

PERSEPSI PEGAWAI TERHADAP PRAKTIK PENINDASAN DI TEMPAT KERJA: KASUS DUGAAN PHK SEPIHAK DI ALFAMART GORONTALO DAN PENGARUHNYA TERHADAP ETOS KERJA

**Rudy Harold¹⁾, Santika A. Humonggio²⁾, Zulfikriyanto Adam³⁾, Rizal Tapate⁴⁾,
Nopiya Daka⁵⁾, Sri Yudistira Idrus⁶⁾, Selva Mutiara Hati⁷⁾**

¹ Sosiologi, FIS Universitas Negeri Gorontalo
fkrinadam113@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi pegawai terhadap praktik penindasan di tempat kerja pada kasus dugaan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak di Alfamart Gorontalo serta menganalisis bagaimana praktik tersebut memengaruhi etos kerja karyawan. Fenomena PHK sepihak yang terjadi menunjukkan adanya ketimpangan relasi kuasa antara perusahaan dan pekerja, sehingga memunculkan dugaan tindakan sewenang-wenang yang berpotensi menekan posisi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan dilakukan dengan purposive sampling terhadap pegawai yang dianggap memiliki relevansi dengan peristiwa yang diteliti. Analisis data mengacu pada Model Interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik PHK sepihak dipersepsikan oleh pegawai sebagai bentuk penindasan struktural karena dilakukan tanpa proses komunikasi yang transparan, tanpa memberikan kesempatan pembelaan, serta menimbulkan tekanan psikologis dan ketidakpastian bagi pekerja. Dampak dari praktik tersebut terlihat pada penurunan motivasi dan etos kerja karyawan yang merasa hak-haknya tidak dihargai. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan ketenagakerjaan untuk mencegah munculnya penindasan di lingkungan kerja.

Kata kunci: Penindasan, PHK Sepihak, Relasi Kuasa, Etos Kerja, Alfamart

ABSTRACT

This study aims to understand employees' perceptions of workplace oppression in the case of alleged unilateral termination of employment (PHK) at Alfamart Gorontalo, and to analyze how such practices affect employee work ethic. The unilateral termination phenomenon reflects an imbalance of power relations between the company and its workers, creating suspicions of arbitrary actions that potentially suppress employees' positions. This research employs a descriptive qualitative method with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. Informants were selected using purposive sampling, focusing on employees who were considered relevant to the incident. Data analysis refers to the Interactive Model of Miles, Huberman, and Saldana, which consists of data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that unilateral termination is perceived by employees as a form of structural oppression, as it was carried out without transparent communication, without providing the opportunity for self-defense, and resulted in psychological pressure and uncertainty among workers. The impact of such practices is reflected in decreased motivation and work ethic among employees who feel that their rights are not respected. This study highlights the importance of implementing principles of fairness, transparency, and labor protection to prevent the emergence of oppressive practices in the workplace.

Keywords: *Oppression, Unilateral Termination, Power Relations, Work Ethic, Alfamart*

Submisi: 19-10-2025

Diterima: 20-10-2025

Dipublikasikan: 11-11-2025

PENDAHULUAN

Masa globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Agar dapat bersaing, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam memperoleh laba yang sebesar-besarnya.

Keberhasilan suatu manajemen tidak lepas dari unsur sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mempunyai disiplin, kinerja yang tinggi, dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja dengan cara, diantaranya seperti memerhatikan konflik dan tingkat stres kerja karyawan, (Irfanudin, 2021).

Menurut Siti Asiah (2017:2-3) konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik beragam. Manusia memiliki keberagaman yang terdiri atas perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran, politik, serta budaya dan tujuan hidupnya.

Penindasan di tempat kerja merupakan persoalan yang masih sering muncul dalam dinamika hubungan industrial di Indonesia, terutama pada sektor ritel modern seperti minimarket. Hubungan kerja dalam sektor ini idealnya dibangun atas dasar keadilan, keseimbangan komunikasi, serta pelaksanaan aturan ketenagakerjaan yang melindungi hak dan kewajiban pekerja. Namun dalam praktiknya, ketimpangan posisi antara perusahaan dan pekerja kerap menimbulkan tindakan yang merugikan dan menciptakan ketidaknyamanan bagi pekerja, (Irfanudin, 2021).

