



JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)
Volume. 01, Nomor 01, (2021)
FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
KONTRAK STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM
(SPBU) 54.801.01 YANG TERKENA PHK AKIBAT PANDEMI
COVID-19**

Ni Kadek Lita Nuari Efendi¹⁾, I Gusti Bagus Hengki²⁾
^{1,2)}Fakultas Hukum, Universitas Mahasaraswati, Denpasar
Email: igustibagushengki@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the legal protection of contract workers at public refueling stations (SPBU) 54,801.01 who were laid off due to the Covid-19 pandemic. The type of research used empirical legal research. The type of approach used in this research is the fact approach and the sociological approach. Data collection techniques used are as follows: interview technique, document study technique, and observation / observation technique. The results showed that the mechanism for termination of employment in gas stations contract workers 54,801.01 due to the Covid-19 pandemic was optimally implemented in accordance with the provisions of Article 151 Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower, that is, before layoffs, the company first made efficiency cut employee salaries. Legal protection for the rights of contract workers at gas stations 54,801.01 Denpasar, who were laid off as a result of the Covid-19 pandemic has not been obtained optimally, including workers' rights in the form of severance pay not given in accordance with the provisions of Article 156 Paragraph (2) The Manpower Act and right of compensation and reward money are not given at the time of termination of employment (PHK).

Keywords : *Legal Protection, Contract Workers, layoffs due to Covid-19*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU) 54.801.01 yang terkena phk akibat pandemi covid-19. Tipe penelitian yang dipakai pada penyusunan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Jenis pendekatan yang dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan fakta (*the fact approach*) dan pendekatan sosiologis. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang digunakan adalah sebagai berikut: Teknik wawancara, Teknik Studi dokumen, dan Teknik Observasi/Pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme pemutusan hubungan kerja pada pekerja kontrak SPBU 54.801.01 akibat pandemi Covid-19 secara optimal pelaksanaannya sudah sesuai dengan

ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebelum melakukan PHK perusahaan terlebih dahulu melakukan efisiensi dengan memotong gaji karyawan. Perlindungan Hukum terhadap hak-hak Pekerja Kontrak di SPBU 54.801.01 Denpasar, yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat Pandemi Covid-19 belum diperoleh pekerja secara optimal, diantaranya hak-hak pekerja berupa uang pesangon tidak diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang hak penggantian dan uang penghargaan tidak diberikan saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kata Kunci : Perindungan Hukum, Pekerja Kontrak, PHK akibat COVID-19

A. Pendahuluan

Sumber daya alam merupakan faktor penting dalam menunjang aktivitas manusia. Hampir setiap aspek kehidupan manusia membutuhkan energi yang mana sumber atau mekanisme pembuatannya membutuhkan sumber daya alam. Negara wajib memastikan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam sepenuhnya ditujukan untuk kemakmuran rakyat. Hal tersebut tercantum pada Pasal 33 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan “Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan

dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat”.

Berdasarkan sifatnya, sumber daya alam dapat dibedakan menjadi dua yaitu sumber daya alam yang terbarukan (*renewable*) dan sumber daya alam yang dimanfaatkan oleh manusia untuk kebutuhan hidup. Salah satu sumber daya alam yang erat kaitannya dengan aktivitas masyarakat adalah minyak bumi.¹ Melihat peran penting dari minyak bumi, maka secara khusus segala hal yang berkaitan dengan minyak bumi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, undang-undang tersebut mengatur

¹Mahfud Mahfud and Zakir Sabara, 2018, *Industri Kimia Indonesia*, Deepublish, Jakarta, hal 112

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

bahwa minyak bumi yang ada di Indonesia diolah dan banyak digunakan sebagai Bahan Bakar Minyak (yang selanjutnya disebut dengan BBM), yang merupakan salah satu jenis bahan bakar yang digunakan secara luas pada era industrialisasi saat ini.

