

**PENGARUH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PSIKOLOGI (SEMANGAT MENCARI PEKERJAAN BARU)
(Studi Kasus Korban PHK Pandemi Covid-19 di Kelurahan Babatan, Wiyung, Surabaya)**

Ahmad Fathoni

STAI Luqman al Hakim

ABSTRAK

Penelitian pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Psikologi dan semangat mencari pekerjaan baru ini dilakukan di tempat yang penduduknya banyak menjadi korban PHK. Untuk itu, penelitian ini dilakukan di Kelurahan Babatan, Wiyung, Jawa Timur. Karena kelurahan ini cukup banyak yang menjadi korban PHK dibandingkan kelurahan lain di kecamatan Wiyung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Psikologi dan semangat mencari pekerjaan baru, serta seberapa signifikan pengaruhnya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang meneliti hubungan sebab-akibat dengan field observation dan menggunakan angket sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data. Sampel yang digunakan berjumlah 25 orang yang diambil dari data tiap RT di Kelurahan Babatan selain Sektor Perumahan. Peneliti menggunakan uji regresi linier sederhana, uji t (parsial), dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki pengaruh terhadap Psikologi (Semangat Mencari Pekerjaan Baru). Besarnya pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki pengaruh terhadap Psikologi (Semangat Mencari Pekerjaan Baru) sebesar 80,1%, sedangkan sisanya (19,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dari sini kita bisa mengambil hikmah di balik musibah PHK yaitu naiknya semangat mencari pekerjaan, karena bekerja adalah ibadah dan rejeki adalah jatah (rizqi, ajal, susah, senang, sudah ditentukan oleh Tuhan)

Keyword: *Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Psikologi, Semangat Mencari Pekerjaan Baru*

A. Latar Belakang

Batasan pengertian hukum ketenagakerjaan, yang dulu disebut hukum perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli

hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.¹

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan. Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut:²

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut di atas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru

¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 4.

² Ibid, hlm. 6.

(*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang belanda.³

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga Kerja adalah :

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
- c. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁴ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
- b. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
- c. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.

³ Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. VIII (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 148.

⁴ C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2006) hlm. 317.

- d. Karyawan adalah orang yang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
- e. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
- f. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
- g. Pramubakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.

Sementara pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pengusaha menunjuk pada orangnya, sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.⁵ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha suatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.⁶

1. Hak-Hak Tenaga Kerja dan Pengusaha

Kewajiban pekerja menurut Pasal 1603, 1603 a, 1603 b, 1603 c KUH Perdata adalah:

- a. Pekerja wajib melakukan pekerjaan
- b. Pekerja wajib menaati aturan dan peraturan dan petunjuk dari pengusaha.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 24.

⁶ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm, 191

Secara umum kewajiban seorang pekerja adalah:

- a. Mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab;
- b. Melaksanakan secara baik;
- c. Mematuhi perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam hal adanya suatu kewajiban maka akan dibahas juga hak-hak yang wajib diperoleh oleh para pekerja yaitu sebagai berikut:⁷

- a. Menerima upah dari pengusaha yang dapat berupa:
 - 1) Pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan yang telah diperjanjikan;
 - 2) Cuti tahunan selama 12 hari, bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 1(satu) tahun atau lebih;
 - 3) Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan keterangan dokter atau bidan;
 - 4) Cuti panjang bagi mereka yang telah mempunyai masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut atau lebih yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Diberikan perlindungan sebagai berikut:
 - 1) Diikutsertakan dalam program jamsostek bagi perusahaan yang telah memenuhi criteria persyaratan;
 - 2) Mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan serta perlakuan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama;
 - 3) Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat;
 - 4) Mengajukan tuntutan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak,

⁷ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), hlm. 23-25.

mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja/buruh yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.

