



**TANGGUNG JAWAB PT GIANT TERHADAP TENAGA KERJA
YANG DI PHK KARENA PAILITNYA PERUSAHAAN MENURUT
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN
2020 TENTANG CIPTA KERJA**

*PT GIANT'S RESPONSIBILITY TOWARDS WORKFORCE WHO ARE
SET OFF DUE TO THE COMPANY'S BANKRUPTCY ACCORDING
TO LAW OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 11 OF 2020
CONCERNING JOB CREATION*

Lalu Yuda Bakti Ligawan

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

Email: yudabakti182@gmail.com

Muhammad Ikhsan Kamil

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

Email: kamil.notaris@gmail.com

Irma Istihara Zain

Fakultas Hukum Universitas Islam Al-Azhar Mataram

Email: Irma.istihara96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk Pertanggung Jawaban Hukum Atas Hak-hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Mengalami Pailit dan bagaimana upaya Perlindungan Hukum Yang Dapat Ditempuh Tenaga Kerja Terhadap Tidak Terpenuhinya Hak-hak Tenaga Kerja Karena. Dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah Normatif Emperis yang merupakan gabungan dari kajian-kajian Pustaka seperti undang-undang dengan kenyataan yang terjadi dilapangan yakni di PT Giant. Hasil Penelitian yaitu (1) bagaimana bentuk Pertanggung Jawaban Hukum Atas Hak-hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Mengalami Pailit. (2) mengetahui bagaimana upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak dipenuhi hak-hak dan tanggung jawabnya oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi yang disebabkan pailitnya perusahaan.

Kata Kunci: *Hak-Hak Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum*

Abstract

This research aims to find out the form of legal responsibility for the rights of workers who are laid off due to the company going bankrupt and how the legal protection efforts that workers can take against workers' rights not being fulfilled because of this. In this research, the method used is Normative Emperis which is a combination of literature studies such as laws and the reality that occurs in the field, namely at PT Giant. The results of the research are (1) what is the form of legal responsibility for the rights of workers who are laid off because the company goes bankrupt. (2) knowing how to legally protect workers whose rights and responsibilities are not fulfilled by the labor and transmigration service due to the bankruptcy of the company.

Keywords: *Labor Rights, Legal Protection*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di dalam bidang ritel pada mulanya berawal dari kegiatan jual beli sederhana yang terjadi di pasar. Seiring dengan berkembangnya jaman, kebutuhan orang semakin meningkat dan semakin beragam, baik dalam hal kelengkapan barang hingga harga yang bersaing serta kemudahan dalam melakukan transaksi. Maka pasar tradisional pun berkembang menjadi suatu tempat jual beli yang moderen yang di namai dengan supermarket. Pada saat ini ada banyak supermarket yang di kelola oleh perusahaan swasta lokal maupun luar negeri. Pada saat ini ada banyak supermarket yang di kelola oleh swasta lokal maupun luar negeri. Persaingan yang sangat ketat pada era globalisasi saat ini telah membuat sistem informasi serta teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting bagi setiaap perusahaan, tidak terkecuali untuk perusahaan di dalam bidang ritel. Sistem informasi dan teknologi dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan para pesaingnya. Penggunaan sistem informasi di dalam perusahaan saat ini sudah menjadi suatu kebutuhan, sistem informasi dapat mendukung dan memaksimalkan proses bisnis yang ada di dalamnya. Dengan sistem informasi terintegrasi, maka arus informasi akan semakin baik, karena dapat menyediakan informasi secara tepat. Serta teknologi dan informasi yang tepat dapat dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Kegiatan perekonomian di indonesia dapat di selenggarakan melalui bidang usaha, yang dapat di lakukan sendiri, orang perorangan pribadi atau bentuk badan usaha atau perseroan. Perkembangan ekonomi berdampak pada perkembangan dunia usaha yang membuat para pelaku usaha lebih tertarik mendirikan badan usaha yang berbadan hukum dalam hal ini PT.

Dikarenakan hal demikian, pemerintah pun menerbitkan ketentuan tentang PT yang lebih *komperhensif*, yakni undang-undang Republik Indonesia nomor 1 tahun 1995 tentang perseroan terbatas. Namu, dalam perkembangannya undang-undang ini di nilai tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan hukum yang terus terjadi oleh karena itu akhirnya pemerintah mengeluarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. Perseroan terbatas adalah badan hukum, hal ini bermakna bahwa perseroan merupakan subjek yang dapat di bebani hak dan kewajiban.

