangkitkan keterampilan baru, atau bahkan menumbuhkan keberanian untuk memulai sesuatu yang sama sekali berbeda.

Dalam konteks perencanaan dan pengembangan karier, PHK memaksa individu untuk mengevaluasi kembali tujuan jangka panjang mereka. Banyak yang merasa perlu membangun

kembali identitas profesional yang telah terfragmentasi (Rudi Febrianto Wibowo, 2021). PHK dapat membuat mereka lebih memahami potensi dan bakat yang mungkin telah terabaikan. Proses ini tidak mudah; dibutuhkan ketahanan emosional, dukungan sosial, dan strategi perencanaan yang matang.

Namun, kita tidak dapat mengabaikan bahwa dampak PHK sangat bervariasi dari orang ke orang. Beberapa orang mengalami stres psikologis dan emosional yang parah, sementara yang lain mungkin melihat ini sebagai kesempatan emas untuk beralih ke jalan yang lebih memuaskan. Keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menghadapi dampak PHK sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk beradaptasi, bangkit kembali dari ketidakpastian, dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengatur ulang rencana karier mereka.

Latar belakang ini menjadi relevan dalam pembahasan perencanaan dan pengembangan karier, terutama di masa-masa yang penuh tantangan seperti PHK. Bagaimana individu dapat terus bertahan hidup, bangkit kembali, dan bahkan berkembang setelah kehilangan pekerjaan adalah pertanyaan penting yang harus kita bahas lebih dalam. Memahami dampak PHK bukan hanya tentang menggali statistik atau data, tetapi juga tentang memahami pengalaman manusia yang sangat kompleks dan emosional di balik angka-angka tersebut.

Atas dasar pernyataan di atas, persoalan yang akan dibahas pada artikel ini adalah mengenai dampak dari pemutusan hubungan kerja terhadap perencanaan dan pengembangan karir. (Mardiyah, 2012).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan. Metode penelitian tinjauan pustaka (library research) adalah suatu artikel penelitian yang mencakup teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah penelitian. Selain itu, tinjauan pustaka atau studi pustaka ini merupakan langkah-langkah penelitian yang perlu dilaksanakan suatu penelitian. Menurut Sugiyono penelitian library adalah penelitian yang didasarkan pada teori dan referensi ilmiah lain yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012).

Tidak perlu melakukan riset, cukup membaca banyak buku yang berhubungan dengan subjek nvestigasi, dan akan tahu hasilnya seperti apa. Informasi primer yang diperoleh dari penelitian ini berasal dari buku-buku perpustakaan, laporan penelitian, buku, laporan penelitian, jurnal ilmiah, iserta informasi sekunder dalam penelitian ini yang dapat berupa internet, ensiklopedia dan dari berbagai sumber baik cetak maupun elektronik. yang ada hubungannya dengan masalah. Kemudian di kumpulkan untuk menjadi pemecah masalah yang praktis (Noorma Dewi Firnanda, 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu keadaan ketika seorang pegawai tidak lagi bekerja atau dipecat oleh suatu instansi pemerintah. Suatu hubungan kerja dapat diputus apabila salah satu atau kedua belah pihak menganggap bahwa kelanjutan hubungan kerja tersebut akan menimbulkan kerugian. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan atas kemauan sendiri atau atas kemauan instansi.

Menurut Utami, & Nurwati Pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja karena keadaan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemutusan hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Sonhaji pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya sumber penghasilan pekerja/buruh, yang juga berujung pada hilangnya pekerjaan dan pendapatan (Ropidin dan Setyo Riyanto, 2020). Alasan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tidak tetap adalah sebagai berikut.

1. Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disiplin dan perilaku yang buruk
3. Melanggar peraturan pemerintah
4. Ketidakmampuan bekerja sama dan konflik dengan pegawai lain
5. Perilaku lembaga yang tidak etis
6. Usia tua.
7. Penyakit jangka panjang

Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada agensi instansi dan diri sendiri. Pemutusan hubungan kerja akan mengakibatkan kekurangan sumber daya manusia pada instansi tersebut dan berdampak buruk bagi perusahaan. Secara khusus, akan terjadi pemborosan uang, waktu dalam rekrutmen dan seleksi, serta kebutuhan untuk mencari pengganti personel baru karyawan. Akibat dari pemutusan hubungan kerja sendiri berdampak pada keuangan karyawan sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga dan kesulitan mencari pekerjaan baru (Amaliah, 2019).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi karyawan, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis mereka. Dampak psikologis ini dapat berpengaruh besar terhadap perencanaan dan perkembangan karir individu yang di-PHK. Banyak individu yang terkena PHK mengalami tekanan mental, ketidakpastian, dan kecemasan terhadap masa depan karir mereka. Hal ini berdampak pada motivasi dan kepercayaan diri dalam mengembangkan karir lebih lanjut. Stres dan kecemasan yang tinggi akibat ketidakpastian finansial dan tekanan untuk mencari pekerjaan baru sering kali menyebabkan karyawan merasa khawatir tentang kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mendukung keluarga.

Kehilangan pekerjaan juga dapat menyebabkan depresi, di mana individu merasa kehilangan identitas dan tujuan hidup. Tanpa pekerjaan, mereka mungkin merasa tidak berguna dan kehilangan arah, yang berpengaruh negatif pada hubungan pribadi dan profesional mereka. Ketidakstabilan emosional yang diakibatkan oleh PHK, seperti perubahan suasana hati yang drastis, dapat memicu isolasi dari teman dan keluarga, memperburuk kondisi mental yang menghambat upaya mereka dalam perencanaan karir ke depan (Mulyati dan Wulansari, 2024).

## **Pembahasan**

### **• Penyebab**

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang biasa disebut dengan PHK adalah pemutusan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan karena sebab tertentu, sehingga mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban di antara keduanya. Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sembarangan, melainkan harus ada alasan yang kuat yang

menyebabkan suatu hubungan kerja harus terputus. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di antaranya yaitu :

- 1) Undang-undang : Pemberhentian dapat dilakukan apabila terbukti usia pekerja tidak memenuhi syarat minimal bekerja atau pekerja mencapai usia pensiun.
- 2) Tuntutan perusahaan : Pelanggaran terhadap peraturan dan norma pekerja, pengurangan jumlah pekerja, atau perubahan status perusahaan dapat berakibat pada pemecatan.
- 3) Keinginan pekerja : Pemecatan juga dapat dilakukan atas permintaan pekerja sendiri dengan alasan yang masuk akal.
- 4) Pemutusan kontrak kerja : Apabila kontrak kerja diputus, maka hubungan kerja tersebut tidak lagi mengikat secara hukum.
- 5) Kesehatan Pegawai : Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan berdasarkan keinginan bersama.
- 6) Kematian : pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi jika ada karyawan yang meninggal dunia.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 2. Terkait penciptaan lapangan kerja pada November 2020, beberapa alasan yang menyebabkan suatu lembaga atau perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja pegawai (PHK) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja ditahan oleh pihak berwajib dan tidak dapat menjalankan tugasnya
- 2) Pekerja melakukan kelalaian berat seperti mencuri, meminum minuman beralkohol, atau menyerang rekan kerja
- 3) Pekerja melanggar peraturan dan ketentuan perusahaan yang berlaku
- 4) Terjadi perubahan status, merger, konsolidasi, atau perubahan kepemilikan perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan enggan melanjutkan pekerjaan
- 5) Perseroan mengalami kerugian terus menerus selama dua tahun, dibuktikan dengan laporan audit, atau telah terjadi force majeure.
- 6) Apabila seorang pekerja meninggal dunia maka hubungan kerja dengan sendirinya berakhir.
- 7) Pegawai mencapai usia pensiun sesuai ketentuan yang berlaku.
- 8) Seorang pekerja tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa penjelasan yang jelas.
- 9) Jika pekerja tidak dapat bekerja selama 12 bulan karena sakit atau cacat yang berkepanjangan Selain itu, pekerja dapat mengajukan permohonan pemecatan ke Pengadilan Perburuhan dengan alasan bahwa perusahaan telah melakukan tindakan yang merugikan pekerjaan tersebut. Jika perusahaan terbukti telah melakukan tindak pidana yang merugikan pekerja, maka perusahaan harus bertanggungjawab mengganti kerugian pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemutusan hubungan kerja atau yang biasa disebut dengan PHK merupakan sebuah proses yang kompleks dan seringkali didorong oleh berbagai faktor. Beberapa alasan lainnya yang menjadi pemicu terjadinya pemutusan hubungan kerja ialah sebagai berikut :