Kewajiban Pengusaha menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pengusaha wajib membayar upah
- b. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- c. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- d. Pengusaha wajib melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja
- e. Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan

Pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohani, upahlah yang sangat menunjang. Menurut Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atas suatu jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Pasal 93 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah wajib dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja tidak melakukan pekerjaan, apabila:

- a. Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, mengitankan, membabtiskan anaknya, istri melahirkan atau menggugurkan kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia;

- d. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
- e. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama;
- f. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya yang dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja serikat buruh atas persetujuan pengusaha;
- i. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari pengusaha

Sedangkan upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Tetapi ada juga pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana ditentukan di atas maka pengusaha wajib memenuhi syarat sebagai berikut (Pasal 78 ayat 1):

- a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sebagai berikut:

- a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu)

minggu atau

- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun

2. Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.⁸

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang pekerja dengan seorang pengusaha atau majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja.⁹

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi

⁸ Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999), hlm. 4.

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1997). hlm. 55.

kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.¹⁰

Perjanjian kerja merupakan “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.¹¹ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara pengusaha dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.¹²

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹³ Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis.¹⁴

¹⁰ Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2003), hlm. 9.

¹¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 51.

¹² A. Ridwan Halim(dkk), *Seri Hukum Perburuhan Aktual* (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004), hlm. 29.

¹³ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat* (Medan: Fak. Hukum USU, 2007), hlm. 45.

¹⁴ *Ibid*, 46.

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:¹⁵

- a. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
- b. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
- c. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
- d. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:¹⁶

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan
- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan
- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu
- d. Adanya unsur *pay* atau upah

Menurut isi Pasal 56 dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. *Outsourcing* adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.¹⁷

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya

¹⁵ Ibid, 46-47.

¹⁶ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). hlm. 36-40.

¹⁷ Sehat Damanik, 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2007), hlm. 32.

akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:¹⁸

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.

B. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Definisi

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁹

PHK (Pemutusan hubungan kerja) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecaat.

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak

¹⁸ Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat* (Medan: Fak. Hukum USU, 2007), hlm. 48.

¹⁹ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Fak. Hukum UMA, 2007), hlm. 77.

semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

- a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- b. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan

hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa PHK (Pemutusan hubungan kerja) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan/pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa sipekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap pekerjanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh (apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.²⁰

²⁰ Ibid, hlm. 78.

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha/perusahaan tidak boleh melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap karyawannya/pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terusmenerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Pekerja/buruh yang mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja. Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebani. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orang-orang yang ditanggungnya.

Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.²¹ Berdasarkan keadaan tersebut maka wajarlah pihak pemberi kerja (werkgever) bertanggung jawab penuh

²¹ Ibid, hlm. 80

terhadap hak-hak pekerja seperti pemberian pesangon, penghargaan dan sebagainya.

Sebenarnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atau pemberi kerja bisa saja tidak menimbulkan masalah jika pihak pengusaha bersedia memberikan segala tanggung jawabnya. Namun dalam hal ini kadang-kadang pihak pemberi kerja berupaya untuk menghindari segala kewajibannya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh di antaranya:²²

- 1) Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 2) Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila;
- 3) Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat

²² Ibid, hlm. 82.

atau tidak tepat waktu;

- 4) Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumnya;
- 5) Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan;
- 6) Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain;
- 7) Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat ;
- 8) Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja

Seandainya ditemukan alasan-alasan tersebut diatas maka pemutusan hubungan kerja itu tidak dibebankan kepada pekerja/buruh untuk memberikan ganti rugi melainkan sang pemberi kerja pula yang harus membayar biaya ganti rugi menurut masa kerja pekerja atau ganti rugi sepenuhnya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Batal Demi Hukum

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.²³

d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

²³ Ibid, hlm. 83.

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Kata kunci yang terbaik dalam penyelesaian hubungan kerja antara pemberik kerja dan pekerja/buruh adalah perdamaian. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas Pemutusan Hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah forum perundingan dua kaki antar

pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangani para Pihak. Isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 . Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar.

Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit

b. Perundingan Tripartit

Terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

1) Mediasi

Forum Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuat perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

2) Konsiliasi

Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

3) Arbitrase

Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepetingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari kedua pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang keputusannya mengikat dan final.

