

Perlindungan Hak Pekerja Ritel Pasca Kerja Ditinjau dari Undang Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 (Tinjauan Terhadap Pengunduran Diri Karyawan PT. X)

¹ Ayyub Kadriah, ² Herliana Heltaji, ³ Dadang Sumarna

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

E-mail: dosen02534@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study analyzes the case of PT.X layoffs two of their employees by using a critical method and theories of legal liability and legal protection. The analysis reveals that the legal protection provided by Law No. 6 of 2023 concerning Job Creation and its derivative regulations is inadequate in safeguarding the economic rights of workers affected by layoffs. Through a critical approach, this study exposes that existing regulations do not fully guarantee economic protection for laid-off workers. Additionally, this study highlights the legal responsibilities that must be borne by the company, the state, and the workers themselves in safeguarding their rights. The company is obliged to ensure that the layoff process is conducted in accordance with applicable legal standards, while the state must ensure that the policies enacted provide sufficient protection for workers. On the other hand, workers must also be proactive in understanding and advocating for their rights. The conclusion of this study indicates an urgent need for more comprehensive and inclusive policy revisions to ensure the welfare of workers involved in layoffs.

Keywords: *Legal Protection, Labour Rights, Legal Responsibilities.*

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis kasus PT.X yang memutuskan hubungan kerja dengan dua karyawannya menggunakan metode kritis dan teori pertanggungjawaban hukum serta perlindungan hukum. Analisis ini menemukan bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan turunannya kurang memadai dalam melindungi hak-hak ekonomi pekerja yang mengundurkan diri. Melalui pendekatan kritis, penelitian ini mengungkapkan bahwa regulasi yang ada tidak sepenuhnya menjamin perlindungan ekonomi bagi pekerja yang di-Pengunduran diri. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti tanggung jawab hukum yang harus diemban oleh perusahaan, negara, dan pekerja sendiri dalam menjaga hak-hak mereka. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa proses Pengunduran diri dilakukan sesuai dengan standar hukum yang berlaku, sementara negara harus memastikan kebijakan yang dibuat memberikan perlindungan yang cukup bagi pekerja. Di sisi lain, pekerja juga harus proaktif dalam memahami dan memperjuangkan hak-hak mereka. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk revisi kebijakan yang lebih komprehensif dan inklusif untuk memastikan kesejahteraan pekerja yang terlibat dalam Pengunduran diri.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Hak Pekerja, Tanggung Jawab Hukum.*

PENDAHULUAN

Hukum merupakan sistem yang mengatur hubungan hukum antara individu, masyarakat, lembaga, dan bahkan negara. Hubungan hukum ini terwujud melalui pemberian hak dan kewajiban oleh hukum. Setiap hubungan hukum yang dibentuk oleh hukum selalu memiliki dua sisi, yaitu sisi hak dan sisi kewajiban. Tidak ada hak tanpa kewajiban, begitu pula sebaliknya, tidak ada kewajiban tanpa hak. Karena pada hakikatnya, setiap hal memiliki pasangannya. Hak dapat diartikan sebagai suatu kewenangan atau kekuasaan yang diberikan oleh hukum. Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik itu kepentingan pribadi maupun kepentingan umum. Hak dapat dipahami sebagai sesuatu yang patut atau layak diterima oleh individu atau kelompok.

Meijers mengemukakan bahwa dalam sejarah, tiada suatu pengertian pun yang menduduki posisi sentral dalam hukum perdata selain hak kiranya apa yang dikemukakan oleh Meijers tersebut memang tepat karena hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia baik pada aspek fisik maupun aspek eksistensialnya Bahkan lebih dari yang dikemukakan Meijers, dikemukakan bahwa

posisi hak bukan hanya pada hukum perdata saja, melainkan pada semua hukum. Hukum memang dibuat karena adanya hak (WOLFSBERGEN dan MEIJERS, 1946.) Hak untuk hidup, hak untuk memiliki keyakinan, dan hak-hak lainnya. Hak-hak ini memberikan individu atau kelompok kekuatan atau wewenang untuk menuntut perlakuan tertentu atau untuk menikmati keuntungan tertentu sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dalam hubungan hukum, hak dan kewajiban saling terkait dan saling melengkapi.

