

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Retail terhadap Pemotongan Upah Akibat Hilangnya Nota Barang

Daffa Dzaky Yumna^{1*}, Aju Putrijanti²

¹Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

²Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
dappadzaky@gmail.com

ABSTRACT

The wage deduction penalty due to the Lost Goods Note in the employment agreement of PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk is considered unfair because it does not account for the fairness to employees who are not always responsible for the loss. This study aims to examine the provisions of the employment agreement that include the Lost Goods Note (NBH) clause at Alfamart and the legal protection for retail workers due to the NBH clause. The research method used is normative juridical. The results show that the NBH clause in Alfamart's Employment Agreement regulates the employee's responsibility for lost or damaged goods, provided the process is conducted transparently. Legal protection is regulated by the Labor Law, ensuring minimum wages and fair law enforcement.

Keywords: *Legal Protection; Retail Workers*

ABSTRAK

Sanksi pemotongan upah karena Nota Barang Hilang dalam perjanjian kerja PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dianggap tidak adil karena tidak mempertimbangkan keadilan bagi pekerja yang tidak selalu bertanggung jawab atas kehilangan. Penelitian ini bertujuan mengkaji ketentuan perjanjian kerja yang memuat klausula Nota Barang Hilang (NBH) di Alfamart dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ritel akibat klausula NBH. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Klausula NBH dalam Perjanjian Kerja di Alfamart mengatur tanggung jawab pekerja atas barang hilang atau rusak, dengan syarat prosesnya transparan. Perlindungan hukum diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjamin upah minimum dan penegakan hukum yang adil.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja Retail*

A. PENDAHULUAN

Tenaga Kerja dan pemberi kerja sebelum memulai pekerjaannya, terlebih dahulu dilakukan penandatanganan perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan, perjanjian tersebut adalah kontrak antara pekerja dan pemberi kerja yang merinci syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban keduanya. Sementara itu, Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah kesepakatan di mana pihak pekerja atau buruh menjanjikan untuk melakukan pekerjaan tertentu di bawah pengawasan majikan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan upah. Perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja juga mengatur hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. Pekerja seharusnya menerima imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya, namun seringkali terjadi masalah pemotongan upah karena kehilangan barang, baik disebabkan oleh kelalaian pekerja itu sendiri atau pihak lain.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa ketentuan yang mengatur tentang pemotongan upah oleh perusahaan/pengusaha, diantaranya Pasal 96 yang mengatur bahwa pemotongan upah oleh pengusaha hanya dapat dilakukan dalam hal dan dengan persyaratan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang. Pasal 97 menjelaskan bahwa pemotongan upah oleh pengusaha hanya dapat dilakukan dengan persetujuan tertulis dari pekerja atau dengan izin pekerja yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Selain itu, dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, terdapat ketentuan-ketentuan yang lebih rinci terkait dengan pengaturan upah dan pembayaran upah kepada pekerja. Meskipun tidak secara khusus mengatur tentang pemotongan upah, namun peraturan ini memberikan landasan bagi praktik pengupahan yang adil dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Ketentuan-ketentuan tersebut menegaskan bahwa pemotongan upah oleh perusahaan/pengusaha harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau undang-undang, serta dengan persetujuan tertulis dari pekerja atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemotongan upah pekerja akibat barang hilang tidak selaras dengan regulasi yang tertuang dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Prinsip-prinsip yang terkandung dalam regulasi tersebut menekankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan mencegah praktik yang memberatkan salah satu pihak. Hal ini sejalan dengan cita-cita negara untuk memakmurkan seluruh rakyatnya tanpa memandang status sosial dan untuk mencegah diskriminasi (Mufti, & Irianti, 2018).