Penelitian oleh Raharjo (2020) menunjukkan bahwa penindasan kerja dapat muncul dalam bentuk tekanan psikologis, pemotongan hak, beban kerja berlebih, hingga tindakan administratif seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai prosedur. PHK sepihak menjadi salah satu bentuk tindakan yang sering dikaitkan dengan penindasan struktural karena dilakukan tanpa proses bipartit ataupun mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penelitian Suwandi (2021) menjelaskan bahwa PHK yang tidak melalui prosedur yang sah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak pekerja dan berpotensi mengarah pada praktik ketidakadilan. Selain melanggar regulasi, PHK sepihak juga menimbulkan tekanan psikologis dan ketidakpastian ekonomi bagi pekerja yang terdampak.

Putra (2020) menegaskan bahwa perusahaan yang melakukan PHK tanpa memberikan kesempatan pembelaan diri kepada pekerja telah melanggar prinsip hubungan industrial yang berkeadilan. Kasus dugaan PHK sepihak yang terjadi pada salah satu gerai Alfamart di Gorontalo menjadi contoh nyata dari fenomena tersebut. Berdasarkan pemberitaan media, beberapa pekerja diberhentikan tanpa kejelasan prosedur atau komunikasi yang memadai dari pihak perusahaan. kondisi ini menimbulkan persepsi bahwa

perusahaan bertindak sewenang-wenang dan mengabaikan hak pekerja untuk mendapatkan kejelasan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja.

Temuan serupa juga disampaikan oleh Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa praktik ketidaktransparan dalam keputusan perusahaan, terutama pada sektor ritel, sering kali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja level operasional.

Dalam perspektif sosiologi kerja, penindasan tidak hanya terjadi dalam bentuk tindakan fisik atau kekerasan langsung, tetapi juga berupa dominasi struktural yang memposisikan pekerja pada posisi rentan. Struktur kerja minimarket yang cenderung hierarkis membuat pekerja lebih sulit untuk menyuarakan keberatan atau menolak keputusan perusahaan yang merugikan, (Tjahjono, 2019).

Penelitian Aprilianto (2021) menunjukkan bahwa pekerja ritel sering kali tidak memiliki kekuatan negosiasi dalam menghadapi kebijakan perusahaan, terutama ketika menyangkut sanksi, mutasi, atau PHK. Selain itu, persepsi pekerja terhadap tindakan perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan etos kerja mereka. Ketika pekerja merasa tidak mendapatkan perlindungan, keadilan, atau kepastian kerja, maka akan terjadi penurunan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Nugroho (2022), ketidakamanan kerja (job insecurity) merupakan faktor utama yang menurunkan etos kerja dan produktivitas pekerja di sektor ritel. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya kecemasan, rasa takut kehilangan pekerjaan, dan ketidakpastian masa depan.

Tekanan psikologis yang muncul akibat kasus PHK sepahak dapat memperburuk kondisi mental pekerja, baik mereka yang terdampak langsung maupun rekan kerja lain yang menyaksikan kejadian tersebut. Ketidakamanan kerja yang tinggi merupakan indikator lingkungan kerja yang tidak sehat dan dapat dikategorikan sebagai bentuk penindasan secara tidak langsung (Sari, 2021).

Dampak jangka panjangnya dapat mencakup rendahnya loyalitas, tingginya turnover, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Melihat berbagai fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami persepsi pekerja terhadap dugaan praktik PHK sepahak sebagai bentuk penindasan di tempat kerja, serta bagaimana praktik tersebut memengaruhi etos kerja. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya menggambarkan pengalaman, persepsi, dan kondisi sosial yang dialami pekerja secara mendalam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penguatan perlindungan pekerja, khususnya pada sektor ritel yang selama ini dikenal memiliki tingkat kerentanan yang tinggi terhadap praktik penindasan kerja.

METODE

Dasar penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan memahami secara mendalam pengalaman pegawai mengenai praktik-praktik yang dianggap sebagai bentuk penindasan di tempat kerja, seperti PHK sepahak, tekanan berlebihan, perlakuan tidak adil, atau tindakan sewenang-wenang dari pihak manajemen. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya memberikan gambaran yang luas, rinci, faktual,