C. Psikologi (Semangat Mencari Pekerjaan Baru)

1. Definisi

Menurut Freud, Psikologi adalah ilmu tentang ketidaksadaran manusia.²⁴ Berbeda dengan Descartes dan Wundt yang mendefinisikan psikologi adalah ilmu tentang kesadaran manusia.²⁵ Psikologi adalah ilmu tentang tingkah laku (overt behavior & inner behavior).²⁶ Psikologi adalah ilmu tentang aktivitas-aktivitas individu (motorik, kognitif dan emosional).²⁷

Jadi, psikologi adalah ilmu tentang tingkah laku (motoric, kognitif, dan emosional) baik secara sadar atau tidak sadar. Sehingga, semangat dalam mencari pekerjaan baru bisa dipengaruhi oleh psikologi yang baik sehingga mampu melahirkan rasa optimis dan berdampak pada semangat.

2. Semangat

Kata semangat (*morale*) itu mulamula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan.²⁸

Ada beberapa macam semangat yang dialami oleh manusia, di

²⁴ Calvin S. Hall, *Psikologi Freud Sebuah Bacaan Awal* (Surabaya: Diva Press, 2019), hlm. 3.

²⁵ Davidoff Linda L, *Psikologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 1981), hlm 4.

²⁶ Branca, A.A., *Psychology The Science of Behavior* (California: Allyn and Bacon, Inc., 1964), hlm. 4.

²⁷ Woodworth, R.S.and Marquis, D.G., *Psychology* (New York: Henry Holt and Company, 1957), hlm. 3.

²⁸ Moekijat, *Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pionir Jaya, 2003), 136.

antaranya adalah:

a. Semangat *Ukbroniy*

Semangat *ukbroniy* adalah rasa dan perilaku semangat dan sungguh-sungguh dalam hal peribadatan. Karena “وَلِلْآخِرَةِ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَى” (dan sungguh akhirat itu lebih baik bagimu dan prioritas utama).²⁹ Bagi seseorang yang religius, kehidupan setelah kematian merupakan prioritas utama dalam hidupnya di dunia. Hal itu menjadikan seseorang menjadi sangat semangat dalam menjalankan kewajiban seorang hamba kepada Tuhannya. Semangat ini bisa melebihi apapun dan jika keimanannya sangat tinggi, maka semangatnya tidak terbatas hingga ajal menjemput.

Macam-macam semangat *Ukbroniy*:

- 1) Semangat beribadah
- 2) Semangat menolong/membantu orang lain
- 3) Semangat bersedekah
- 4) Semangat menjalin silaturahmi
- 5) Semangat berdzikir dan bersholawat

b. Semangat *Dunyany*

Semangat *dunyany* merupakan semangat dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan, yang biasanya cenderung dengan semua hal yang berhubungan dengan harta benda, tahta, dan pasangan hidup serta keturunan. Hal ini telah disinggung dalam kalamullah “رُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْخَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَبِ” (Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga)).³⁰

Jadi semangat *dunyany* merupakan fitrah manusia, karena sudah

²⁹ QS. Ad-Dhuha: 4.

³⁰ QS. Ali Imron: 14.

bawaan jika manusia menyukai harta benda, pekerjaan, kendaraan, lawan jenis, dan hal lain tentang dunia. Adapun semangat *dunyawiy* ada beberapa jenis:

- 1) Semangat kerja (untuk memperoleh harta benda dan memenuhi kebutuhan hidup)
- 2) Semangat unjuk gigi (untuk eksistensi diri dan memperoleh pengakuan serta perhatian dari orang lain)
- 3) Semangat jaga diri (untuk memenuhi kebutuhan fisik dan perawatan fisik)

Penelitian ini membahas tentang Semangat Kerja, sehingga fokusnya adalah tentang faktor yang bisa mempengaruhi semangat kerja. Dan akan dibahas pada sub bab berikutnya.

3. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.³¹ Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.³² Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.³³

Adapun faktor-faktor yang mampu mempengaruhi naik turunnya semangat kerja adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Gaji
- b. Suasana Kerja
- c. Karier

³¹ Nitisemito, *Manajemen Personalia*, cet. 9 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 160.

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 94.

³³ Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Admnistrasi dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 283.

³⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 131.