- 1) Krisis Keuangan dan Perubahan Pasar Krisis Keuangan Krisis keuangan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan yang serius. Dalam situasi

seperti ini, perusahaan sering kali terpaksa memberhentikan karyawannya untuk mengurangi biaya operasional dan menghemat sumber daya. Contoh paling terkenal adalah krisis keuangan global tahun 2008, ketika banyak perusahaan melakukan PHK besar-besaran. Perubahan Pasar Perubahan pasar yang cepat berarti perusahaan harus beradaptasi dengan cepat. Dalam beberapa kasus, perubahan pasar ini dapat menyebabkan perusahaan menurunkan penjualan atau kehilangan pangsa pasar. Misalnya, pasca pandemi COVID-19, perusahaan teknologi melakukan PHK besar-besaran akibat perubahan perilaku konsumen dan menurunnya permintaan.

- 2) Teknologi dan Otomasi Penggunaan Teknologi dan Otomasi Penggunaan teknologi dan otomasi semakin meningkat di berbagai industri. Hal ini memungkinkan perusahaan mengurangi kebutuhan tenaga kerja manusia dengan mengizinkan mesin dan AI melakukan tugas. Misalnya, perusahaan telekomunikasi menggunakan AI untuk menggantikan banyak pekerjaan.
- 3) Keterbatasan Sumber Daya Keterbatasan Sumber Daya Keterbatasan sumber daya seperti bahan baku dan dana juga dapat menyebabkan PHK. Dalam situasi seperti ini, perusahaan harus mengurangi produksi dan menghentikan beberapa proyek untuk menghemat sumber daya. Misalnya, perusahaan konstruksi memberhentikan pekerja sementara karena musim dingin. Perubahan Industri Perubahan industri juga dapat mengakibatkan PHK. Dalam beberapa kasus, industri yang sebelumnya berkembang mungkin mengalami penurunan permintaan atau penurunan pangsa pasar. Misalnya saja, industri teknologi mengalami penurunan permintaan akibat pandemi COVID-19.
- 4) Keterlibatan Pemerintah dan Politik Keterlibatan Pemerintah Keterlibatan pemerintah dalam kebijakan ekonomi dapat mengakibatkan PHK. Dalam beberapa kasus, perubahan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi permintaan pasar dan menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Misalnya, kebijakan keuangan yang ketat dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menginvestasikan dana. Perubahan Politik Perubahan politik juga dapat berujung pada pemecatan. Dalam beberapa kasus, perubahan politik dapat mempengaruhi kebijakan ekonomi dan menyebabkan perusahaan berada dalam kesulitan keuangan. Misalnya, perubahan kebijakan impor dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mengimpor bahan mentah.
- 5) Pengurangan Biaya. Alasan paling umum terjadinya PHK adalah perusahaan melakukan pengurangan staf untuk mengurangi biaya karena keuntungan perusahaan tidak mencukupi. Perusahaan harus mempertimbangkan proses dan metode yang tepat untuk menghindari litigasi.
- 6) Efisiensi Karyawan. Untuk mempersingkat dan mengefisienkan operasional bisnis, perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja dengan menghilangkan beberapa posisi yang memiliki fungsi dan peran serupa dan dianggap mubazir. Hal ini biasanya terjadi ketika terjadi perubahan manajemen yang memerlukan restrukturisasi peran dalam perusahaan.
- 7) Relokasi Perusahaan Relokasi kegiatan perusahaan ke negara atau wilayah lain juga menjadi alasan suatu perusahaan memutuskan kontrak beberapa karyawannya. Saat melakukan relokasi ke lokasi baru, perusahaan lebih memilih mencari karyawan baru.

- 8) Akuisisi Perusahaan Alasan lain mengapa perusahaan dapat memberhentikan karyawannya adalah ketika perusahaan lain memutuskan untuk membeli perusahaan tersebut atau melakukan merger dengan perusahaan lain. Perubahan ini dapat mengarah pada posisi kepemimpinan dalam perusahaan.
- 9) Kemajuan Teknologi Di era kemajuan teknologi, banyak pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan karena pekerjaannya digantikan oleh teknologi.