Hak dapat ditinjau dari beberapa segi, yaitu dari segi eksistensi hak itu sendiri, dari segi keterkaitan hak itu dalam kehidupan bernegara dan dari segi keterkaitan hak itu dalam kehidupan bermasyarakat. Dari segi eksistensi hak itu sendiri, terdapat dua macam hak, yaitu hak orisional dan hak derivatif. Dalam kaitannya dengan kehidupan bernegara, terdapat hak-hak dasar dan hak-hak politik. Hak-hak dasar itu sendiri dibedakan antara hak-hak dasar yang bersifat klasik dan hak-hak dasar sosial. Dilihat dari segi keterkaitan antara hak itu dan kehidupan bermasyarakat, terdapat hak-hak privat yang terdiri dari hak-hak absolut dan hak-hak relatif (HASIM, 2023).

Hak juga dapat timbul akibat kerugian yang diderita oleh seseorang akibat kesalahan orang lain, hak dapat timbul ketika seseorang telah memenuhi kewajiban yang menjadi syarat untuk memperoleh hak tersebut. Namun, hak juga dapat lenyap atau hapus, misalnya melalui proses kadaluarsa atau verjaring. Verjaring dapat melahirkan hak bagi seseorang melalui proses *acquisitief verjaring*, sementara proses *extinctief verjaring* dapat menghapuskan hak atau kewajiban seseorang (PRODJODIKORO, 1984).

Pemahaman mengenai timbulnya dan lenyapnya hak juga penting untuk memahami bagaimana hak-hak individu dapat berubah seiring waktu dan dalam situasi tertentu, dapat tercipta keadilan dan perlindungan yang tepat dalam sistem hukum. Karyawan perusahaan retail pakaian harus menanggung ganti rugi kerugian yang timbul akibat *stock opname* yang tidak efektif. *Stock opname* dianggap bermasalah karena barang-barang sering tercecer dan terjadi kehilangan barang (Damayanti, 2020). Dalam hal ini, kebijakan perusahaan retail pakaian untuk membebaskan kerugian barang jual yang hilang kepada karyawan dianggap tidak adil.

Terlebih lagi, maraknya pencurian dengan modus pengutilan di beberapa perusahaan retail pakaian membuat karyawan harus menanggung kerugian tersebut jika pelaku pencurinya tidak tertangkap. Selain itu, pemotongan gaji karyawan untuk membayar ganti rugi juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Namun, pemotongan gaji tersebut memiliki batas maksimal sebesar 50% dari upah yang seharusnya diterima karyawan. Jika pemotongan tersebut tidak mencukupi untuk membayar ganti rugi, maka sisanya akan dipotong dari upah bulan berikutnya. Karyawan dapat mengalami beban finansial yang lebih berat, termasuk tanggungan utang ganti rugi yang belum lunas ditambah dengan kerugian kehilangan barang jual yang harus mereka tanggung. Dalam mengatasi permasalahan ini, perlu dicari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

Selain itu, kebijakan pembebanan kerugian barang jual yang hilang kepada karyawan dapat ditambahkan dengan ketentuan tambahan. Ketentuan tersebut harus memastikan bahwa perusahaan dapat membuktikan bahwa kerugian tersebut benar-benar disebabkan oleh kesalahan atau kesengajaan karyawan sebelum membebaskan ganti rugi kepada mereka. Sehingga terdapat masalah dengan konsep dan regulasi di atas terdapat fakta dimana dua orang karyawan pekerja ritel yang mengundurkan diri dari perusahaan. Namun, perusahaan tersebut tidak memberikan hak-hak pekerja yang seharusnya mereka terima. Bahkan, perusahaan ritel tersebut menahan hak-hak pekerja dengan alasan pemotongan uang *missing*, sehingga pekerja tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka peroleh.