- d. Perhatian dari tempat kerja
- e. Keamanan dan kenyamanan
- f. Kepuasan pribadi
- g. Status sosial

Sedangkan bagi yang masih mencari pekerjaan, baik karena baru lulus atau karena terdampak PHK memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya semangat dalam mencari pekerjaan, di antaranya:

- a. Tekanan kebutuhan hidup
- b. Tawaran gaji
- c. Tawaran karier dan Jabatan
- d. Status sosial

D. Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Psikologi (Semangat Mencari Pekerjaan) Warga Kelurahan Babatan yang Terdampak PHK

1. Sajian dan Analisa Data

a. Sajian data responden

Jumlah responden yang diteliti adalah dua puluh lima orang.³⁵

Adapun gambaran identitas responden adalah sebagai berikut:

1) Usia

1 = 20 – 25 tahun

2 = 26 – 30 tahun

3 = 31 – 40 tahun

4 = > 41 tahun

2) Pendidikan terakhir

1 = SMP

2 = SMA

3 = Diploma/S-1

4 = S-2/S-3

³⁵ Dokumentasi tiap RT di kelurahan Babatan non perumahan (20 Agustus 2020)

3) Lama bekerja di BMH

1 = 1 – 3 tahun

2 = 4 – 6 tahun

3 = 7 – 9 tahun

4 = > 10 tahun

4) Pendapatan perbulan

1 = < Rp. 3.000.000,-

2 = Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 5.000.000,-

3 = Rp. 6.000.000,- s/d Rp. 8.000.000,-

4 = > Rp. 9.000.000,-

Tabel 3.1

Data Responden

Responden	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama di BMH	Pendapatan Perbulan
1	2	4	3	2
2	2	2	2	2
3	1	3	1	2
4	2	2	3	2
5	1	2	2	2
6	1	2	2	2
7	1	4	2	2
8	2	3	3	2
9	2	4	3	2
10	2	3	3	2
11	2	3	3	2
12	2	3	3	2
13	2	2	3	2
14	2	2	3	2
15	2	3	4	2

16	1	3	2	2
17	2	3	3	2
18	1	3	3	2
19	2	3	3	2
20	3	3	4	2
21	2	3	4	2
22	2	2	4	2
23	2	2	4	2
24	1	3	3	2
25	2	3	4	2

Dari hasil uji SPSS 16 pada usia responden diketahui bahwa nilai minimum = 1, nilai maksimum = 3, nilai mean (rata-rata) = 1,7. Jadi, pada usia responden yang terkecil adalah 1 yang berarti 20 – 25 tahun, sedangkan yang terbesar adalah 3 yang berarti 31 – 40 tahun, dan rata-rata umur responden adalah 1,7 yang berarti 20 – 30 tahun.

Dari hasil uji SPSS 16 pada pendidikan terakhir responden diketahui bahwa nilai minimum = 2, nilai maksimum = 4, nilai mean (rata-rata) = 2,8. Jadi pada pendidikan terakhir responden yang terkecil adalah 2 yang berarti SMA, sedangkan yang terbesar adalah 4 yang berarti S-1/S-2, dan rata-rata pendidikan terakhir responden adalah 2,8 yang berarti antara SMA – Diploma/S-1.

Dari hasil uji SPSS 16 pada lama bekerja responden diketahui bahwa nilai minimum = 1, nilai maksimum = 4, nilai mean (rata-rata) = 2,9. Jadi pada lama bekerja responden yang terkecil adalah 1 yang berarti 1 – 3 tahun, sedangkan yang terbesar adalah 4 yang berarti lebih dari 10 tahun, dan rata-rata lama bekerja responden adalah 2,9 yang berarti 4 -9 tahun.

Dari hasil uji SPSS 16 pada pendapatan perbulan responden diketahui bahwa nilai minimum = 2, nilai maksimum = 2, nilai mean (rata-rata) = 2. Jadi pada pendapatan perbulan responden terkecil dan

terbesar, bahkan rata-rata pendapatan perbulan responden adalah sama, yaitu 2 yang berarti Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 5.000.000,-.

b. Sajian instrumen penelitian

1) Uji validitas

Dalam uji ini, digunakan 25 sampel dengan 12 pertanyaan tentang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan 9 pertanyaan tentang Psikologi (semangat mencari pekerjaan). Adapun distribusi r tabel menunjukkan signifikansi sebesar 5%, dengan N = 25, yaitu 0,396. Jika r hitung > r tabel, maka dinyatakan valid.