## • Dampak

PHK bukan sekadar pengalaman kehilangan pekerjaan; PHK adalah peristiwa yang mengubah hidup. Dampak PHK terhadap perencanaan dan pengembangan karier dapat sangat bervariasi, tergantung pada kesiapan individu untuk beradaptasi, jaringan pendukung yang mereka miliki, dan strategi untuk menghadapi transisi tersebut. PHK, terutama yang terjadi secara tiba-tiba, dapat meninggalkan jejak emosional yang dalam dan berdampak jangka panjang, baik secara psikologis maupun profesional.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengalaman yang penuh tantangan bagi siapa pun yang mengalaminya. Dampaknya tidak hanya finansial, tetapi juga sangat memengaruhi kehidupan psikologis dan sosial. Pada tahap awal pasca-PHK, individu dihadapkan pada berbagai dampak jangka pendek yang dapat memengaruhi perencanaan karier dan pengembangan diri mereka.

### 1) Ketidakstabilan Emosi dan Psikologis

Salah satu dampak PHK yang paling umum adalah ketidakstabilan emosi. Bagi banyak individu, pekerjaan bukan hanya tentang pendapatan, tetapi juga tentang identitas diri dan harga diri. Kehilangan pekerjaan sering kali memicu perasaan stres, cemas, dan bahkan depresi. Menurut sebuah penelitian dalam *Journal of Occupational Health Psychology*, individu yang mengalami PHK menunjukkan peningkatan tingkat stres dan kecemasan selama beberapa bulan setelah kejadian (Elser, 2019). Ketidakstabilan emosi ini dapat menjadi penghalang yang signifikan untuk merencanakan langkah karier mereka berikutnya. Alih-alih memikirkan strategi pengembangan karier, individu mungkin terjebak dalam kecemasan tentang masa depan yang tidak pasti.

Di Indonesia, dampak psikologis dari PHK juga diperparah oleh kurangnya sistem dukungan sosial formal. Di banyak perusahaan, individu yang di-PHK tidak selalu memiliki akses ke layanan konseling atau dukungan transisi. Oleh karena itu, dampak emosional sering diperparah oleh isolasi sosial dan ketidakpastian finansial (Ropidin dan Setyo Riyanto, 2020).

### 2) Hilangnya Arah Karier

PHK juga sering menyebabkan hilangnya arah dalam perencanaan karier. Banyak individu merencanakan karier masa depan mereka dengan keyakinan bahwa mereka akan terus bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika PHK terjadi, rencana ini tiba-tiba berakhir, dan banyak dari mereka harus segera memikirkan kembali jalur karier mereka. Kebanyakan orang yang mengalami PHK merasa bingung tentang langkah karier mereka selanjutnya. Mereka mungkin merasa bahwa keterampilan yang mereka miliki tidak lagi relevan, atau bahwa peluang di industri mereka semakin terbatas.

Dalam banyak kasus, PHK menyebabkan individu harus mengubah pandangan mereka tentang karier dan pengembangan diri. Sebagian orang mungkin memutuskan untuk beralih ke industri lain, sementara yang lain memilih untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan keterampilan baru. Namun, keputusan ini seringkali tidak mudah dan membutuhkan waktu untuk merenung dan beradaptasi. Dampak jangka pendek dari hilangnya arah ini dapat menyebabkan stagnasi karier jika tidak segera diatasi dengan perencanaan yang tepat.

### 3) Ketidakpastian Finansial

Dalam jangka pendek, PHK tentu saja memengaruhi stabilitas keuangan. Kehilangan pendapatan secara tiba-tiba dapat memicu stres ekonomi, terutama bagi mereka yang tidak memiliki tabungan atau cadangan finansial. Menurut penelitian *Journal of Epidemiology and Community Health*, individu yang mengalami PHK cenderung menghadapi penurunan kualitas hidup yang signifikan dalam beberapa bulan pertama setelah kehilangan pekerjaan (Elser, 2019). Ketidakpastian finansial ini memaksa banyak individu untuk memprioritaskan kebutuhan hidup jangka pendek daripada pengembangan karier jangka panjang.

Banyak individu yang terkena PHK mungkin memilih untuk mengambil pekerjaan sementara atau pekerjaan bergaji rendah hanya untuk menjaga stabilitas ekonomi. Sayangnya, keputusan ini sering kali memperpanjang proses pengembangan karier mereka, karena mereka harus menunda rencana untuk meningkatkan keterampilan atau melanjutkan pendidikan.