Bidang transportasi merupakan salah satu sektor yang sangat memerlukan sumber daya alam dalam bentuk Bahan Bakar Minyak (BBM). Sektor transportasi menyerap sekitar 90% penggunaan Bahan Bakar Minyak (BBM).² Tersedianya Bahan Bakar Minyak akan berdampak terhadap stabilitas perekonomian suatu daerah. Karena belakangan ini sektor ekonomi dalam bidang jasa layanan antar jemput sedang mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Oleh karenanya jika Bahan Bakar Minyak tersedia dengan baik maka akan membantu kelancaran dari pekerjaan masyarakat tersebut.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum atau disingkat dengan SPBU (yang selanjutnya disebut dengan SPBU). SPBU merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang memiliki izin resmi untuk menyalurkan BBM kepada konsumen. Oleh karenanya berkaitan dengan menjaga stabilitas ketersediaan BBM untuk masyarakat, SPBU memiliki peran yang sangat vital. Baik manajemen SPBU dan pemerintah terkait harus menjalin koordinasi yang efektif dalam menjaga persediaan BBM untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pelayanan SPBU dalam menjamin kebutuhan masyarakat terhadap bahan bakar minyak tidak lepas dari peran pegawai atau pekerja. Pekerja yang duduk di jajaran manajemen SPBU wajib selalu melakukan *monitoring* terhadap ketersediaan bahan bakar minyak pada SPBU tersebut, sehingga kebutuhan masyarakat akan bahan

²Budi Sitorus, Didiet Rachmat Hidayat, and Oce Prasetya, 'Pengelolaan Penggunaan Bahan Bakar Minyak Yang Efektif Pada

Transportasi Darat', Jurnal ManajemenTransportasi, Vol. 1. No. 2. Juli 2016. ISSN: 2355-4721. hal 2

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

bakar bisa terjaga dengan baik. Oleh karenanya banyak hal yang wajib diperhatikan oleh pegawai dalam manajemen persediaan BBM. Jadi pada setiap SPBU dibutuhkan pegawai yang kompeten guna menjaga ketersediaan BBM untuk masyarakat.³

Pekerja sering juga disebut dengan karyawan merupakan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan, yang mana tentu akan terjalin suatu hubungan kerja yang diwujudkan dengan adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan.⁴ Pekerja kontrak memiliki hubungan kerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Pegawai kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu dimana batas maksimalnya adalah selama tiga tahun.⁵ Hak dan kewajiban pekerja

kontrak disepakati dalam perjanjian dan biasanya bisa didiskusikan sebelum kontrak ditandatangani. Hal tersebut untuk meminimalisir terjadinya masalah dikemudian hari yang bisa menyebabkan terjadinya perselisihan antara pekerja dengan pihak perusahaan.

Permasalahan yang kerap dihadapi oleh pekerja kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan. Terjadinya pemutusan hubungan kerja bisa diakibatkan oleh banyak hal. Misalnya yaitu karena kesalahan tenaga kerja, tutupnya sebuah perusahaan, terjadinya bencana alam, dan sebagainya. Hal ini merupakan masalah yang kompleks bagi seorang tenaga kerja, karena

³Alif Sultan, Jumaidi, and Andi Safriani, 'Perlindungan Hukum Kontrak Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja SPBU Di Kabupaten Maros', Alauddin Law Development (ALDEV), Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Vol. 1. No. 1, Maret 2019, ISSN: 4523-3876. hal 2

⁴*Ibid*

⁵Rizqa Maulinda, Dahlan, and M. Nur Rasyid, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Universitas Syiah Kuala, Vol. 18, No. .3, Desember 2016, ISSN: 2527 - 8482, hal 2.

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

mempunyai kaitan dengan masalah ekonomi dan psikologi.⁶

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering terjadi ketika ekonomi pada suatu negara mengalami gejolak.⁷ Salah satu fenomena saat ini yang membuat gejolak ekonomi secara global adalah wabah pandemi *Corona Virus Disease* atau dikenal dengan istilah (COVID-19). Salah satu akibat dari pandemi corona ini adalah diterapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), hal ini membuat segala sektor perekonomian mengalami pembatasan kegiatan, atau bahkan beberapa perusahaan tidak beroperasi untuk sementara waktu.

Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali (Disnaker) pada bulan April Tahun 2020 mencatat sebanyak 19.124 karyawan dirumahkan dan 480 karyawan terkena PHK.⁸ Pekerja

yang dirumahkan masih menunggu kepastian perkembangan keadaan pandemi, dan tidak menutup kemungkinan angka PHK akan bertambah apabila pandemi COVID-19 ini berlangsung lebih lama. Pada masa-masa sulit perekonomian, masalah ketenagakerjaan menjadi sesuatu yang krusial.

Dampak dari penurunan aktivitas perusahaan juga dirasakan oleh usaha yang bergerak di bidang distributor minyak yaitu SPBU. Terbitnya kebijakan PSBB menyebabkan terbatasnya kegiatan masyarakat di luar rumah yang otomatis pemakaian kendaraan juga menurun. Hal ini berakibat pada berkurangnya pendapatan dari sejumlah SPBU. Agar perusahaan bisa bertahan dalam situasi ini, beberapa SPBU mengambil langkah efisiensi karyawan melalui

⁶Ayu Ratna Hariputri and Solechan Sonhaji, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003', *Diponegoro Law Review*, Universitas Diponegoro, Vol. 5. No. 2, September 2016, ISSN: 2579 - 9487. hal 3

⁷Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta. hal 14

⁸Angga Riza, 'Imbas Corona, 19.124 Karyawan Di Bali Dirumahkan Dan 480 PHK', *Detik.Com*, Mei 2020 <<https://news.detik.com/berita/d-4968769/imbis-corona-19124-karyawan-di-bali-dirumahkan-dan-480-phk>>.

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

merumahkan beberapa orang karyawan atau bahkan melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Minyak (SPBU) 54.801.01 yang terletak di Jalan Gatot Subroto Barat, Denpasar merupakan salah satu SPBU yang sangat merasakan dampak dari pandemi ini. Berdasarkan data perusahaan bahwa pada pertengahan bulan April, penjualan Bahan Bakar minyak di SPBU ini anjlok sampai 35%. Berkurangnya pemasukan perusahaan membuat pihak manajemen mengambil langkah untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada sejumlah karyawan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan pada 3 orang karyawan, yaitu seorang karyawan yang berprofesi sebagai Satuan pengamanan (Satpam) dan dua orang lainnya yaitu petugas operator. Pemutusan Hubungan Kerja ini merupakan langkah yang diambil setelah sebelumnya perusahaan sudah berusaha melakukan efisiensi dalam

bentuk pemotongan gaji dengan pengurangan jam kerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai pada penyusunan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris. Jenis pendekatan yang dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan fakta (*the fact approach*) dan pendekatan sosiologis. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data sekunder. Lokasi penelitian ini bertempat di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) 54.801.01 yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Barat, Dangin Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Teknik pengumpulan data primer dan sekunder yang digunakan adalah sebagai berikut: Teknik wawancara, Teknik Studi dokumen, dan Teknik Observasi/Pengamatan Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam menyajikan data agar mudah dipahami, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif analitis,

yang merupakan suatu metode untuk mendeskripsikan, menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan data dengan teks yang bersifat naratif.

C. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap Pekerja kontrak SPBU 54.801.01 yang menjadi responden merasa beberapa hak yang diwajibkan Undang-Undang sudah dipenuhi secara layak oleh perusahaan. Pekerja Panca Bayu Putra yang bertugas sebagai seorang operator menyebutkan jika upah yang diterima setiap bulan sudah bisa menghidupi dan mencukupi kebutuhan keluarganya, ditambah lagi jika ada jam kerja tambahan, pekerja memiliki hak upah lebih yaitu upah lembur. Pekerja I Made Alit Atmajayang berprofesi sebagai seorang Satuan Pengamanan (Satpam) menyampaikan hal yang senada yaitu secara upah pekerja merasa sudah mendapatkan upah yang cukup, disamping itu pekerja kontrak juga diberikan hak untuk cuti yang bisa

diambil sewaktu-waktu, dan hak untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja.