Sebagian besar perselisihan perburuhan antara pekerja dan pengusaha didominasi oleh masalah upah, meskipun ada beberapa permasalahan lain yang juga muncul. Masalah upah menjadi fokus utama karena seringkali pengusaha tidak mematuhi standar upah yang ditetapkan pemerintah, serta adanya praktik pemotongan upah yang tidak adil. Meskipun beberapa pengusaha berupaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan menaikkan upah, namun masih banyak perusahaan yang membayar di bawah standar yang diatur, mengakibatkan konflik. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) di Indonesia menekankan pada konsep kemitraan antara pekerja dan pengusaha, namun implementasinya masih terus dihadapkan pada tantangan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama.

Pemerintah menunjukkan perhatiannya terhadap masalah pengupahan dengan menerbitkan Pasal 185 ayat (1) dan (2) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menetapkan sanksi pidana bagi pelanggar yang melanggar ketentuan-ketentuan tertentu terkait dengan pengupahan, seperti Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7).

Pelanggaran tersebut dapat dikenai sanksi pidana penjara minimal 1 tahun dan maksimal 4 tahun, serta denda mulai dari Rp. 100.000.000,00 hingga Rp. 400.000.000,00. Tindak pidana tersebut dianggap sebagai kejahatan menurut undang-undang.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sanksi bagi pengusaha/perusahaan yang melakukan pemotongan upah pekerja tanpa alasan yang sah diatur dalam Pasal 186 dan Pasal 187. Pasal 186 menyebutkan bahwa setiap pengusaha yang melakukan pemotongan upah kepada pekerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) diancam dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Pasal 187 menjelaskan bahwa pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 186 dapat digabung dengan pidana lain yang dijatuhkan karena tindak pidana lain yang dilakukan dalam satu kesatuan perbuatan.

Dengan demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan sanksi pidana berupa pidana penjara dan/atau denda bagi pengusaha/perusahaan yang melakukan pemotongan upah pekerja tanpa alasan yang sah. Ketika pemerintah tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap masalah upah, hal tersebut dapat mengancam kondisi kerja di perusahaan dan berpotensi menyebabkan dampak negatif pada aktivitas ekonomi negara tersebut. Terutama, masalah upah yang berkelanjutan dapat berdampak secara global, termasuk menurunkan minat investor asing untuk berinvestasi di Indonesia, yang dapat menyebabkan pencapaian target investasi yang diharapkan menjadi tidak tercapai.

Upah memiliki peran sentral dalam dinamika hubungan kerja, tidak hanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga menjadi penopang utama bagi keberlangsungan hidup individu dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk mengatasi kompleksitas masalah pengupahan melalui kebijakan yang komprehensif, yang mencakup pengaturan dalam undang-undang maupun regulasi yang mengedepankan prinsip keadilan. Setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang layak dan adil, sebagai manifestasi dari hak asasi manusia yang tak terpisahkan dari martabat manusia. Dalam wacana ini, perlindungan terhadap upah yang layak tidak hanya menjadi kewajiban moral, tetapi juga fondasi yang memperkuat stabilitas sosial dan ekonomi secara menyeluruh.

Untuk mewujudkan pendapatan yang dianggap layak, pemangku kebijakan atau pemerintah menetapkan perlindungan bagi pekerja dengan mengatur sistem pengupahan. Pendapatan atau penghasilan yang dianggap layak diupayakan pemerintah melalui penetapan upah minimum yang didasarkan pada standar kebutuhan yang layak. Regulasi mengenai pengupahan dapat ditetapkan melalui kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Dengan demikian, pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa aturan pengupahan mencerminkan keadilan bagi semua pihak yang

terlibat dalam hubungan kerja, sehingga setiap pekerja dapat memperoleh pendapatan yang memadai sesuai dengan hak asasi manusia.