Meskipun seharusnya setiap pekerja memiliki hak-hak yang dijamin oleh undang-undang, seperti hak atas upah, hak cuti, hak atas jaminan sosial, dan hak-hak lainnya. Namun, dalam kasus ini, perusahaan ritel tidak memberikan hak-hak tersebut kepada dua orang karyawan yang mengundurkan diri. Sehingga perusahaan ritel yang menahan hak-hak pekerja dengan alasan pemotongan uang missing. Pemotongan uang missing merupakan tindakan perusahaan untuk mengkompensasi kerugian yang dianggap ditimbulkan oleh pekerja, seperti kehilangan barang atau uang. Dimana dalam sebuah perusahaan yang dirahasiakan namanya dalam penelitian ini atas permintaan mantan pekerjanya disebut dengan PT.X terdapat pemotongan hak pesangon yang bertentangan dengan prinsip proporsional dan bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. karena perusahaan melakukan pemotongan tanpa alasan yang jelas atau melampaui batas yang diatur, sehingga terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Sehingga terdapat disparitas antara peraturan dan prinsip hukum dan penerapan hukum khususnya terhadap dua orang karyawan PT.X yang bergerak dibidang retail terhadap hak pekerja yang kemudian dapat mendorong munculnya analisis yang komperhensif dan kritis terkait dasar-dasar hukum yang dapat timbul dalam hubungan hukum berupa pertanggungjawaban hukum yang lahir dalam perlindungan Ketenagakerjaan yang memerlukan telaah kritis maka kami mengambil keputusan untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Hak Pekerja Ritel Pasca kerja Di Tinjau Dari Undang Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020” (Tinjauan Terhadap Pengunduran Diri Karyawan Pt. X), dengan masalah yang timbul dalam pertanyaan mengenai, Mengapa diperlukan pertanggung jawaban hukum untuk perlindungan terhadap Pekerja Ritel? Dan Siapa Subjek Hukum Perdata yang mengemban tanggung jawab hukum dalam Perlindungan Ketenagakerjaan.

METODE

Sebagai upaya mempergunakan cara yang benar dalam mempergunakan hukum yang benar untuk menyatakan bahwa pendapat hukum peneliti adalah benar maka dipilihlah Metode penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang dianalisis, sehingga disisilah metode penelitian yang merupakan merupakan strategi dalam membuktikan atau mempertahankan jawaban atas permasalahan yang dirumuskan dalam kerangka teori sebelumnya sehingga disusunlah metode penelitian dengan cara-cara berikut ini :

Karena analisis ini menggunakan basis analisis hukum kritis (Fahrul, 2021) dalam menelaah norma undang-undang maka Analisis ini mengedepankan pendekatan yuridis normatif untuk menjelaskan secara sistematis Konsep perlindungan konsumen dan prinsip pertanggung jawaban hukum dalam undang-undang Ketenagakerjaan yaitu undang undang cipta kerja no 6 tahun 2023 tentang pengesahan UU cipta kerja sebagai undang-undang dilanjutkan dengan pendekatan yuridis kritis, yang mengarahkan analisis dari dalam prinsip perlindungan konsumen dan asas hukum Pertanggungjawaban hukum untuk keluar pada perkembangan Prinsip hukum dalam pertanggungjawaban serta perlindungan hak Ketenagarjaan dengan pendekatan hukum kritis dari dalam keluar berupa yang terapkan dengan pola pendekatan hukum kritis dapat menggunakan basis metode *trashing,deconstruction dan genealogy* (Ali, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertanggung Jawaban Hukum Untuk Perlindungan Terhadap Pekerja Ritel

Dalam industri retail melibatkan berbagai aspek hukum, termasuk Hukum Perdata. Hukum Perdata mengatur hubungan antara individu atau badan hukum dalam masyarakat. Dalam konteks bisnis ritel ini, Hukum Perdata relevan karena menangani isu-isu seperti kontrak antara retailer dan pemasok, hak dan kewajiban para pihak dalam transaksi bisnis, serta isu-isu terkait hak kekayaan intelektual. Dalam kasus-kasus pelanggaran, pertanggungjawaban berasal dari bentuk dasar kata

majemuk “tanggung jawab” yang berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatu berupa penuntutan, diperkarakan, dan dipersalahkan sebagai akibat sikap sendiri atau pihak lain. Menelaah pengertian “tanggung jawab” sebagaimana rumusan di atas merujuk kepada makna tanggung jawab dalam proses hukum, dimana seseorang dapat dituntut, diperkarakan, dan dipersalahkan. Jika dikaitkan dengan kata pertanggungjawaban berarti kesiapan sikap untuk menanggung segala bentuk beban berupa dituntut, diperkarakan, dan dipersalahkan akibat dari sikap dan tindakan sendiri atau pihak lain yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain.