Secara umum perusahaan sudah memenuhi hak-hak pekerja, meskipun dalam beberapa poin hak-hak tenaga kerja pemenuhan yang dilakukan belum maksimal. Diantaranya yaitu pengupahan yang layak, selanjutnya berkaitan dengan pengajuan cuti tidak bebas karena harus menyesuaikan dengan waktu kerja rekan yang lain agar tidak terjadi kekosongan posisi pada tugas tersebut.

Berkaitan dengan kewajiban tenaga kerja juga diatur dalam KUH Perdata. Kewajiban tenaga kerja yaitu hal-hal yang wajib untuk dilakukan pekerja dalam rangka pemenuhan fungsinya sebagai tenaga kerja untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menyelaraskan hak yang diperoleh, tenaga kerja juga memiliki kewajiban yang harus dilakukan apabila ingin haknya terpenuhi.

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Berkaitan dengan kewajiban pekerja berdasarkan hasil wawancara dengan I Gede Panca Bayu Putra yang merupakan seorang operator, responden menyatakan jika “selama bekerja secara keseluruhan sudah mengikuti tata tertib yang ada. Akan tetapi dalam beberapa hal pernah melakukan pelanggaran misalnya datang tidak tepat waktu, dan pulang mendahului. Karena ada kegiatan agama yang harus diikuti”. Sedangkan hasil wawancara terhadap Dewa Ayu Maniky yang bertugas sebagai seorang operator juga menyebutkan dalam bekerja selalu mengikuti aturan yang ada. Akan tetapi responden mengaku pernah melakukan kesalahan yaitu salah dalam memberikan kembalian kepada konsumen sehingga ketika melakukan rekap keuangan terjadi ketidaksesuaian. Sesuai dengan aturan kontrak maka pekerja yang melakukan kelalaian menanggung sendiri akibatnya. Oleh karenanya responden mengembalikan uang perusahaan sesuai dengan

kekurangannya. Sedangkan untuk I Made Alit Atmaja selama pengalamannya bekerja merasa sudah melakukan kewajiban dan bekerja dengan baik, yang ditunjukkan melalui datang tepat waktu, dan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai satuan pengamanan.

Kinerja dari pekerja tersebut dikonfirmasi oleh Ida Bagus Adnyana sebagai pimpinan SPBU. Karyawan secara umum sudah memenuhi tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja yang ditandatangani. Hal tersebut mengakibatkan karyawan yang datang lebih dulu membackup kekosongannya. Meskipun demikian, hal tersebut dimaklumi karena keadaan di rumah dan keluarga mungkin ada hal yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ida Bagus Adnyana selaku Pimpinan Manajemen SPBU 54.801.01, PHK dilakukan dengan alasan efisiensi akibat menurunnya penjualan BBM akibat pandemi

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Covid-19. Menurut pimpinan SPBU “Penjualan perusahaan menurun sebesar 30% akibat terjadinya *lockdown* pada beberapa wilayah, sehingga lalu lintas kendaraan menurun drastis yang mengakibatkan penurunan penjualan BBM. Oleh karenanya perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Tentu dengan jumlah karyawan yang ada, pemasukan perusahaan tidak bisa menutupi pengeluaran untuk biaya perawatan, operasional dan gaji karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka diambil keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada sejumlah karyawan. Akan tetapi sebelumnya sudah dilakukan upaya untuk melakukan efisiensi misalnya mengurangi jam kerja karyawan. SPBU yang awalnya beroperasi 24 jam, ketika pandemi hanya beroperasi sampai jam 9 malam. Karena memang di atas jam tersebut tidak ada lagi kendaraan di jalan raya kecuali keadaan darurat. Pemotongan jam kerja tersebut bisa memberi efisiensi sedikit pengeluaran

karena insentif lembur tidak ada dan gaji karyawan sudah dipotong sesuai jam kerja. Akan tetapi karena pandemi Covid-19 berlangsung selama hampir 4 bulan dan masih berlangsung hingga sekarang, maka keputusan untuk melakukan PHK harus diambil perusahaan”