Anggapan bahwa upah bagi buruh atau pekerja seringkali menjadi penghasilan utama atau bekal hidup bagi dirinya dan keluarganya sangatlah beralasan. Oleh karena itu, pemangku kebijakan atau pemerintah memiliki kewajiban yang sangat penting untuk mengatur sistem pengupahan guna melindungi hak-hak pekerja. Pengupahan bagi pekerja dianggap sebagai jaminan bahwa pendapatan atau upah yang seharusnya diterima oleh pekerja akan benar-benar diberikan atau dibayarkan oleh pemberi kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam konteks ini, Pasal 88 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Hal ini menegaskan hak asasi setiap pekerja untuk menerima pendapatan yang memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara layak dan manusiawi. Oleh karena itu, regulasi pengupahan yang diberlakukan oleh pemerintah tidak hanya menjadi sebuah kebutuhan, tetapi juga menjadi bentuk perlindungan bagi pekerja. Dengan demikian, pemerintah diharapkan untuk terus melakukan pengawasan dan penegakan aturan yang berlaku guna memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dan upah yang diterima sesuai dengan standar yang adil dan manusiawi.

Alfamart merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1989 atas inisiatif Djoko Susanto, memulai perjalanan bisnisnya dalam perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1999, Alfamart memperluas jangkauannya ke sektor mini market, menawarkan berbagai kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau. Sejak itu, Alfamart telah menjadi bagian dari PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK, sebuah perusahaan waralaba swalayan yang fokus pada penjualan kebutuhan sehari-hari.

Sebelumnya dikenal dengan nama Alfa Minimarket, Alfamart pertama kali beroperasi di Karawaci, Tangerang, Banten, sebagai perusahaan perdagangan berbagai produk yang dimiliki oleh Djoko Susanto dan keluarganya. Meskipun bersaing dengan banyak pesaing utama seperti Alfamidi, Alfa Express, Indomart, dan Omi, perkembangan Alfamart tetap pesat. Alfamart telah menetapkan kehadirannya dengan kuat di pasar dengan lebih dari 14.300 titik penjualan yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, bahkan sampai ke pedesaan. Keberhasilan Alfamart menunjukkan komitmen mereka untuk menyediakan layanan terbaik dan memenuhi kebutuhan konsumen dengan efisien, sehingga menjadikannya salah satu pemimpin pasar dalam industri ritel di Indonesia.

Di dunia retail, khususnya Alfamart, termasuk perusahaan yang banyak mempekerjakan Tenaga Kerja baru, sepertinya merupakan pencapaian yang baik bagi perusahaan untuk merekrut Tenaga Kerja baru sehingga setidaknya bisa menurunkan angka pengangguran. laba saat ini yang

diatribusikan untuk pemilik induk perusahaan, yang juga dikenal sebagai laba bersih AMRT, juga meningkat 23,20% year-on-year, dari 400,36 miliar rupiah pada semester pertama 2019. Pada semester I 2020 sebesar Rp. 493,25 miliar.

Pada umumnya, tidak terjadi perselisihan atau pelanggaran kontrak antara kedua belah pihak dalam pelaksanaan ketentuan Perjanjian Waralaba. Namun, dalam kasus terjadi perselisihan atau wanprestasi, penyelesaiannya diarahkan melalui musyawarah dan mufakat kepada Badan Arbitrase Nasional Indonesia. Namun demikian, pada akhir bulan setelah proses penggajian, seringkali muncul informasi tentang banyaknya pekerja yang mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Hal ini sering terjadi setelah momen pemberian tunjangan hari raya Lebaran, bonus, atau pergantian tahun. Fenomena ini bisa disebabkan oleh sistem internal perusahaan yang dianggap tidak menguntungkan bagi pekerja.

Salah satu sistem yang mungkin menjadi penyebabnya adalah pemotongan upah atau gaji pekerja sebagai kompensasi atas defisit atau kurangnya selisih barang perusahaan setelah dilakukan proses *Stock of Name* (SO) yang biasanya dilakukan setiap bulan. Tindakan ini bisa saja memicu ketidakpuasan di antara pekerja, terutama jika mereka merasa bahwa pemotongan tersebut tidak adil atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini, penting bagi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa sistem penggajian dan pengelolaan persediaan barang dijalankan dengan transparan dan adil, sehingga dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan yang berpotensi merugikan bagi kedua belah pihak. Pemotongan selisih minus dari barang yang hilang, yang dikenal sebagai Nota Barang Hilang (NBH), adalah sebuah prosedur yang diterapkan untuk menangani kehilangan barang di sebuah gerai atau outlet. NBH muncul sebagai konsekuensi dari proses *Stock Opname*, yang merupakan kegiatan untuk menentukan selisih antara jumlah barang fisik yang ada dengan jumlah barang yang tercatat dalam sistem komputer.