Terdapat Aspek Internal dalam pertanggungjawaban hukum yakni pertanggungjawaban yang diwujudkan dalam bentuk laporan pelaksanaan kekuasaan yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu instansi. Serta terdapat pula Aspek eksternal yakni pertanggungjawaban kepada pihak ketiga, jika suatu tindakan menimbulkan kerugian kepada pihak lain atau dengan perkataan lain berupa tanggung gugat atas kerugian yang ditimbulkan kepada pihak lain atas tindakan jabatan yang dibuat. Pertanggungjawaban hukum berkaitan dengan perbuatan melawan hukum (*onrechimatische daad*), yang diartikan sebagai suatu perbuatan atau kealpaan, yang bertentangan dengan hak orang lain atau bertentangan baik dengan kesusilaan maupun terhadap pergaulan hidup dan terhadap orang lain atau benda. Sedangkan barang siapa karena kesalahan yang diperbuatnya menimbulkan kerugian pada orang lain, maka ia berkewajiban membayar ganti kerugian.

Dimana konsep tanggung jawaban bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan perusahaan karena Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan, ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap sikuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha (Philipus, 2003). Istilah perlindungan hukum yakni perlindungan hukum bisa berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum. Sehingga tidak ditafsirkan berbeda dan tidak adanya cedera oleh aparat penegak hukum yang juga berarti perlindungan diberikan oleh hukum terhadap sesuatu (Sudikno, 2009).

Dalam kerangka teori perlindungan hukum yang berfifat kritis melihat bahwa kepentingan perlindungan hukum oleh suatu negara menjadi representasi kekuatan-kekuatan ekonomi dan politik dalam suatu negara, yang perlu upaya perlindungan hukum terhadap penguasaan sistematis kelompok atas kelompok lainnya. Agar Hukum tidak menjadi alat kelas ekonomi yang berkuasa, untuk melegitimasi kepentingan suatu kelompok tertentu untuk melanggengkan subordinasi terhadap kelompok yang lain. Sehingga Tanggung jawab hukum adalah konsep yang menyatakan bahwa setiap entitas atau individu bertanggung jawab atas tindakan mereka dan harus mematuhi hukum yang berlaku. Dalam konteks ketenagakerjaan, tanggung jawab hukum mengharuskan pengusaha untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi pekerja. Sementara itu, teori perlindungan hukum pekerja ritel menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi pekerja di sektor ritel.

Ada tiga macam perlindungan tenaga kerja yang diidentifikasi, yaitu perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomi, *Pertama* adalah Perlindungan sosial adalah upaya untuk memastikan bahwa pekerja dapat menikmati kehidupan yang layak, yang mencakup aspek kesehatan pekerja. Dalam teori tanggung jawab hukum, perlindungan sosial mengharuskan pengusaha menyediakan fasilitas kesehatan, asuransi kesehatan, dan program kesejahteraan bagi pekerja. Dalam konteks pekerja ritel, ini bisa berarti menyediakan asuransi kesehatan yang mencakup perawatan medis, cuti sakit berbayar, dan akses ke layanan kesehatan mental. Perlindungan sosial ini

bertujuan agar pekerja dapat bekerja dengan tenang dan merasa dihargai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi (Basuki, 2020.).

Kedua diperlukan Perlindungan teknis berkaitan dengan keselamatan kerja, yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari bahaya kecelakaan di tempat kerja. Teori tanggung jawab hukum menekankan bahwa pengusaha harus memastikan lingkungan kerja aman dan sesuai dengan standar keselamatan yang ditetapkan oleh hukum. Dalam sektor ritel, ini dapat mencakup pelatihan keselamatan kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD), dan penerapan prosedur darurat. Misalnya, pekerja di toko ritel harus dilatih untuk mengelola risiko seperti kebakaran, pencurian, atau cedera akibat pengangkatan barang berat (Iskandar, 2021.).