Konfirmasi mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) juga dilakukan terhadap karyawan yang terkena dampak PHK yaitu I Gede Panca Bayu Putra yang bertugas sebagai operator. Hasil wawancara terhadap I Gede Panca Bayu Putra menyebutkan “Sebelum dilakukan PHK, saya bekerja 3 kali selama seminggu. Jadi sebulan bekerja hanya 12 kali. Jam kerjanya tetap 8 jam tetapi tidak ada piket malam. Sedangkan untuk gaji dipotong menjadi setengah kali gaji semula”. Pernyataan senada juga disampaikan oleh Dewa Ayu Manik yang juga bekerja sebagai operator yang menyebutkan bahwa “Sebelum pandemi biasanya bekerja 25 hari rata-ratanya. Tapi setelah pandemi

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

hanya bekerja 12-13 kali saja. Tentu pengurangan jam kerja tersebut berakibat pada jumlah gaji juga berkurang”. Pernyataan serupa namun sedikit berbeda mengenai jam kerja diungkapkan oleh I Made Alit Atmaja yang bertugas sebagai Satpam, yang menyatakan bahwa “biasanya Satpam untuk shift pagi atau shift siang bekerja 2 orang sekaligus, akan tetapi karena pandemi ini, setiap shift hanya bertugas seorang Satpam. Shift malam ditiadakan karena memang SPBU beroperasi hanya sampai jam 9 malam. Sama seperti petugas yang lain, saya juga mengalami penurunan upah sebesar setengah dari semula. Tapi ini hanya berlangsung 2 bulan, setelah itu saya di-PHK”

Hasil wawancara terhadap responden menunjukkan bahwa perusahaan sudah mengupayakan efisiensi sesuai instruksi Pasal 151 UURINo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi karena pandemi berlangsung cukup lama, hal tersebut hanya bertahan 2 bulan dan

karena perusahaan SPBU menderita kerugian, akhirnya diambil jalan melakukan PHK terhadap 3 orang karyawan tersebut. Karena beban operasional dari keuangan perusahaan tidak bisa tertutupi akibat terjadinya pandemi Covid-19 yang menyebabkan menurunnya pemasukan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh berhak mendapatkan kompensasi dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

1). Komponen Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan perusahaan Dalam kasus atau kondisi tertentu, adakalanya pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan keseluruhan komponen kompensasi yang dimaksud diatas. Namun adakalanya pula pekerja atau buruh yang mendapatkan 1 (satu) atau 2 (dua) saja dari keempat kompensasi

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

yang dimaksud diatas, atau bahkan sama sekali tidak dapat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima terdiri dari: Uang pokok dan Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya.

2). Dasar Perhitungan Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara terhadap I Gede Panca Bayu Putra menyatakan bahwa “perusahaan memberi pesangon sebesar Rp. 10.450.000,00 (sepuluh juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), dimana saya sudah bekerja selama 3 Tahun terhitung dari Tahun 2017. Tetapi saya tidak tahu perhitungan uang tersebut didapatnya darimana”. Pernyataan yang sama juga dinyatakan oleh Dewa Ayu Manik “saya mendapatkan pesangon

sebanyak Rp. 10.450.000,00 (sepuluh juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), yang diberikan sekali ketika terakhir ke kantor setelah diputuskan untuk terkena PHK. Masa kerja saya 2 Tahun 10 bulan”. Pendapat berikutnya dari I Made Alit Atmaja menyebutkan “saya sudah bekerja selama 3 Tahun 8 bulan, ketika dikenai PHK saya diberikan kompensasi sebesar Rp. 10.825.000,00. (sepuluh juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah), Saya tidak bertanya secara detail perhitungan perolehan kompensasi sehingga mendapatkan besaran sejumlah itu”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut apabila dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa karyawan dengan masa kerja 3 Tahun terkena PHK dengan alasan efisiensi, maka berdasarkan Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan maka kompensasi wajib diberikan sebesar 4 kali gaji, dan dikalikan 2 karena alasan efisiensi. Jadi apabila seorang karyawan memperoleh gaji pokok