Dalam *Stock Opname*, dilakukan pengecekan dan pencocokan antara stok barang fisik di gerai dengan data yang tersimpan dalam sistem komputer. Jika terdapat selisih antara jumlah barang yang seharusnya ada dengan yang tercatat dalam sistem, dan selisih tersebut menunjukkan kekurangan atau kehilangan barang, maka itu menciptakan kondisi untuk penerbitan Nota Barang Hilang. NBH sebagian besar merupakan beban kehilangan yang diakumulasikan dari satu atau lebih barang di gerai. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap kehilangan atau kerugian barang di dalam gerai dikelola dan dilacak dengan baik. Dengan adanya NBH, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mencegah kehilangan lebih lanjut dan meningkatkan pengendalian persediaan barang di setiap gerai mereka.

Pada wawancara yang dilakukan oleh penulis, seorang pegawai Alfamart mengungkapkan bahwa sistem ganti rugi dari Nota Barang Hilang yang dikenakan kepada para pekerja dirasakan

sangat memberatkan. Pegawai tersebut menyatakan bahwa jumlah barang yang hilang setiap harinya di gerai Alfamart tempatnya bekerja cukup signifikan. Ganti rugi yang harus dibayarkan oleh pekerja akibat dari Nota Barang Hilang dapat mencapai lebih dari separuh gaji yang mereka terima. Dalam konteks ini, denda yang dikenakan sebagai akibat dari Nota Barang Hilang dianggap melanggar ketentuan pengaturan pengupahan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah tentang pengupahan.

Sebagai contoh, seorang narasumber yang bekerja di salah satu gerai Alfamart di Kabupaten Sukoharjo menyampaikan bahwa dalam satu hari, jumlah denda Nota Barang Hilang yang harus dibayarkan mencapai Rp. 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah). Angka ini cukup signifikan, terutama jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional Kabupaten Sukoharjo yang mencapai Rp. 1.998.153,18.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem ganti rugi dari Nota Barang Hilang di Alfamart bisa saja menyebabkan pekerja terkena dampak finansial yang cukup besar, bahkan melebihi standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan ulang kebijakan tersebut agar tidak melanggar hak-hak pekerja dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja hingga saat ini masih belum sepenuhnya terwujud, dan beberapa hambatan atau permasalahan yang masih ada antara lain: 1. Faktor Budaya: Budaya di dalam perusahaan dan di kalangan pekerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Kedua belah pihak, perusahaan dan pekerja, memiliki peran penting dalam melindungi kepentingan masing-masing, tetapi seringkali kesadaran akan hal ini masih rendah; 2. Kesadaran Pekerja: Tingkat kesadaran pekerja untuk memahami dan melaksanakan kewajibannya masih tergolong rendah. Hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah dalam hubungan kerja, seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku; 3. Penegakan Hukum: Meskipun ada penegakan hukum, namun dalam praktiknya masih terdapat kekurangan dalam penegakan hukum secara menyeluruh. Penyelesaian masalah seringkali tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja yang lebih rentan terhadap eksploitasi atau penyalahgunaan oleh pihak perusahaan; 4. Faktor Regulasi: Meskipun telah ada banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, masih banyak temuan celah yang dimanfaatkan untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. Hal ini dapat menjadi tantangan dalam memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja; 5. Kemampuan Perusahaan: Kemampuan finansial dari pihak perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja seringkali masih terbatas. Contohnya, belum semua perusahaan mampu mengikutsertakan pekerja dalam program pemerintah seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) atau BPJS, karena kendala finansial yang mereka