Hal yang sangat di harapkan oleh para pengusaha adalah suatu PT yang telah di didirikan terus berjalan, sebagaimana di ketahui idealnya salah satu, yakni satu ciri utama dari suatu perusahaan adalah aktivitasnya yang di lakukan secara terus menerus. Namun, dalam kenyataan yang sering terjadi antara harapan dan kenyataan berbeda di lapangan. Demikian juga halnya terjadi pada giant express yaitu mengalami likuidasi (likuiditas). Dengan kata lain likuiditas menjadi hal yang sangat penting bagi industri retail. Pentingnya likuiditas dapat di lihat dengan mempertimbangkan dampak yang berasal dari ketidak mampuan perusahaan memenuhi kewajiban jangka pendeknya¹. Kurangnya likuiditas menghalangi perusahaan untuk memperoleh keuntungan dari diskon atau kesempatan mendapatkan keuntungan dari

¹ Sugiono,2012, *analisa faktor yang mempengaruhi pailit pada industri ritel*,(bursa efek indonesia), hlm, 298.

diskon. Di saat perusahaan giant yang bergerak pada bidang industri ritel tidak lagi mampu untuk memenuhi kewajibannya karena ada beberapa faktor yang menyebabkan ke tidak mampuan tersebut. Dalam proses likuidasi, akan di tunjuk seorang likuidator yang berhak mendistribusikan harta perseroan kepada kreditor-kreditor dan seluruh yang berhak lainnya menurut urutan-urutan yang ditetapkan oleh berbagai peraturan perundang-undangan. *Giant express* mulai mengalami kendala dalam masa percobaan tahun pertama dan mengalami kendala kerugian sebesar 2.000.000.000,00 (miliar) rupiah, tetapi Giant belum putus asa dengan percobaan tahun pertama, dan di lanjutkannya lagi dengan berbagai promosi di tahun selanjutnya tetapi masih saja mengalami kerugian, karna masyarakat masih menilai bahwa ritel-ritel modern ini masih di anggap mahal dan tidak cocok untuk masyarakat menengah kebawah, pada tahun 2022 resmi Giant express di tutup untuk mengakumulasi hasil kerugian dan melihat dampak dari kerugian tersebut.

Disaat perusahaan mengalami pailit, tenaga kerja dan seluruh staf terkena PHK (pemutusan hubungan kerja) karena perusahaan bangkrut atau pailit, sedangkan tenaga kerja yang di PHK harus mendapat pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah. Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/ diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha, meninggalnya pekerja/buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 pasal 156 ayat 1 yang berbunyi ;Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

B. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum Normatif empiris yaitu mencari kesesuaian antara penelitian lapangan dengan ketentuan hukum yang berlaku atau dengan kata lain penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di PT. Giant dengan maksud untuk menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data terkumpul kemudian diidentifikasi yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah. Data yang digunakan yaitu Data Primer didapatkan dari hasil penelitian lapangan di PT. Giant secara langsung dari responden/informan yang erat kaitannya dengan masalah diteliti. Data sekunder merupakan data yang mendukung data primer yaitu berupa bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan, dan bahan hukum sekunder berupa literatur-literatur bahan bacaan atau laporan penelitian terdahulu, maupun bahan hukum tersier seperti kamus hukum yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas².

2 Zaeni Asyhadie, 2015, Hukum Kerja, Edisi Revisi, Cet. 4 PT. RajaGrafindo, Jakarta, Hlm.201

C. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pertanggung Jawaban Hukum Atas Hak-hak Tenaga Kerja Yang Di PHK Karena Perusahaan Mengalami Pailit di tinjau undang-undang no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Tanggung jawab hukum adalah kewajiban menanggung suatu akibat menurut ketentuan hukum yang sudah di buat antara pengusaha dan tenaga kerja/buruh. PT Giant memutuskan hubungan kerja terhadap 86 tenaga kerja/karyawan hingga kuartal III atau 3 bulan berturut-turut, tak hanya itu 2 gerai jaringan ritel giant pun berhenti beroperasi sebab PT giant berhenti mengoperasikan ritel giant karena kondisi keuangan perusahaan mengalami penurunan sebanyak 1 persen atau senilai Rp 3,848 miliar selama 4 tahun beroperasi dan seperempat hak karyawan yang diatur oleh pemerintah belum di berikan dan akan di berikan atau sedang diproses. Oleh sebab itu, PT giant setelah menutup gerai Giant express dimana terdapat tenaga kerja yang wajib terkena PHK dan kewajiban PT giant wajib bertanggung jawab atas hak-hak tenaga kerja yang di sudah terkena PHK sesuai dengan ketentuan PP Nomor 35 Tahun 2021 sederhananya pertanggung jawaban PT giant ini memberika uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak ;