### 4) Rasa Percaya Diri Menurun

PHK juga kerap memicu rasa percaya diri yang menurun. Ketika seseorang kehilangan pekerjaan, ia mungkin merasa gagal atau kurang berharga di mata dirinya sendiri dan masyarakat. Rasa percaya diri yang rendah ini dapat menghambat seseorang untuk melamar pekerjaan baru atau mengambil risiko yang diperlukan untuk pengembangan karier. Penelitian dari *Journal of Applied Psychology* menunjukkan bahwa individu dengan harga diri rendah pasca-PHK cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan baru dibandingkan mereka yang berhasil mempertahankan harga dirinya (McKee-Ryan, 2005).

Harga diri yang menurun ini juga memengaruhi cara pandang individu terhadap peluang di masa depan. Mereka mungkin ragu untuk memulai bisnis sendiri atau menjelajahi jalur karier baru karena takut tidak akan berhasil. Oleh karena itu, sangat penting bagi mereka yang pernah di-PHK untuk mendapatkan dukungan psikologis dan sosial guna membangun kembali harga dirinya.

Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK bukan sekedar pengalaman kehilangan pekerjaan; pemutusan hubungan kerja adalah peristiwa yang mengubah hidup. Dampak pemutusan hubungan kerja terhadap perencanaan dan pengembangan karier dapat sangat bervariasi, tergantung pada kesiapan individu untuk beradaptasi, jaringan pendukung yang mereka miliki, dan strategi untuk menghadapi transisi tersebut. Pemutusan hubungan kerja, terutama yang terjadi secara tiba-tiba, dapat meninggalkan jejak emosional yang dalam dan dapat memberikan dampak buruk, baik secara psikologis maupun profesional.

Ketika seorang karyawan dihadapkan dengan pemutusan hubungan kerja, tak jarang hal tersebut berdampak pada psikologisnya yang seringkali menjadi pemicu terjadinya tingkat stres yang tinggi. Seorang karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja tentunya akan merasa bahwa karir yang selama ini telah ia bangun dengan berbagai perencanaan dan pengembangan yang sudah diusahakan hilang dengan seketika, sehingga mengharuskan mereka agar secepatnya mencari pekerjaan baru untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Mardiyah, 2012). Akan tetapi, pemutusan hubungan kerja tentunya menyebabkan menurunnya motivasi kerja, sehingga karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja seringkali mengalami kecemasan, stres, dan depresi dikarenakan adanya ketidakpastian mengenai masa depan finansial dan karirnya. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres dan kecemasan yang berkepanjangan, yang lambat laun akan memberikan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental (Mulyati dan Wulansari, 2024).

Dampak pemutusan hubungan kerja terhadap karier seseorang tidak dapat diremehkan. Salah satu dampak yang paling mencolok adalah pada perencanaan karier seseorang. pemutusan hubungan kerja sering kali menghancurkan rencana jangka panjang yang telah dibangun dengan kerja keras. Seseorang mungkin telah membangun karier selama bertahun-tahun di suatu industri atau perusahaan, hanya untuk menemukan bahwa upaya mereka tidak lagi dihargai atau relevan. Hilangnya kendali ini sering kali membuat mereka bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya.

Secara emosional, individu yang diberhentikan sering kali menghadapi perasaan kehilangan, kesedihan, dan bahkan rasa bersalah. Sebuah studi dari *Journal of Occupational Rehabilitation* menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja kerap kali memicu depresi, kecemasan, dan stres berkepanjangan, terutama jika individu merasa tidak siap menghadapi perubahan (Artazcoz, 2004). Tak hanya itu, individu yang di-PHK kerap kali merasa kurang percaya diri dan meragukan kemampuannya sendiri, sehingga mereka mungkin kesulitan memulai kembali kariernya. Dampak psikologis ini dapat menjadi kendala yang signifikan dalam merencanakan kembali masa depan karier seseorang.