hadapi. Dengan adanya hambatan-hambatan tersebut, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja menjadi belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama dari pemerintah, perusahaan, pekerja, dan lembaga terkait untuk meningkatkan kesadaran, penegakan hukum yang efektif, serta pemenuhan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian dalam artikel ini menggunakan teori perlindungan hukum untuk mengkaji dan mendukung fakta tentang kebenaran hukum sebagai solusi dari fokus permasalahan penelitian. Perlindungan hukum, sebagaimana yang dikemukakan oleh Zahro adalah upaya untuk melindungi individu dengan menegakkan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang tercermin dalam sikap dan tindakan, dengan tujuan menciptakan ketertiban dalam interaksi manusia (Zahro, 2019). Tujuan esensial dari pemberian perlindungan hukum oleh suatu negara kepada subjek hukum adalah untuk memberikan rasa tentram, aman, dan nyaman dalam kehidupan bermasyarakat. Fungsi hukum dalam masyarakat adalah mewujudkan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian melalui kebijakan yang bersifat memaksa dan berlaku secara universal.

Penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum untuk menganalisis bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pemerintah terhadap tenaga kerja di sektor ritel terkait dengan perjanjian kerja yang mengandung klausula Nota Barang Hilang dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi upaya pemerintah dalam melindungi hak-hak tenaga kerja dalam konteks perjanjian kerja yang memuat klausula Nota Barang Hilang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairunnisa Ramadhani Putri Nursalim dan Leli Joko Suryono yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing” sangat relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam artikel ini. Penelitian tersebut membahas implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing di PT. Pesona Cipta Yogyakarta (Nursali, & Suryono, 2020). Penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang berharga terkait dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam konteks hubungan kerja yang berbeda, namun masih terkait dengan isu-isu yang sama, seperti hak-hak tenaga kerja, kewajiban perusahaan, dan penegakan hukum. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tri Budiyo yang berjudul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya” yang membahas persoalan mengenai perjuangan buruh untuk mendapat jaminan legal yang lebih berkepastian hukum (Budiyo, 2021). Selanjutnya artikel penelitian yang ditulis oleh M. Bagus Basofi dan Irma Fatmawati yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja” yang membahas persoalan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Pekerja Alasan dan dasar perlindungan hukum bagi hak-hak pekerja dan Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Hak

Pekerja (Basofi, & Fatmawati, 2023). Artikel yang ditulis ini berbeda dengan beberapa artikel yang disebutkan di atas. Artikel ini lebih fokus membahas mengenai ketentuan perjanjian kerja yang memuat klausula Nota Barang Hilang (NBH) sebagai pengganti upah di gerai ritel alfamart dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ritel akibat klausula nota barang hilang.

Berdasarkan uraian yang sudah dibahas di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam artikel ini yaitu: 1. Bagaimana ketentuan perjanjian kerja yang memuat klausula Nota Barang Hilang (NBH) sebagai pengganti upah di gerai ritel alfamart?; 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja ritel akibat klausula nota barang hilang? Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketentuan perjanjian kerja yang memuat klausula Nota Barang Hilang (NBH) sebagai pengganti upah di gerai ritel alfamart dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ritel akibat klausula nota barang hilang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini mengadopsi pendekatan yuridis normatif. Pendekatan ini merupakan salah satu metode penelitian hukum yang mengkaji bahan pustaka atau data pendukung sebagai dasar penelitian. Pendekatan yuridis normatif mengandalkan analisis peraturan perundang-undangan dan dokumen terkait guna memahami masalah yang diteliti (Soekanto & Mamudji, 2015). Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dimana tujuannya adalah memberikan gambaran detail tentang fakta hukum yang diperoleh dan menjelaskannya secara sistematis melalui uraian kalimat.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, dengan memeriksa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, seperti buku, peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, dan kamus hukum. Pada pendekatan ini, lebih sering digunakan data sekunder yang berupa peraturan-peraturan, pendapat-pendapat sarjana ataupun teori-teori dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Dalam pendekatan ini, akan digunakan berbagai peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, dan juga pengupahan yang akan digunakan untuk meninjau dan menganalisis hasil penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Ketentuan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausula Nota Barang Hilang (NBH) Sebagai Pengganti Upah Di Gerai Ritel Alfamart.