Ketiga adalah Perlindungan ekonomi berfokus pada pemberian upah yang layak bagi pekerja. Norma perlindungan ini sering disebut jaminan sosial dan berhubungan erat dengan kesejahteraan ekonomi pekerja. Menurut teori tanggung jawab hukum, pengusaha wajib memberikan upah yang sesuai dengan ketentuan upah minimum dan memberikan kompensasi yang adil untuk lembur serta tunjangan lainnya. Dalam ritel, ini berarti memastikan pekerja menerima gaji yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, termasuk bonus dan insentif yang adil.

Namun, perubahan undang-undang ketenagakerjaan melalui undang-undang cipta kerja telah menimbulkan perdebatan. Pemerintah berargumen bahwa perubahan ini diperlukan untuk menarik investasi dengan mengurangi kekakuan regulasi yang sebelumnya dianggap menghambat. Salah satu contohnya adalah perubahan pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang kini tidak lagi memiliki batas waktu maksimal dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan satu tahun. Langkah ini dinilai berpotensi mengurangi perlindungan bagi pekerja dan menimbulkan kekhawatiran tentang kesejahteraan mereka (Fauzi, 2020).

Dalam konteks teori tanggung jawab hukum, setiap perubahan regulasi harus tetap memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Mengorbankan perlindungan hukum demi fleksibilitas ekonomi dapat mengakibatkan penurunan kualitas hidup pekerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan pengusaha untuk menemukan keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan hukum pekerja agar tercipta lingkungan kerja yang adil dan aman bagi semua pihak. Konsep perlindungan hukum bagi pekerja, terutama pekerja ritel di Indonesia, didasarkan pada teori tanggung jawab hukum dan teori perlindungan hukum pekerja. Teori tanggung jawab hukum mengacu pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan ketentuan hukum. Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Effendi, 2021), negara menjamin hak-hak dasar warga negara, termasuk hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, pengusaha memiliki tanggung jawab hukum untuk memastikan bahwa kondisi kerja yang mereka sediakan adalah layak dan adil.

Di sisi lain, teori perlindungan hukum pekerja berfokus pada upaya-upaya untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, baik selama mereka masih bekerja maupun setelah hubungan kerja berakhir. Perlindungan ini mencakup beberapa aspek penting, seperti pemeliharaan kesejahteraan pekerja, perlindungan hak-hak mereka, dan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Dengan kata lain, pengusaha harus memastikan bahwa kondisi kerja mendukung kesejahteraan fisik dan mental pekerja, hak-hak mereka dihormati, dan terdapat upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan pekerja (Irwansyah, 2021).

Perlindungan hukum terhadap pekerja tidak berhenti saat hubungan kerja berakhir. Saat terjadi Pengudnuruan diri (Pengudnuruan diri), pekerja sering kali menghadapi masalah baru, seperti hilangnya sumber pendapatan dan hak yang tidak terpenuhi, misalnya uang pesangon yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam situasi ini, perlindungan hukum

tetap diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan mereka mendapatkan kompensasi yang adil (Mardani, 2021.). Jika uang pesangon yang diberikan oleh pengusaha tidak sesuai dengan ketentuan, ini merupakan pelanggaran tanggung jawab hukum pengusaha dan dapat merugikan pekerja. Oleh karena itu, mekanisme hukum harus ada untuk menangani pelanggaran ini dan memastikan pekerja mendapatkan hak mereka sesuai dengan undang-undang (Zulkifli, 2020).