dan analitis mengenai bentuk-bentuk penindasan serta bagaimana praktik tersebut memengaruhi etos kerja karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui observasi dan wawancara mendalam dengan pegawai aktif maupun mantan pegawai Alfamart yang memiliki pengalaman terkait dugaan penindasan. Pengamatan juga dilakukan terhadap dinamika kerja, pola supervisi, dan hubungan antara pegawai dan atasan di lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berita daring mengenai dugaan PHK sepihak, dokumen perusahaan (jika tersedia), penelitian terdahulu, literatur akademik, peraturan ketenagakerjaan, serta arsip lain yang relevan dengan topik penindasan kerja.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu peneliti secara sengaja memilih individu yang dinilai memiliki pengalaman, kompetensi, dan relevansi langsung dengan tujuan penelitian. Informan dipilih berdasarkan keterlibatan atau pengetahuan mereka terkait praktik penindasan, peraturan kerja, dan kondisi hubungan industrial di lingkungan Alfamart. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung bagaimana praktik kerja berlangsung dan apakah terdapat situasi yang berpotensi menjadi bentuk penindasan. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman pribadi, persepsi, serta dampak tindakan penindasan terhadap etos kerja karyawan. Dokumentasi mencakup pengumpulan foto, rekaman, berita, dan dokumen pendukung lainnya. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara, alat perekam suara, serta kamera untuk dokumentasi lapangan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Model Interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014:14) yang meliputi empat tahapan, yaitu: (1) pengumpulan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi; (2) kondensasi data untuk memilah informasi penting terkait bentuk penindasan dan dampaknya terhadap etos kerja; (3) penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif; dan (4) penarikan kesimpulan atau verifikasi untuk merumuskan temuan mengenai bagaimana praktik penindasan terjadi dan pengaruhnya bagi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai dan mantan pegawai Alfamart yang mengalami perlakuan tidak adil dan dugaan PHK sepihak, ditemukan bahwa praktik kerja di lingkungan perusahaan memperlihatkan adanya pola hubungan kerja yang timpang antara pihak manajemen dan pekerja. Temuan lapangan menunjukkan bahwa bentuk-bentuk penindasan yang dialami pegawai mencakup tekanan kerja berlebihan, ancaman sanksi tanpa prosedur yang jelas, kekerasan verbal, serta pemberhentian sepihak yang tidak sesuai ketentuan ketenagakerjaan.

Dalam perspektif Karl Marx, kondisi ini mencerminkan struktur hubungan produksi kapitalistik di mana perusahaan sebagai pemilik modal memiliki kekuasaan penuh menentukan alur kerja, sementara pekerja diposisikan hanya sebagai alat produksi yang dapat digantikan kapan saja. Marx menjelaskan bahwa dalam sistem kapitalisme, penindasan muncul karena pekerja tidak memiliki kendali atas alat produksi, sehingga

mereka “terpaksa menjual tenaganya” kepada pemilik modal. Temuan penelitian mendukung hal ini, di mana pekerja Alfamart merasa tidak memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat atau menolak perintah atasan, bahkan ketika perintah tersebut melanggar hak normatif mereka.

Beberapa informan mengaku menerima beban kerja di luar kontrak, jam kerja panjang tanpa lembur yang memadai, serta tekanan psikologis dari atasan yang menggunakan ancaman pemutusan hubungan kerja sebagai kontrol. Kondisi ini sesuai dengan konsep eksplorasi Marx, yaitu ketika tenaga kerja menghasilkan nilai lebih (surplus value) yang dinikmati oleh perusahaan, namun pekerja tidak menikmati manfaat proporsional dari kontribusinya.

Dalam konteks alienasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa pekerja mengalami keterasingan dari pekerjaan mereka. Pekerja merasa “bekerja hanya untuk memenuhi target manajemen”, tanpa adanya penghargaan atau kesempatan berkembang. Mereka juga mengaku tidak memiliki kendali dalam menentukan ritme kerja dan selalu berada dalam kondisi diawasi. Alienasi jenis ini sesuai dengan empat bentuk alienasi Marx: keterasingan dari hasil kerja, proses kerja, sesama pekerja, dan diri sendiri. Informan menyatakan bahwa tekanan dari atasan menyebabkan mereka tidak lagi menikmati pekerjaan, melainkan hanya bekerja untuk menghindari hukuman. Hal ini berdampak pada menurunnya etos kerja, ditandai dengan kelelahan emosional, ketidakpuasan, dan munculnya rasa ketidakpercayaan terhadap manajemen.