- 1) Uang pesangon adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja.
- 2) Uang penghargaan masa kerja adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.
- 3) Uang penggantian hak ini meliputi:
 - a. Cuti tahunan;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh itu diterima bekerja;
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama.
 Itulah jenis-jenis tanggung jawab yang diberikan oleh PT Giant terhadap tenaga kerja yang terkena PHK.

Dalam Undang-Undang cipta kerja tahun 2020 pasal 156 ayat 3 disebutkan, bahwa selain pesangon PHK karyawan juga berhak menerima uang penghargaan masa kerja. Ketentuan tersebut dijabarkan sebagai berikut.

- a. Karyawan dengan masa kerja 3 tahun sampai kurang dari 6 tahun menerima UPMK sebesar dua bulan gaji;
- b. Masa kerja 6 sampai kurang dari 9 tahun menerima 3 bulan gaji;
- c. Untuk masa kerja 9 sampai kurang dari dua belas tahun, menerima empat bulan gaji;
- d. Masa kerja 12 sampai kurang dari 15 tahun, menerima 5 bulan gaji;
- e. Bagi yang masa kerjanya 15 tahun sampai kurang dari 18 tahun, UPMK yang diterima sebesar 6 bulan gaji;
- f. Untuk masa kerja 18 sampai kurang dari 21 tahun, UPMK yang diterima 7 bulan gaji;

- g. Masa kerja 21 tahun hingga kurang dari 24 tahun, UPMK yang diterima sebesar 8 bulan gaji;
- h. Masa kerja 24 tahun hingga lebih, UPMK yang diterima sebesar 10 bulan gaji.

Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa komponen pesangon PHK meliputi gaji pokok dan juga tunjangan tetap bagi karyawan beserta keluarganya. Sehingga perusahaan harus ingat untuk tetap memberikan slip gaji kepada karyawan dan menginput semua informasi beserta tunjangan dalam aplikasi slip gaji. Pihak pemberi kerja atau perusahaan juga berhak tidak memberikan pesangon pada karyawan yang di PHK dengan beberapa alasan.

Adapun PHK yang tidak dapat pesangon diantaranya karena karyawan melakukan tindak pidana, melanggar peraturan yang ada, atau karyawan berhenti secara sukarela. Baik pekerja maupun pemilik usaha, idealnya memahami peraturan ini. Dengan begitu, dapat saling bekerja sama hingga saatnya terjadi pemutusan hubungan kerja tanpa ada yang rugi. Pihak pemberi kerja bisa memberikan pesangon 0,5 kali dan UPMK sebesar 1x jika segala alasannya memenuhi ketentuan untuk pengurangan pesangon. Pesangon PHK adalah uang terakhir yang diterima karyawan dari tempatnya bekerja usai putus hubungan kerja. Oleh karena itu, agar bermanfaat maka Anda harus pandai dalam mengelolanya. Berikut ini tips mengelola uang pesangon agar bermanfaat bagi kehidupan Anda.

Hak tenaga kerja adalah suatu hal yang paling pokok dalam suatu bisnis tanpa hak dan kewajiban yang jelas maka kegiatan bisnis suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, bahkan akan mengalami cepat gulung tikar, jadi hak tenaga kerja yang diberikan oleh PT Giant salah satunya yakni hak uang pesangon dan hak uang penghargaan masa kerja, PT. Giant mengklaim bahwa sudah 89% tenaga kerja yang di berikan haknya dan sisanya masih sedang diproses, tak hanya itu 2 gerai jaringan ritel Giant pun berhenti beroperasi.

Uang pesangon yang di terima dari setiap tenaga kerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh PT. Giant.