Tabel 3.2

Uji Valditas Variabel Independen (X)

Pertanyaan Variabel Promosi Jabatan (X)	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
X1	0,785	0,396	Valid
X2	0,814	0,396	Valid
X3	0,838	0,396	Valid
X4	0,648	0,396	Valid
X5	0,569	0,396	Valid
X6	0,848	0,396	Valid
X7	0,645	0,396	Valid
X8	0,785	0,396	Valid
X9	0,730	0,396	Valid
X10	0,863	0,396	Valid
X11	0,595	0,396	Valid
X12	0,596	0,396	Valid

Dari hasil uji validitas di SPSS 16 pada variabel independen PHK (X) dinyatakan valid semua, karena r hitung pada keseluruhan item lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.3

Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

Pertanyaan Variabel Kinerja LAZNAS (Y)	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Keterangan
Y1	0,650	0,396	Valid
Y2	0,783	0,396	Valid
Y3	0,630	0,396	Valid
Y4	0,462	0,396	Valid
Y5	0,842	0,396	Valid
Y6	0,827	0,396	Valid
Y7	0,875	0,396	Valid
Y8	0,569	0,396	Valid
Y9	842	0,396	Valid

Dari hasil uji validitas di SPSS 16 pada variabel dependen Psikologi (semangat mencari pekerjaan) (Y) dinyatakan valid semua, karena r hitung pada keseluruhan item lebih besar dari r tabel.

2) Uji reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kehandalan dan keajekan pada item pertanyaan masing-masing variabel.

Tabel 3.4

Uji Reliabilitas Variabel Independen (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	12

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha 0,796 lebih besar dari 0,396 (r tabel), yang berarti item pada variabel PHK (X) adalah reliabel.

Tabel 3.5

Uji Reliabilitas Variabel Dependen (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.770	9
------	---

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha 0,770 lebih besar dari 0,396 (r tabel), yang berarti item pada variabel Psikologi (semangat mencari pekerjaan) (Y) adalah reliabel.

3) Uji normalitas

Berikut adalah hasil uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S):

Tabel 3.6

Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual Valid N (listwise)	.128	.464	-.764	.902

Dari tabel di atas, terlihat bahwa rasio skewness = 0,128 / 0,464 dan rasio kurtosis = - 0,764 / 0,902, yang berarti rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara -2 s/d +2, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4) Uji heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas:

Tabel 3.7

Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.364	1.872		1.797	.086
X	-.038	.036	-.211	-1.036	.311

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui nilai sig =

0,311 lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

5) Uji auto-korelasi

Berikut adalah hasil uji untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya auto-korelasi:

Tabel 3.8

Uji Auto-Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Waston
1	.895 ^a	.801	.793	1.77202	2.072

a. Predictors: (constant), X

b. Dependen Variable: Y

Dari hasil uji di atas, diketahui bahwa tingkat signifikansi 5% sampel (N) yang dimiliki sebanyak 25, observasi dan variabel penjelas sebanyak 1. Maka diperoleh nilai DL = 1,287 dan DU = 1,453⁶² dan DW = 2,072 yang berarti $DU < DW < 4-DU$, yaitu $1,453 < 2,072 < 4-1,453$ atau $1,453 < 2,072 < 2,547$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto-korelasi.

c. Analisis pengaruh PHK terhadap Psikologi (semangat mencari pekerjaan)

1) Uji Regresi Sederhana

Tabel 3.9

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variabel Removed	Method
1	X ^a	-	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel independen PHK (X) sebagai *predictor* dengan menggunakan metode enter.