Dalam aspek relasi kekuasaan, Marx menekankan bahwa pemilik modal menciptakan struktur hierarkis yang membuat pekerja berada dalam posisi subordinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Alfamart memegang kendali penuh dalam menentukan aturan kerja, sanksi, serta keputusan PHK tanpa melibatkan mekanisme dialog atau bipartit. Dominasi ini tampak dari pengakuan pekerja yang merasa keputusan atasan bersifat sepihak dan tidak dapat diganggu gugat. Hal ini menunjukkan adanya bentuk penindasan struktural, di mana aturan dan kebijakan kerja sepenuhnya diarahkan untuk kepentingan perusahaan, bukan kesejahteraan pekerja. Lebih jauh, penggunaan ancaman PHK sepihak dan penempatan beban kerja berlebihan memperlihatkan bagaimana nilai manusia sebagai pekerja direduksi menjadi nilai komoditas.

Dalam pemikiran Marx, kondisi ini menggambarkan bagaimana kapitalisme menempatkan pekerja sebagai “mesin produksi” yang harus terus menghasilkan keuntungan bagi pemilik modal. Temuan lapangan menunjukkan beberapa kasus di mana pekerja diberhentikan tanpa peringatan tertulis, bahkan ada yang tidak menerima pesangon atau penjelasan yang jelas mengenai alasan pemutusan kontrak. Praktik ini menguatkan indikasi adanya pola akumulasi kapital melalui penekanan biaya tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan praktik-praktik penindasan yang terjadi di lingkungan kerja Alfamart memiliki kesesuaian kuat dengan teori penindasan dan eksplorasi Karl Marx. Ketimpangan relasi kuasa, eksplorasi tenaga kerja, tekanan psikologis, keterasingan pekerja, serta pemberlakuan PHK sepihak menunjukkan bahwa struktur kerja lebih menguntungkan pihak perusahaan dibandingkan pekerja. Kondisi ini berimplikasi langsung pada menurunnya etos kerja, hilangnya motivasi, serta meningkatnya rasa tidak aman di kalangan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme perlindungan kerja yang lebih kuat, keterlibatan serikat pekerja, serta evaluasi terhadap

pola manajerial untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang adil, manusiawi, dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai persepsi pegawai terhadap praktik penindasan di tempat kerja pada kasus dugaan PHK sepihak di Alfamart, dapat disimpulkan bahwa tindakan yang dilakukan pihak perusahaan menunjukkan adanya pola relasi kuasa yang tidak seimbang antara manajemen dan karyawan. Karyawan merasa tidak dilibatkan dalam proses komunikasi, tidak diberikan ruang untuk pembelaan diri, serta tidak memperoleh kejelasan prosedur yang transparan. Kondisi ini sesuai dengan konsep penindasan dalam dunia kerja, dimana pekerja mengalami tindakan yang merugikan, bersifat memaksa, dan dilakukan tanpa persetujuan atau perlindungan yang memadai.

Praktik seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, tekanan psikologis, dan ketidakjelasan prosedural berdampak langsung terhadap rasa aman, motivasi kerja, serta etos kerja pegawai. Temuan ini mempertegas bahwa penindasan struktural dalam organisasi dapat terjadi ketika perusahaan menyalahgunakan kekuasaan dan tidak menjalankan prinsip keadilan serta perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam regulasi nasional. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengawasan yang lebih kuat, komunikasi dua arah yang adil, serta penerapan kebijakan ketenagakerjaan yang berpihak pada kesejahteraan dan martabat pekerja untuk mencegah munculnya praktik penindasan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianto, D. 2021. Dinamika hubungan kerja dan ketidakberdayaan pekerja ritel di Indonesia. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 7(1), 45–57.
- Nugroho, B. A. 2022. Job insecurity dan pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 10(2), 134–145.
- Putra, G. P. 2020. Analisis hukum PHK sepihak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 9(2), 112–123.
- Raharjo, F. 2020. Penindasan struktural dalam hubungan kerja di sektor ritel modern. *Jurnal Sosiologi Kerja*, 5(2), 77–90.
- Rahayu, W. 2020. Ketidakadilan dalam keputusan manajerial pada sektor ritel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(3), 98–108.
- Sari, M. 2021. Dampak ketidakamanan kerja terhadap kondisi psikologis pekerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 22–33.
- Suwandi, S. 2021. PHK sepihak dan perlindungan hukum terhadap pekerja menurut UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 5(1), 45–55.

Tjahjono, H. K. 2019. Kerentanan pekerja ritel modern dalam sistem kerja fleksibel. *Jurnal Sosiologi Indonesia*, 5(1), 21–34

Irfanudin, A. M. 2021. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12–23.
<https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>

TENTANG PENULIS