Pemutusan adalah langkah terakhir dalam hukum ketenagakerjaan untuk menyelesaikan masalah dalam suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengudnuruan diri diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha (Susanti, 2020). Pengusaha harus berusaha untuk mencegah terjadinya Pengudnuruan diri, sebagaimana diatur dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Jika Pengudnuruan diri tetap harus dilakukan, pekerja harus diberitahu terlebih dahulu. Apabila pekerja menolak, Pengudnuruan diri harus diselesaikan melalui perundingan bipartit. Jika tidak ada kesepakatan, Pengudnuruan diri harus dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam kasus Pengudnuruan diri PT.X, upaya bipartit dan mediasi telah dilakukan, di mana pada tahap mediasi PT.X sepakat membayarkan hak-hak pesangon dalam sebuah akta perdamaian yang didaftarkan di pengadilan hubungan industrial Jakarta Pusat. Prosedur ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 151 Undang-Undang Cipta Kerja. Namun, Pengudnuruan diri yang dilanjutkan dengan penahanan pesangon oleh PT.X secara sepihak tanpa mengikuti prosedur yang benar dapat memiliki konsekuensi hukum.

Padahal sebelumnya pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja. Perlindungan ini mencakup hak atas pekerjaan yang lebih baik dan lebih disukai oleh pekerja. Perlindungan hukum terhadap harkat dan martabat individu yang bekerja adalah bagian tak terpisahkan dari pengaturan ketenagakerjaan. (Laila, 2020.) Perlindungan hukum terhadap pekerja juga tercermin dalam Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa pekerja yang mengalami Pengudnuruan diri berhak mendapatkan pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai ketentuan (Wulandari, 2020.).

Perlindungan hukum pekerja berfokus pada upaya melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, baik sebelum, selama, maupun setelah hubungan kerja berakhir. Perlindungan hukum bertujuan mencapai tujuan dimana pekerja berhak mendapatkan perlindungan berupa kompensasi yang adil dan sesuai ketentuan hukum. Sehingga Dalam konsep tanggung jawab hukum menekankan bahwa pengusaha memiliki Tanggung jawab hukum untuk memastikan bahwa Pengudnuruan diri dilakukan sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. Pengusaha tidak boleh menggunakan alasan yang merugikan pekerja dan harus menghormati asas keadilan, dan negara juga bertanggung jawab menjaga dan mengawasi hak pekerja, serta tanggung jawab juga melekat kepada pekerja untuk melindungi dirinya sendiri dengan setidaknya-tidaknya memahami hak nya baik secara individu maupun secara serikat.

Subjek Hukum Perdata Yang Mengemban Tanggung Jawab Hukum Dalam Perlindungan Ketenagakerjaan

Manusia sebagai objek adalah manusia dalam perwujudan lahiriah yang memiliki tubuh, mengisi suatu ruang sehingga dapat dicandra. Manusia selain sebagai objek juga mewujudkan subjek yang berarti mempunyai kehendak dan mengambil keputusan yang bebas. Manusia bukanlah subjek yang berdiri sendiri, melainkan senantiasa dalam perhubungan dengan kenyataan. Manusia bukan pula kebebasan saja, namun kebebasan dalam tanggung jawab. Manusia hidup dalam hubungan

timbang-balik dengan lingkungannya, dan masyarakatlah lingkungan di mana manusia hidup. Dengan demikian, hakikat manusia dapat dilukiskan sebagai objek-subjekrelasi (Notohamidjojo, 2011.)

Rechts-persoon atau badan hukum adalah orang yang diciptakan oleh hukum dan mampu melakukan perbuatan-perbuatan hukum yang memiliki kekayaan sendiri. Pengertian mengenai badan hukum yang lebih lengkap dapat ditemukan dari pendapat Molengraaff. Badan hukum menurut Molengraaff merupakan hak dan kewajiban dari para anggotanya secara bersama-sama, dan didalamnya terdapat harta kekayaan bersama yang tidak dapat dibagi-bagi. Setiap anggota tidak hanya menjadi pemilik sebagai pribadi untuk masing-masing bagiannya dalam satu kesatuan yang tidak dapat dibagi-bagi itu, tetapi juga sebagai pemilik bersama untuk keseluruhan harta kekayaan, sehingga setiap pribadi anggota adalah juga pemilik harta kekayaan yang terorganisasikan dalam badan hukum itu (Hadi, 2021)