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

sebesar UMUR Kota Denpasar yaitu Rp. 2.700.000,00, (dua juta tujuh ratus ribu rupiah) maka secara aturan seharusnya karyawan memperoleh uang pesangon sebanyak 21.600.000,00 (dua puluh satu juta enam ratus ribu rupiah). Akan tetapi jumlah yang diberikan oleh perusahaan sebesar setengah dari yang seharusnya diterima oleh karyawan.

Konfirmasi dilakukan terhadap Ida Bagus Adnyana sebagai pihak perusahaan yang menyatakan bahwa “Uang pesangon kami berikan karena karyawan tersebut sudah masuk kategori pekerja kontrak. Uang pesangon diberikan sebanyak empat kali gaji sesuai dengan aturan undang-undang. Seharusnya memang ada dikalikan dua karena alasan PHK yaitu efisiensi, namun karena ada potongan asuransi, dan sebagainya, berdasarkan hasil kalkulasi yang diberikan bagian keuangan maka diperoleh nilai besaran sejumlah tersebut”.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kedua belah pihak, terlihat dari perusahaan sudah berupaya untuk memenuhi kewajiban dari pekerja untuk mendapatkan pesangon sesuai dengan Pasal 156 Ayat (2) Undang-undang

Ketenagakerjaan. Akan tetapi secara perhitungan tidak sesuai dengan undang-undang. Apabila dikaitkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya pekerja memperoleh pesangon sebesar Rp. 21.600.000,00 (dua puluh satu juta enam ratus ribu rupiah), sedangkan pekerja hanya memperoleh besaran setengah dari jumlah tersebut. Terlebih lagi uang hak penggantian dan uang penghargaan tidak diberikan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan belum optimal dalam memenuhi hak karyawan terkait dengan pesangon yang diberikan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Faktor-faktor yang Menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja terjadi bisa karena dari pihak

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

perusahaan atau atas permintaan karyawan itu sendiri. Berikut disajikan rekapitulasi konsumsi BBM dan pemasukan perusahaan selama pandemi.

**Tabel 1. Data Penjualan BBM
SPBU 54.801.01**

Bulan	Bahan Bakar Minyak (Liter)				Pemasukan
	Pertamax	Premium	Pertalite	Solar	
Februari	4212	6129	5241	5522	Rp. 153.500.200
Maret	2561	2190	1509	1891	Rp. 102.702.020
April	1508	1870	1979	1778	Rp. 89.548.373
Mei	1681	1642	1322	1509	Rp. 75.638.251
Juni	2316	2187	1893	2088	Rp. 91.521.212

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa selama pandemi Covid-19 yang terdeteksi di Indonesia mulai dari bulan Februari 2020, penjualan BBM terlihat masih stabil karena dampaknya belum terasa terhadap aktivitas masyarakat. Sedangkan menginjak bulan maret, april, mei, dan juni beberapa daerah sudah menerapkan kebijakan untuk membatasi kegiatan masyarakat. Oleh karenanya terjadi penurunan konsumsi BBM yang cukup signifikan. Paling rendah pendapatan

SPBU 54.801.01 terjadi pada bulan Mei.