Dalam PT giant terdapat berbagai tenaga kerja yang berbeda dalam tugasnya masing-masing contohnya ada setor general manager, devisi manajemen, departemen head, dan staf karyawan dan di mana setiap tenaga kerja berbeda mendapatkan tunjangan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang di berikan oleh PT giant contoh dalam hal pekerja tetap dan pekerja kontrak.

- a. setor general manajemen

Setor general manajer adalah devisi tertinggi dalam PT giant yakni sebagai bagian fungsional dalam perusahaan dan setelah di PHK setor general menejer ini mendapatkan uang pesangon sebesar Rp 500,000,000,00 (lima ratus juta rupiah) dan uang pesangon ini sudah terakumulasi dengan hak-hak yang lain yang akan di berikan oleh PT giant.

b. Devisi manajemen

Devisi manajemen ini adalah sebagai menjalankan *planning* perusahaan dan setelah di PHK devisi manajemen ini mendapatkan uang pesangon sebesar Rp. 300,000,000,00 (tiga ratus juta rupiah) dan uang pesangon ini sudah terakumulasi dengan hak-hak yang lain yang akan di berikan oleh PT giant.

b. Departemen head

Departemen head ini adalah yang mengatur administrasi dalam PT giant, setelah di PHK departemen head mendapatkan uang pesangon sebesar Rp 250,000,000,00 (dua ratus lima puluh juta rupiah) dan uang pesangon ini sudah terakumulasi dengan hak-hak yang lain yang akan di berikan oleh PT giant.

c. Staf karyawan

Staf karyawan ini adalah yang bertugas sebagai mengelola produk-produk yang akan di pasarkan oleh PT giant, dan dimana staf karyawan ini masih dalam sistem kontrak, jadi berapa bulan sisa kontrak karyawan dengan PT giant dan sisa kontrak itu dijadikan uang pesangon oleh PT giant, contohnya sisa kontrak 1 bulan, 1 kali gaji, 2 bulan sisa kontrak, 2 kali gaji dan seterusnya.

Jadi ini adalah uang pesangon dan uang penghargaan yang di berikan oleh PT giant kepada tenaga kerja, jadi sistem uang pesangon dan uang penghargaan hak yang di berikan ini ialah sudah terakumulasi dengan hak-haknya yang lain ucapnya HRD (human riset departemen) yang mengatur uang pesangon dan hak-hak nya yang lain tenaga kerja.

Para tenaga kerja/buruh yang bekerja di dalam industri ritel atau pasar moderen ini juga harus di beri perlindungan hukum agar terjaga keamanannya dari kasus-kasus yang timbul kepada tenaga kerja dan untuk menjaga tenaga kerja dari sikap atau tindakan diskriminasi terhadap tenaga kerja. Terdapat tujuan Pada undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 terdapat tujuan untuk perlindungan tenaga kerja sebagaimana disebutkan dalam : Pasal 5 :“ tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi “untuk memperoleh pekerjaan” Pasal 6 : “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”.Perlindungan tenaga kerja didasarkan kepada undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yakni, perlindungan social, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis³.

2. Upaya Perlindungan Hukum Yang Dapat Ditempuh Tenaga Kerja Terhadap Tidak Terpenuhinya Hak-hak Tenaga Kerja Karena Perusahaan Mengalami Pailit.

Upaya hukum adalah upaya yang diberikan undang-undang kepada seseorang atau badan hukum yang dirugikan oleh orang lain atau badan hukum lainnya untuk dalam hal tertentu. Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu

3 . Wawancara dengan bapak hj, waluyo, sebagai HRD (human riset departemen), 6 desember, 2022, pukul 10.00

tertentu yang telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan tenaga kerja/buruh dengan pengusaha, meninggalnya tenaga kerja/buruh atau sebab lainnya. Berdasarkan pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “PHK adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak di harapkan terjadinya, terutama di kalangan tenaga kerja karena dengan PHK pekerja/buruh yang bersangkutan akan kehilangan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha atau pekerja/buruh ataupun pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebelum terbentuknya lembaga perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI), lembaga yang di maksud adalah pengadilan hubungan industrial maka dapat dilakukan upaya administratif dan upaya perdata.

a) Upaya hukum administratif.