Di sisi lain, pemutusan hubungan kerja juga memaksa seseorang untuk memikirkan kembali pengembangan diri dan masa depan kariernya. Mereka yang berhasil pulih dari dampak pemutusan hubungan kerja cenderung melihatnya sebagai peluang untuk mengeksplorasi pilihan karier baru yang mungkin belum pernah mereka pertimbangkan sebelumnya. Mereka mungkin mengikuti pelatihan baru, mempelajari keterampilan baru, atau bahkan memulai bisnis mereka sendiri. Meski awalnya sulit, perubahan ini dapat memberikan kebebasan dan fleksibilitas yang lebih besar dalam mengendalikan arah karier mereka.

- **Solusi**

Meskipun dampak dari pemutusan dapat parah, ada beberapa solusi yang dapat membantu individu mengatasi tantangan ini dan merencanakan kembali pengembangan karier mereka. Pertama, pentingnya dukungan sosial tidak dapat diabaikan. Dalam sebuah

penelitian yang diterbitkan dalam *Journal of Occupational Rehabilitation*, dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja terbukti sangat penting dalam proses pemulihan emosional setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (Griffiths, 2021). Dengan jaringan dukungan yang kuat, individu yang telah di-PHK lebih mungkin untuk bangkit kembali dan merencanakan kembali masa depan karier mereka.

Selain dukungan sosial, penting juga untuk memiliki akses ke sumber daya profesional yang dapat membantu proses transisi karier. Program bimbingan karier, konseling, dan pelatihan ulang adalah beberapa contoh sumber daya yang dapat menjadi landasan penting bagi individu yang baru saja kehilangan pekerjaan. Dengan membekali diri dengan keterampilan baru atau bahkan memperdalam keterampilan yang sudah ada, individu yang telah di-PHK dapat memperkuat daya saing mereka di pasar kerja. Pelatihan ulang ini tidak hanya membantu mereka mendapatkan pekerjaan baru tetapi juga memperluas cakrawala karier yang mungkin sebelumnya tidak terjangkau.

Solusi lain yang tidak kalah pentingnya adalah menumbuhkan pola pikir berkembang. Mereka yang memiliki pola pikir ini cenderung lebih mampu menghadapi kegagalan dan perubahan. Dengan melihat pemutusan hubungan kerja sebagai kesempatan untuk tumbuh dan belajar, individu dapat lebih mudah beradaptasi dan merencanakan ulang karier mereka dengan perspektif yang lebih positif. Penelitian dari *Psychological Bulletin* menunjukkan bahwa individu dengan pola pikir berkembang lebih tangguh menghadapi stres dan lebih kreatif dalam menemukan solusi saat menghadapi tantangan seperti pemutusan hubungan kerja.

Terakhir, penting untuk mempersiapkan diri menghadapi kemungkinan pemutusan hubungan kerja sebelum terjadi. Salah satu strategi yang dapat diambil adalah membangun karier yang fleksibel dan tangguh terhadap perubahan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan keterampilan baru, menjaga hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta selalu terbuka terhadap peluang baru yang mungkin muncul di luar pekerjaan saat ini. Dengan membangun fondasi karier yang kuat dan fleksibel, seseorang dapat lebih siap menghadapi perubahan, termasuk pemutusan hubungan kerja, tanpa kehilangan arah atau kepercayaan diri. Kepribadian seseorang dapat dikatakan kuat, ketika ia mampu untuk berpegang teguh pada pendiriannya, bersikap tegas, dan tidak mudah terpengaruh oleh bujukan dan berbagai faktor yang datang dari luar, serta bertanggung jawab terhadap ucapan dan perbuatannya. Dan sebaliknya, ketika seseorang memiliki kepribadian yang lemah, maka ia akan mudah terombang-ambing oleh berbagai faktor dan pengaruh dari luar (Mardiyah, 2012).

## KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memberikan dampak yang signifikan terhadap karir individu, terutama dalam hal stabilitas finansial dan kesejahteraan psikologis. PHK sering kali memicu stres emosional, hilangnya karier, dan menurunnya kepercayaan diri. Maka dari itu, dalam hal pemutusan hubungan kerja, perusahaan harus bisa bertindak dengan sangat hati-hati dan mengambil pertimbangan yang sangat matang. Hal tersebut dikarenakan pemutusan hubungan kerja memiliki dampak yang cukup besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Namun, bagi sebagian orang, PHK dapat menjadi titik awal untuk menyiarkan kembali tujuan karir, mengeksplorasi keterampilan baru, atau bahkan memulai jalur karir yang berbeda. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, kesiapan mental, dan akses terhadap pelatihan keterampilan sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi dan memulihkan diri dari dampak PHK. Oleh karena itu, strategi untuk bangkit dari PHK harus mencakup dukungan psikologis dan pengembangan pola pikir adaptif agar individu dapat terus maju dalam perencanaan dan pengembangan karier saya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, Phuty Umul. "Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak yang Menyertainya." *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*, no. 1 (2019): 171–73.
- Artazcoz, Lucía, Joan Benach, Carme Borrell, dan Immaculada Cortès. "Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class." *American Journal of Public Health* 94, no. 1 (Januari 2004): 82–88. <https://doi.org/10.2105/AJPH.94.1.82>.
- Elser, Holly, Eli Ben-Michael, David Rehkopf, Sepideh Modrek, Ellen A Eisen, dan Mark R Cullen. "Layoffs and the Mental Health and Safety of Remaining Workers: A Difference-in-Differences Analysis of the US Aluminium Industry." *Journal of Epidemiology and Community Health* 73, no. 12 (Desember 2019): 1094–1100. <https://doi.org/10.1136/jech-2018-211774>.
- Griffiths, Daniel, Luke Sheehan, Caryn Van Vreden, Dennis Petrie, Genevieve Grant, Peter Whiteford, Malcolm R. Sim, dan Alex Collie. "The Impact of Work Loss on Mental and Physical Health During the COVID-19 Pandemic: Baseline Findings from a Prospective Cohort Study." *Journal of Occupational Rehabilitation* 31, no. 3 (September 2021): 455–62. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09958-7>.
- Mardiyah, Mardiyah. "Kepemimpinan Kiai Dalam Memelihara Budaya Organisasi Di Pondok Modern Gontor , Lirboyo Kediri, Dan Pesantren T Ebuireng Jombang." *TSAQAFAH* 8, no. 1 (31 Mei 2012): 67–104. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v8i1.21>.
- — —. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO." *JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN KEBUDAYAAN DAN AGAMA* 1, no. 2 (21 Maret 2023): 31–42. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.109>.
- — —. "PERAN ORANG TUA DALAM PENDIDIKAN AGAMA TERHADAP PEMBENTUKAN KEPERIBADIAN ANAK." *Jurnal Kependidikan* 3, no. 2 (2015): 109–22. <https://doi.org/10.24090/jk.v3i2.902>.
- McKee-Ryan, Frances, Zhaoli Song, Connie R. Wanberg, dan Angelo J. Kinicki. "Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study." *Journal of Applied Psychology* 90, no. 1 (2005): 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>.
- Mulyati, dan Rindi Wulansari. "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 01, no. 04 (2024): 967–71.
- — —. "Dampak PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terhadap Karyawan Lebih Dari Sekedar Kehilangan Pekerjaan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 1, no. 4 (19 Juni 2024): 967–71.

- Noel, Pearson. "EXPLORING POTENTIAL RELATIONSHIPS OF MINDSET AND SCARCITY IN THE INEQUITABLE EXPERIENCE AND OUTCOMES OF FIRST GENERATION AND LOW INCOME STUDENTS IN HIGHER EDUCATION." *ProQuest LLC, t.t.*, 1–24.
- Noorma Dewi Firnanda, Ade Nur Isnaini, Mardiyah. "Kajian Tentang Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemen Madrasah" 4 (2023): 498–521.
- Ropidin, dan Setyo Riyanto. "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 5 (2020): 167–74. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i5.63>.
- — —. "Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 5 (27 Juli 2020): 167–74. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i5.63>.
- Shopi Aulia; Mujib Mujib; Dona Dinda Pratiwi; Mardiyah Mardiyah. "Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis Melalui Pembelajaran ADI dengan Reward and Punishment Ditinjau dari Multiple Intelligences." *MES: Journal of Mathematics Education and Science*, no. Vol 9, No 1 (2023): Edisi Oktober (Progress) (2023).
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. "Metode Penelitian." *Jurnal IAIN Kudus*, 2016, 1–23.
- Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Sumartik Sumartik, dan Rita Ambarwati. *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. Umsida Press, 2023. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-074-8>.
- Wibowo, Rudi Febrianto, dan Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (30 Januari 2021): 109–20. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.