Pengunduran diri (Pengunduran diri) adalah isu penting dalam hubungan ketenagakerjaan yang memerlukan perlindungan hukum yang jelas dan tegas. Dalam konteks PT. X yang bergerak di bidang ritel, perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh akibat Pengunduran diri diatur dalam beberapa regulasi utama, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dalam hukum perdata, perusahaan seperti PT. X memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja yang melakukan Pengunduran diri. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan masa kerjanya. Misalnya, pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus menerus berhak mendapatkan kompensasi sebesar satu bulan upah. Sementara itu, pekerja yang bekerja selama satu bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 bulan akan mendapatkan kompensasi yang dihitung secara proporsional dengan cara membagi masa kerja dengan 12 dan mengalikan hasilnya dengan satu bulan upah. Untuk pekerja yang bekerja lebih dari 12 bulan, kompensasi juga dihitung secara proporsional dengan cara yang sama. Kewajiban ini mengikat PT. X untuk membayar kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika PT. X gagal memenuhi kewajiban ini, pekerja dapat mengajukan gugatan perdata untuk menuntut hak-haknya. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab hukum perdata untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang melakukan Pengunduran diri dipenuhi.

Di sisi lain, negara memiliki tanggung jawab hukum administrasi untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 32 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Perpres No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Budi, 2020.). Negara, melalui instansi terkait, harus memastikan bahwa PT. X mematuhi semua regulasi yang berlaku terkait Pengunduran diri. Ini termasuk memastikan bahwa perusahaan membayar hak-hak pesangon karyawan yang melakukan Pengunduran diri. Jika ditemukan pelanggaran, negara harus mengambil tindakan hukum terhadap perusahaan untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi.

Dalam kasus Pengunduran diri terhadap dua orang karyawan PT. X, terdapat dua subjek yang ber-tanggung jawab hukum yang harus dipenuhi: tanggung jawab hukum perdata oleh PT. X untuk membayar pesangon yang sesuai, dan apabila ada pemotongan seharusnya dilakukan terhadap gaji dan bukan pesangon serta tanggung jawab hukum administrasi negara pada negara khususnya pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Kedua pihak ini harus bekerja sama untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang melakukan Pengunduran diri terlindungi dengan baik.

KESIMPULAN

Dalam konteks perlindungan terhadap pekerja ritel, khususnya pada kasus PT. X, terdapat dua aspek tanggung jawab hukum yang harus dipenuhi untuk melindungi hak-hak pekerja yang melakukan Pengunduran diri. Pertama, tanggung jawab hukum perdata yang diemban oleh perusahaan, yaitu PT. X, yang wajib membayar kompensasi kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kompensasi ini dihitung berdasarkan lama masa kerja pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika perusahaan gagal memenuhi kewajiban ini, pekerja berhak untuk mengajukan gugatan perdata guna menuntut hak-haknya.

Kedua, terdapat perlindungan hukum sebagai bentuk tanggung jawab administrasi negara yang diemban oleh negara. Negara, melalui instansi terkait, memiliki kewajiban untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Negara harus memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua regulasi yang berlaku terkait Pengunduran diri dan membayar hak-hak pesangon karyawan yang melakukan Pengunduran diri. Jika ditemukan pelanggaran, negara harus mengambil tindakan hukum terhadap perusahaan untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi.

Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja ritel dalam kasus Pengunduran diri melibatkan tanggung jawab hukum dari dua subjek hukum yakni perusahaan yang harus memenuhi kewajiban perdata dalam hal pembayaran kompensasi, dan negara yang harus menjalankan fungsi pengawasan dan penegakan hukum administrasi untuk menjamin hak-hak pekerja dipenuhi. Kedua tanggung jawab ini harus berjalan beriringan untuk memastikan perlindungan yang komprehensif terhadap hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. 2021. "Perlindungan Pekerja dalam Hukum Perdata". Jakarta: Kencana.
- Ali, Z. 2020. "Metodologi Penelitian Hukum Kritis". Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar, S. 2021. "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Jakarta: Rajawali Pers.
- Basuki, I. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja". Bandung: Alfabeta.
- Budi, S. 2020. "Pengawasan dan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan". Bandung: Refika Aditama.
- Cahyono, R. 2021. "Hukum Ketenagakerjaan: Teori dan Praktik". Yogyakarta: Deepublish.
- Damayanti, R. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Ritel". Jakarta: Rajawali Pers.
- Dewi, S. 2019. "Aspek Hukum Pengunduran diri di Indonesia". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Effendi, S. 2021. "Peraturan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Surabaya: Airlangga University Press.
- Fahrul, M. 2021. "Pendekatan Kritis dalam Penelitian Hukum". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzi, M. 2020. "Perlindungan Hukum dalam Pengunduran diri". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gunawan, T. 2021. "Hukum Perdata dalam Ketenagakerjaan". Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hadi, T. 2021. "Tanggung Jawab Hukum Perdata dalam Ketenagakerjaan". Jakarta: Kencana.
- Hasan, M. 2020. "Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Implikasinya". Surabaya: Airlangga University Press.
- Hendra, R. 2020. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan". Jakarta: Sinar Grafika.
- Hidayat, N. 2021. "Teori Perlindungan Hukum dalam Praktek". Jakarta:
- Irwansyah, A. 2021. "Perlindungan Hukum Pekerja: Teori dan Kasus". Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, R. 2021. "Hukum Perlindungan Pekerja". Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Joko, S. 2020. "Pengawasan dalam Hukum Ketenagakerjaan". Jakarta: Kencana.
- Junaidi, A. 2022. "Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia". Jakarta: Sinar Grafika.
- Kamil, F. 2021. "Hak-Hak Pekerja dalam Peraturan Ketenagakerjaan". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Kurniawan, B. 2021. "Kepastian Hukum dalam Pengudnuruan diri". Bandung: Refika Aditama.
- Laila, N. 2020. "Aspek Hukum dalam Pengudnuruan diri". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lestari, D. 2020. "Hak-Hak Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mardani, M. 2021. "Perlindungan Pekerja dalam Perspektif Hukum". Jakarta: Prenada Media.
- Mulyadi, D. 2021. "Perlindungan Hukum dan Hak Pekerja". Jakarta: Prenada Media.
- Ningsih, E. 2021. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Ritel". Bandung: Mandar Maju.
- Nugroho, B. 2022. "Penelitian Hukum Kritis: Teori dan Praktik". Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, E. 2020. "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". Bandung: Alfabeta.
- Pratama, A. 2020. "Aspek Yuridis Hukum Ketenagakerjaan". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Rahman, F. 2021. "Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja". Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Sari, M. 2021. "Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia". Yogyakarta: Deepublish.
- Setiawan, B. 2020. "Perlindungan Hukum dalam Hubungan Industrial". Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Subekti, R. 2021. "Dasar-Dasar Hukum Perdata". Jakarta: Intermasa.
- Suhardi, A. 2020. "Hukum Ketenagakerjaan dan Implementasinya". Jakarta: Erlangga.
- Supomo, M. 2021. "Hukum Perburuhan di Indonesia". Jakarta: Pustaka Bangsa Press.
- Susanti, N. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pengudnuruan diri". Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Syafrudin, S. 2021. "Hukum Ketenagakerjaan dan Pengawasannya". Jakarta: Rineka Cipta.
- Tambunan, T. 2020. "Perlindungan Pekerja dalam Hukum Indonesia". Bandung: Pustaka Setia.
- Tanjung, E. 2021. "Implementasi Hukum Ketenagakerjaan". Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utami, L. 2020. "Dimensi Hukum dalam Ketenagakerjaan". Jakarta: Pustaka Obor Indonesia.
- Wahyudi, W. 2021. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Indonesia". Surabaya: Laksana Press.
- Wulandari, F. 2020. "Hukum Perburuhan dan Perlindungan Pekerja". Bandung: Humaniora Utama Press.
- Yani, N. 2021. "Aspek Hukum dalam Pengawasan Ketenagakerjaan". Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, H. 2020. "Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Buruh". Jakarta: Pustaka Jaya.
- Zakaria, I. 2021. "Perlindungan Hukum dalam Hubungan Kerja". Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli, A. 2020. "Hukum Ketenagakerjaan dan Hak-Hak Pekerja". Yogyakarta: Andi Offset.