Penyelesaian bisa melalui upaya administratif yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke disnakertrans dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat. Dimana dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat daerah kabupaten/kota, melalui peraturan bupati kabupaten tentang tugas pokok, fungsi, tugas pokok sebagai tanggung jawabnya yaitu:

- 1) Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis pembinaan pelatihan, produktivitas, penempatan perluasan kerja;
- 2) Penyelenggaraan perumusan, penetapan, pengaturan, dan koordinasi pelaksanaan kebijakan teknis hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan;
- 3) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Tenaga Kerja dan Ketramigrasian;
- 4) menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja Dinas;
- 5) penyelenggaraan fasilitasi transmigrasi;
- 6) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Tenaga Kerja dan Ketramigrasian;
- 7) penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan UPTD.
- 8) menyelenggarakan perumusan dan penetapan program kerja Dinas;
- 9) menyelenggarakan penetapan kebijakan teknis Dinas sesuai dengan kebijakan umum Pemerintah Daerah;
- 10) menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan pelaksanaan program, kesekretariatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, penempatan dan perluasan

kesempatan kerja, hubungan industrial dan perlindungan ketenagakerjaan, dan transmigrasi;

- 11) menyelenggarakan pemberian saran, pertimbangan dan rekomendasi kepada Bupati mengenai tenaga kerja dan transmigrasi sebagai bahan penetapan kebijakan umum Pemerintah Daerah;
 - 12) menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan lembaga terkait untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan Dinas;
 - 13) menyelenggarakan pengkajian bahan Rencana Strategis, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), dan LKPJ;
 - 14) menyelenggarakan koordinasi penyusunan Rencana Strategis, pelaksanaan tugas-tugas teknis serta evaluasi dan pelaporan yang meliputi kesekretariatan, pelatihan dan produktivitas tenaga kerja penempatan tenaga kerja, perlindungan ketenagakerjaan dan transmigrasi;
 - 15) menyelenggarakan perumusan dan penetapan telaah *staf* sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
 - 16) menyelenggarakan koordinasi kegiatan teknis operasional dalam rangka penyelenggaraan pelayanan tenaga kerja dan transmigrasi;
 - 17) menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait; dan
 - 18) menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- b) Upaya Hukum Perdata

Upaya Hukum perdata dapat dilakukan pekerja/buruh apabila putusan pengusahan dalam menjatuhkan PHK atau tidak memberikan hak-hak tenaga kerja, karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan dan rincian tugas dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota mataram memiliki langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugatan ganti rugi ke pengadilan negeri berdasarkan pasal 1365 kitab Undang-Undang hukum perdata yaitu: “tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian itu”.

Sejak adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (UUPHI), undang-undang ini mengatur tentang perselisihan Hubungan industrial yakni perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dan dimana Undang-Undang ini di sahkan pada tanggal 4 januari 2003, upaya hukum bagi tenaga kerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 3 sampai dengan 155 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.

Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial:

a. *Bipartit*

Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaian secara bipartit, yaitu musyawarah antar pekerja dan pengusaha. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 10 UUPPHI, perlindungan bipartit adalah perlindungan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004:

- “(1) perselisihan hubungan industrial wajib di upayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
(2) penyelesaian perselisihan melalui *bipartit* sebagaimana di maksud dalam ayat (1), harus di selesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
(3) apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebgaimana di maksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit di anggap gagal”.

b. *Mediasi*

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 11 UUPPHI (undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial), mediasi hubungan industrial yang selanjutnya di sebut mediasi adalah penyelesaian hak, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih media-tor yang netral. Upaya mediasi diatur dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004.

c. *Konsiliasi*

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh konsiliator. Konsiliasi diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 UUPPHI.

d. *Arbitrase*

Arbitrase adalah lembaga yang berwenang untuk menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Yang bertugas menjadi wasit adalah arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Sedangkan cara penyelesaian suatu sengketa perdata

di luar pradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang di buat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa⁴.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. *Arbitrase* hubungan industrial yang selanjutnya *arbitrase* adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final. *Arbitrase* diatur dalam Pasal 2 sampai dengan pasal 53 UUPHI.

e. Pengadilan hubungan industrial (pengadilan HI)

Dalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para tenaga kerja/buruhnya biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas oleh pekerja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 16 yaitu:

“hubungan industrial adalah suatu system hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang di dasarkan pada Nilai-Nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republi Indonesia Tahun 1945”.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 3 tenaga kerja Giant express.