Tabel 3.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.124	3.571		1.155	.260
X	.666	.069	.895	9.636	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diketahui bahwa persamaan regresi adalah $Y = 4,124 + 0,666 (PHK)$ sama dengan $Y = 4,124 + 0,666.X$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa:

- a) a (konstanta regresi) = 4,124, artinya jika $X = 0$ (jika tidak ada PHK) maka Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 4,124.
- b) b (koefisien regresi) = 0,666, artinya setiap adanya satu PHK maka meningkatkan Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 0,666. Hal ini berlaku kebalikannya, setiap berkurangnya satu PHK, maka menurunkan Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 0,666.

2) Uji t (Parsial)

Berikut adalah hasil uji ada tidaknya pengaruh variabel independen (*al-Tarîf*) terhadap variabel dependen (Kinerja LAZNAS) secara parsial:

Tabel 3.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.124	3.571		1.155	.260
X	.666	.069	.895	9.636	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, diketahui bahwa $t_{hitung} = 9,636$ dan $t_{tabel} =$

2,069, dengan rumus perhitungan t tabel: $\frac{\alpha}{2} = n - k - 1$ (α = alpha (0,05); n = jumlah responden; k = jumlah variabel terikat). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

- $\frac{0,05}{2} = 25 - 1 - 1$
- $0,025 = 23$
- 2,069

Dari perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel, $9,636 > 2,069$; nilai sig = $0,00 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel PHK (X) secara parsial terhadap variabel Psikologi (semangat mencari pekerjaan) (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.895 ^a	.801	.793	1.77202

a. Predictor: (constant), X

Dari hasil uji di atas, dapat diketahui bahwa hasil R Square sebesar 0,801, yang berarti besarnya pengaruh variabel independen (PHK [X]) terhadap variabel dependen (Psikologi (semangat mencari pekerjaan) [Y]) sebesar 80,1%, sedangkan sisanya (19,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

E. Simpulan dan Penutup

- a. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif PHK terhadap Psikologi (semangat mencari pekerjaan).
- b. Hasil pengujian dengan uji regresi sederhana dan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa jika tidak ada PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

maka Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 4,124. Dan setiap adanya satu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) meningkatkan Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 0,666, sebaliknya, setiap berkurangnya satu PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) menurunkan Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 0,666. Sedangkan prosentase pengaruh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap Psikologi (semangat mencari pekerjaan) sebesar 80,1%, sedangkan sisanya (19,9%) dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Daftar Pustaka

- A. Ridwan Halim(dkk), *Seri Hukum Perburuhan Aktual* (Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, 2004)
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)
- Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Fak. Hukum UMA, 2007)
- Anwar Suroyo, *Pemahaman Individu, Observasi, Check List, Interview, Kuesioner dan Sosiometri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Branca, A.A., *Psychology The Science of Behavior* (California: Allyn and Bacon, Inc., 1964)
- C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2006)
- Calvin S. Hall, *Psikologi Freud Sebuah Bacaan Awal* (Surabaya: Diva Press, 2019)
- Davidoff Linda L, *Psikologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 1981)
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008)
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi ke 3* (Semarang: Badan Penerbit Usaha Diponegoro, 2005)
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi ketujuh* (Semarang: Badan Penerbit Usaha Diponegoro, 2013)
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Djambatan, 1997)
- Jonathan Sarwono, *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2005)
- Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1999)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009)
- Moekijat, *Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pionir Jaya, 2003)
- Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Erlangga, 2009)
- Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005)
- Nana Syaoidh Sukmadiana, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002)
- Nitisemito, *Manajemen Personalita*, cet. 9 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)

P ISSN : 2477 - 0469

E ISSN : 2581 - 2785

QS. Ad-Dhuha: 4.

QS. Ali Imron: 14.

Saifudin Azwar, *Test Prestasi* (Yogyakarta: Liberty, 1987)

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat* (Medan: Fak. Hukum USU, 2007)

Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Admnistrasi dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)

Sehat Damanik, 2007. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2007)

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009)

Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: bumi Aksara, 2008)

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rinieka Cipta, 2010)

W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004)

Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bina Aksara, 2003)

Woodworth, R.S.and Marquis, D.G., *Psychology* (New York: Henry Holt and Company, 1957)

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet. VIII (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)