Berdasarkan hasil wawancara dilakukan terhadap Ida Bagus Adnyanasebagai Pimpinan SPBU menyebutkan jika “Perusahaan sudah merugi dari awal pandemi yaitu di Bulan Maret. Pemasukan hanya bisa menutupi biaya operasional dan membayar gaji separuh karyawan. Oleh karenanya dari pihak manajemen pada dua bulan pertama yaitu bulan Maret dan April diupayakan untuk tidak dilakukan PHK, tetapi pandemi terus berlangsung sampai sekarang pertengahan Bulan Juli. Jadi tidak ada cara lain dari perusahaan untuk melakukan efisiensi selain melakukan PHK. Bahkan apabila pandemi berlangsung lebih lama, bisa saja PHK bisa terjadi lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa satu-satunya faktor yang mempengaruhi terjadinya PHK adalah defisit keuangan oleh perusahaan. Untuk menghindari pailit

maka perusahaan melakukan efisiensi dengan mem-PHK karyawan. Jadi faktor yang menyebabkan berlangsungnya PHK pada SPBU 54.801.01 adalah untuk efisiensi keuangan perusahaan karena menurunnya konsumsi BBM akibat kebijakan kegiatan masyarakat karena terjadinya pandemi Covid-19.

D Simpulan dan Saran

1. Mekanisme pemutusan hubungan kerja pada pekerja kontrak SPBU 54.801.01 akibat pandemi Covid-19 secara optimal pelaksanaannya sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebelum melakukan PHK perusahaan terlebih dahulu melakukan efisiensi dengan memotong gaji karyawan.
2. Perlindungan Hukum terhadap hak-hak Pekerja Kontrak di SPBU 54.801.01 Denpasar, yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai akibat Pandemi Covid-19

belum diperoleh pekerja secara optimal, diantaranya hak-hak pekerja berupa uang pesangon tidak diberikan sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan uang hak penggantian dan uang penghargaan tidak diberikan saat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Untuk mahasiswa sebaiknya dalam penelitian berikutnya sebaiknya lebih menggali lebih dalam data-data melalui wawancara yang dilakukan dengan responden yang lebih banyak. Terutama dari jajaran manajemen perusahaan. Untuk perusahaan sebaiknya dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja lebih memerhatikan mekanisme dan hak-hak yang diterima oleh pekerja sehingga proses PHK berlandaskan asas keadilan.

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Daftar Pustaka

Buku

Sabara Mahfud dan Zakir, 2008, *Industri Kimia Indonesia*, Deepublish, Yogyakarta

Sutedi Andrian, 2009, *Hukum Perburuan*, Sinar Grafika, Jakarta

Jurnal

Hariputri Ayu Ratna dan Solechan Sonhaji, 2016, 'Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Efisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003', *Diponegoro Law Review*, Vol. 5. No. 2.

Maulinda Rizqa, Dahlan, dan M. Nur Rasyid, 2016, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT Indotruck Utama*, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18. No. 3, hal 337-51

Sitorus, Budi, Didiet Rachmat Hidayat, dan Oce Prasetya, 2016,

Pengelolaan Penggunaan Bahan Bakar Minyak Yang Efektif Pada Transportasi Darat, *Jurnal Manajemen Transportasi*, Vol. 1.No. 2.

Sultan Alif, Jumaidi, and Andi Safriani, 2019, *Perlindungan Hukum Kontrak Kerja Terhadap Hak-Hak Pekerja SPBU Di Kabupaten Maros*, *Alauddin Law Development (ALDEV)*, Vol 1. No1

Internet

<https://news.detik.com/berita/d-4968769/imbas-corona-19124-karyawan-di-bali-dirumahkan-dan-480-phk>, diakses pada tanggal 30 April 2020

Riza, Angga, 'Imbas Corona, 19.124 Karyawan Di Bali Dirumahkan Dan 480 PHK', *Detik.Com*, 2020 <<https://news.detik.com/berita/d-4968769/imbas-corona-19124-karyawan-di-bali-dirumahkan-dan-phk>>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

JURNAL MAHASISWA HUKUM SARASWATI (JUMAHA)

Volume. 01, Nomor 01, (2021)

FAKULTAS HUKUM UNMAS DENPASAR

Kitab Undang-Undang Hukum
Perdata

Undang-undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan dan
Penjelasannya

Keputusan Presiden Republik
Indonesia Nomor 12 Tahun
2020 Tentang tentang Penetapan
Bencana Nonalam Penyebaran
Corona virus Disease 2019
(Covid-19)