- a. Tenaga kerja/buruh, yang pertama yang diwawancarai penulis yaitu wirajaye (24 tahun) warga desa rembige, beliau adalah mantan tenaga kerja Giant express sebagai Frozen (mengatur bahan pangan *snack and food*) beliau sudah mengabdikan dari tahun 2019 hingga 2022, bahwa dalam hasil wawancara dengan tenaga kerja dinyatakan bahwa dalam pertama bekerja tidak ada kendala dan berjalan baik setelah 2 tahun bekerja di *Giant express* ada aturan perusahaan yang di sebut royaltis bahwa tenaga kerja diwajibkan lembur hingga 2-3 jam tanpa di berikannya uang penggantian Hak. Bulan pertama wirajaye ini menganggap biasa saja, tetapi lambat laun tetap di adakan royaltis sehingga tenaga kerja satu persatu resign karena tidak betah karena aturan royaltis yang di buat oleh PT giant express, karena itu tenaga kerja yang sudah mengajukan resign ini tidak tau untuk mengklaim hak-haknya setelah 3 tahun bekerja. Setelah terkena PHK, bahwa sisa kontrak wirajaye masih 6 bulan sehingga uang pesangon yang harus ia dapatkan yaitu 6 kali gaji⁵.
- b. Tenaga kerja yang kedua adalah anto, yang di wawancarai penulis (25 tahun) warga desa monjok adalah mantan tenaga kerja giant express sebagai Bakrey (mengatur penjualan roti atau makanan siap saji) yang sudah memang dari semenjak awal Giant express membuka produk-produk yang akan di jualkan, pernyataan anto kepada penulis, bahwa selama 4 tahun

⁴ . Zaeni Asyhadie, 2014, *Hukum Bisnis, Prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia*, Cet.7, Rajawali pers, , Jakarta. hlm, 303.

⁵ . Wawancara dengan Tenaga Kerja Giant Express, Wirajaye sebagai staf frozen, 10 Desember 2022, Pukul 09 00 WITA

mengabdikan tidak sesuai uang pesangon yang diberikan, karena sisa kontrak kerjanya masih 4 bulan namun uang pesangon yang diterima hanya setengahnya saja⁶.

- c. Tenaga kerja yang ketiga adalah yanco, yang diwawancarai penulis (27 tahun) warga desa kamasan adalah mantan tenaga kerja Giant express sebagai kasir yang mengatur setiap pembelian masyarakat. Beliau juga memang mengabdikan dari awal Giant express beroperasi. Di mana terdapat aturan yang terlalu diskriminasi oleh Giant express karena jika menghilangkan pendapatan akan dikalikan 10 kali lipat contoh : menghilangkan Rp 1.000 harus dikembalikan Rp 10.000. jadi tenaga kerja yang bertugas sebagai kasir harus berhati-hati dalam melakukan transaksi kepada pembeli. Setelah terkena PHK, yanco tidak tahu bagaimana cara untuk mengklaim hak-haknya itu yang berupa uang pesangon karena sisa kontrak kerjanya masih 7 bulan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh 3 (tiga) staf Giant express maka dapat diketahui bahwa belum dipahami oleh tenaga kerja yang mengikuti program-program tersebut. PT. giant express harusnya memberikan pernyataan yang jelas terhadap fungsi dari BPJS ketenagakerjaan dan dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi juga belum memerhatikan tenaga kerja industri ritel dan belum melaksanakan perannya secara optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja industri ritel. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fakta yang terjadi pada tenaga kerja industri ritel Giant express. Dalam hal ini timbul masalah dari sisi tenaga kerja yang disebabkan oleh:

- a. SDM rendah, yang mempengaruhi pola pikir mereka hanya bekerja dan bekerja tidak mengetahui kewajiban dan haknya mereka masing-masing.
- b. Sifat tertutup dan pasrah bagi tenaga kerja, tidak mau melaporkan permasalahan yang mereka alami kepada dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi menjadikan penghambat pencarian bukti kejahatan untuk menjatuhkan sanksi terhadap lembaga atau perusahaan yang tidak bertanggung jawab atas hak-hak tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian penulis ada beberapa kasus mengenai tidak terpenuhinya hak-hak tenaga kerja yaitu: kasus tenaga kerja rajawali mart yang tidak terpenuhi semua hak-haknya. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak dipenuhi hak-haknya atau perusahaan lari dari tanggung jawab. Diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (penyelesaian perselisihan hubungan industrial). Peran pemerintah dalam penyebaran informasi kepada masyarakat, di tengah masyarakat yang sangat awam dengan perlindungan-perindungan hukum yang terjadi kepada tenaga kerja khususnya dalam tenaga kerja industri ritel yang memang asal usulnya sebagian besar dari desa dan memiliki pendidikan rendah dan keinginan hanya bekerja dan setelah usai bekerja mereka tidak memikirkan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan, jika:

- a. Dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kesulitan dalam melakukan penyuluhan dan penyebaran informasi kepada masyarakat secara menyeluruh, setidaknya mau melakukan harmonisasi hubungan kerja sama dengan melibatkan pemerintah desa untuk meningkatkan perlindungan

6 . Wawancara dengan Tenaga Kerja Giant Express. Anto sebagai staf bakery, 10 Desember 2022, Pukul 09.00 WITA.

terhadap tenaga kerja industri ritel. Dengan tidak adanya informasi yang masuk di *plosok* untuk melakukan sosialisasi atau himbauan agar masyarakat tau apa saja hak-hak mereka saat mulai bekerja dan di saat usai bekerja, maka dari itu masyarakat menjadi paham apa saja yang bisa mereka dapatkan dari hak perlindungannya dan tenaga yang akan bekerja dalam dunia industri ritel juga lebih berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan karna mereka sudah mengetahui apa saja kewajiban dan hak mereka di saat mereka bekerja. Jadi dalam hal ini mungkin bisa mengurangi tenaga kerja yang tidak di penuhi haknya dan tidak akan ada lagi kasus dalam hubungan industrial ini. Dimana juga mahkamah konstitusi telah membuat putusan atas uji materi pasal 164 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dengan membuat penafsiran yang jelas tentang efisiensi dimana pengusaha hanya boleh memilih jalan PHK apabila perusahaan tutup secara permanen, dan PHK merupakan pilihan terakhir efisiensi perusahaan.

- b. Perusahaan bisa melakukan PHK asalkan sudah menempuh berbagai upaya efisiensi seperti yang tertuang dalam hukum ketenagakerjaan di antaranya melakukan pengurangan upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi shift kerja, menghilangkan kerja lembur, tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis kontraknya, dan memberuang pesangon bagi yang memenuhi syarat maka dari itu perlu adanya perlindungan hukum yang lebih mengikat pengusaha agar pengusaha benar benar terikat dengan aturan tersebut.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan Berdasarkan hasil Analisa dan Pembahasan yaitu (1), Tanggung jawab PT Giant terhadap tenaga kerja yang di PHK karena Margernya perusahaan, PT Giant juga harus memenuhi hak-hak tenaga kerja sesuai aturan yang sudah di tentukan pemerintah yakni Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 pasal 156 ayat 2, dimana PT Giant bertanggung jawab atas hak-hak tenaga kerja yang di PHK (pemutusan hubungan kerja), hak-hak tenaga kerja meliputi uang pesangon, uang penggantian hak dan lainya. (2) Upaya hukum tenaga kerja setelah di PHK yang tidak terpenuhi hak-haknya atau bisa di sebut perusahaan lari dari tanggung jawab yakni tenaga kerja bisa melakukan upaya hukum dengan cara upaya bipartite dan mediasi oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Tanggung jawab dinas tenaga kerja dan transmigrasi terhadap tenaga kerja yang tidak dipenuhi hak-haknya oleh pengusaha dalam hal ini bentuk tanggung jawab dari instansi terkait adalah mengurus hak tenaga kerja agar bisa mengklaim bentuk-bentuk penghargaan yang sudah di atur dalam ketentuan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Sugiono, 2012, *Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Pailit Pada Industri Ritel*, (Bursa efek Indonesia, Jakarta).

Zaeni Asyhadie, 2015, *Hukum kerja*, Edisi Revisi, Cet, 4, PT. RajaGrafindo, Jakarta.

-----, 2013, *Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Ed Revisi, Cet. 2, , Rajawali Pers, Jakarta.

-----, 2014, *Hukum Bisnis, Prinsip dan pelaksanaannya di Indonesia*, Cet.7, Rajawali Pers, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas.

Undnag-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja

PP Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.