

Beranda > Opini >

Fenomena “Quiet Cutting”: Strategi Manajemen Atau Etika Yang Dipertanyakan?



Warta Kita

Januari 30, 2025



Bagi perusahaan, quiet cutting dianggap sebagai solusi strategis untuk menghindari gelombang PHK (pemutusan hubungan kerja) massal yang dapat merusak citra perusahaan dan memicu ketidakstabilan organisasi. (dok.wartakita.org)

MEMASUKI awal tahun 2025, banyak perusahaan menghadapi tekanan ekonomi global yang masih belum stabil. Situasi ini memaksa perusahaan untuk mencari strategi efisiensi tenaga kerja guna mempertahankan keberlanjutan bisnis mereka.

Salah satu fenomena yang semakin marak adalah *quiet cutting*, yaitu strategi di mana perusahaan tidak secara langsung memecat karyawan, tetapi merelokasikan mereka ke posisi

yang berbeda tanpa konsultasi mendalam.

Sering kali, posisi baru tersebut memiliki tanggung jawab lebih besar, namun tanpa ada penyesuaian gaji atau fasilitas yang memadai. Hal ini tentu menimbulkan dilema etis dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Bagi perusahaan, *quiet cutting* dianggap sebagai solusi strategis untuk menghindari gelombang PHK (pemutusan hubungan kerja) massal yang dapat merusak citra perusahaan dan memicu ketidakstabilan organisasi. Dengan mengalihkan karyawan ke posisi lain alih-alih memberhentikan mereka, perusahaan dapat mengurangi dampak sosial dan hukum dari PHK, seperti kompensasi pemutusan hubungan kerja dan potensi tuntutan hukum dari serikat pekerja.

Selain itu, strategi ini sering kali digunakan untuk menekan biaya operasional tanpa harus kehilangan tenaga kerja berpengalaman secara langsung. Dalam beberapa kasus, strategi ini juga diklaim dapat meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja, di mana karyawan didorong untuk beradaptasi dengan tantangan baru di dalam perusahaan. Perusahaan yang menerapkan kebijakan ini berharap bahwa dengan memberikan tantangan baru, karyawan akan berkembang dan membawa nilai tambah bagi organisasi.

Namun, di sisi lain, pendekatan ini berisiko besar terhadap kepercayaan dan loyalitas karyawan yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan merasa bahwa perannya diubah secara sepihak tanpa komunikasi yang jelas, mereka cenderung merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi kerja.

Lebih buruk lagi, jika karyawan yang terkena dampak *quiet cutting* merasa bahwa mereka dipindahkan ke posisi yang lebih rendah atau diberikan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka, maka hal ini dapat memicu ketidakpuasan yang mendalam. Akibatnya, produktivitas menurun, keterlibatan kerja melemah, dan dalam jangka panjang, perusahaan mungkin kehilangan talenta terbaiknya yang memilih untuk mencari peluang yang lebih menghargai kontribusi mereka.

Dari perspektif karyawan, *quiet cutting* sering kali dipandang sebagai bentuk eksploitasi terselubung. Ketika seseorang ditempatkan dalam posisi baru tanpa diberikan pilihan yang adil atau pelatihan yang memadai, beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental. Perubahan tiba-tiba ini juga dapat mengurangi rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memicu *quiet quitting* – fenomena di mana karyawan hanya bekerja sekadarnya tanpa keterlibatan emosional yang mendalam. Jika dibiarkan berlarut-larut, hal ini dapat menurunkan produktivitas dan mempercepat tingkat turnover karyawan.

Selain itu, ketidaktransparanan dalam penerapan *quiet cutting* dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian. Karyawan yang melihat rekan-rekan mereka tiba-tiba dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan tanpa alasan yang jelas akan mulai merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka. Rasa ketidakpastian ini berpotensi menurunkan moral dan menyebabkan gelombang pengunduran diri secara sukarela, yang justru bisa memperburuk kondisi perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam jangka pendek, *quiet cutting* mungkin tampak seperti solusi yang efektif untuk menghemat biaya dan menjaga keseimbangan operasional perusahaan. Namun, dalam jangka panjang, strategi ini dapat merusak reputasi perusahaan di pasar tenaga kerja.

Generasi pekerja saat ini, khususnya generasi milenial dan Gen Z, semakin selektif dalam memilih tempat kerja yang menghargai kesejahteraan mereka. Jika praktik *quiet cutting* menjadi kebiasaan yang umum dilakukan oleh perusahaan, maka akan ada risiko perusahaan kehilangan talenta terbaik mereka yang mencari lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu mengevaluasi kembali pendekatan mereka terhadap manajemen tenaga kerja. Transparansi harus menjadi kunci dalam setiap keputusan yang berkaitan dengan pergeseran peran karyawan. Perusahaan seharusnya berkomunikasi secara terbuka mengenai alasan di balik setiap perubahan struktur organisasi serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka. Selain itu, pendekatan berbasis empati harus diterapkan dengan menyediakan pelatihan dan dukungan yang cukup bagi karyawan yang terkena dampak perubahan peran.

Lebih jauh lagi, perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan tenaga kerja yang lebih berkelanjutan. Alih-alih menerapkan *quiet cutting*, manajemen dapat mengeksplorasi strategi alternatif seperti restrukturisasi berbasis kompetensi, rotasi kerja yang lebih fleksibel, serta program pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, karyawan tetap merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk berkembang bersama perusahaan.

Pada akhirnya, manajemen yang efektif bukan hanya soal bagaimana perusahaan dapat bertahan dalam kondisi ekonomi yang sulit, tetapi juga bagaimana mereka dapat mempertahankan hubungan yang sehat dengan tenaga kerja mereka.

Jika praktik *quiet cutting* terus dilakukan tanpa perbaikan dalam komunikasi dan transparansi, maka perusahaan berisiko kehilangan lebih dari sekadar efisiensi – mereka juga bisa kehilangan kepercayaan dari karyawan mereka. Oleh karena itu, awal tahun 2025 harus menjadi momentum bagi perusahaan untuk mengadopsi strategi manajemen yang lebih etis dan berorientasi pada kesejahteraan jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

(Januari Ayu Fridayani, Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma)

Penulis: (*)

Editor: L Sukamta

SEBARKAN



Pos sebelumnya

Kementerian ATR/BPN Mengucapkan Selamat Merayakan Tahun Baru Imlek 2576 Kongzili

POS TERKAIT

Badan Usaha Milik Petani: Solusi Mewujudkan Stok Beras Memadai

MYFO: Songsong Tahun Baru Dengan Resolusi

Transformasi Ekonomi Syariah Di Tahun 2024: Dari Tantangan Ke Peluang

Holiday Fatigue: Tantangan Tak Terlihat Dalam Manajemen Organisasi

Catatan Penanggulangan Kemiskinan Dan Kritik Untuk Keuangan Mikro

Dampak Sosial Meta AI: Menimbang Manfaat Dan Risiko

Tinggalkan Balasan

Alamat email Anda tidak akan dipublikasikan. Ruas yang wajib ditandai *

Komentar

Nama*