Dalam pelaksanaan kegiatan, Alfamart menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para Tenaga Kerja yang bekerja di minimarket mereka. PKWT, sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan sebagai

perjanjian kerja yang didasarkan pada jangka waktu tertentu dan suatu pekerjaan khusus yang pelaksanaannya diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Dengan menggunakan PKWT, Alfamart dan tenaga kerjanya terikat dalam suatu perjanjian yang mengatur hubungan kerja mereka. Artinya, baik Alfamart sebagai pemberi kerja maupun tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kewajiban dan hak-hak yang telah ditetapkan dalam perjanjian tersebut (Yuliana & Sulastri, 2018). Apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi, baik Alfamart maupun Tenaga Kerja dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan perbuatan melawan hukum. Penyusunan perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan Alfamart dilakukan secara formal, yaitu dibuat oleh perusahaan tanpa melibatkan penyusunan bersama-sama dengan pekerja kontrak. Dalam proses ini, perusahaan telah menetapkan isi perjanjian kerja yang mencakup kewajiban pekerja, sehingga pekerja hanya perlu mengisi beberapa informasi, antara lain: a. Identitas para pihak; b. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu; c. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu; dan d. Tanda tangan dan nama kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (Sonhaji, 2019).

Format perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan Alfamart adalah: Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan, Identitas pengusaha (pihak 1) berisi nama, jabatan, atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh beserta alamat dari pekerja, Identitas pekerja (pihak 2) berisi nama, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh beserta alamat dari pekerja, Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, dalam poin ini menyatakan bahwa kontrak perjanjian berlaku selama satu tahun dan dapat diperpanjang oleh kedua belah pihak, Ketentuan aturan kerja, dalam poin ini menyatakan bahwa pihak kedua bersedia menerima sanksi apabila selama masa kontrak melakukan tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan dan siap untuk mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan, jenis pekerjaan, berisi nama jabatan atau jenis pekerjaan bagi pihak kedua yang dalam hal ini adalah pekerja atau karyawan, Ketentuan tugas, dalam poin ini menyatakan bahwa pihak kedua bersedia mematuhi segala bentuk ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Hak-hak dan perlindungan pekerja sebagai pihak kedua berisi tentang ketentuan upah, pemberian seragam kerja, jaminan kesehatan, pengikutsertaan dalam program jamsostek, Penutup, surat perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang masing-masing memiliki nilai hukum yang sama

Perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat sahnya yang tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu: a. Kesepakatan yang Mengikat: Perjanjian harus merupakan kesepakatan yang mengikatkan diri antara pihak-pihak yang terlibat;

b. Kemampuan atau Kecakapan Hukum: Setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kemampuan atau kecakapan hukum untuk melakukan perbuatan hukum; c. Pekerjaan Tertentu yang Diperjanjikan: Perjanjian harus mencakup pekerjaan tertentu yang diperjanjikan antara pemberi kerja dan pekerja; dan d. Kesesuaian dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang-undangan: Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), penting untuk mencapai kesepakatan antara pihak Minimarket Alfamart dan Tenaga Kerja. Dengan adanya kesepakatan ini, perjanjian tersebut akan memiliki keabsahan secara hukum dan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Kesepakatan antara pihak perusahaan dan tenaga kerja merupakan langkah penting dalam menjalankan PKWT. Ini mencerminkan adanya kesepakatan bersama terkait dengan syarat dan ketentuan kerja, termasuk jangka waktu perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta hal-hal lain yang relevan dalam hubungan kerja. Dengan tercapainya kesepakatan, PKWT dapat dilaksanakan dengan jelas dan tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini akan memberikan perlindungan hukum bagi kedua belah pihak dan memastikan bahwa hak-hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian dapat dijalankan dengan baik selama periode kerja yang telah ditentukan.

Dalam konteks tenaga kerja retail, apakah mereka dipekerjakan dengan pola Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) akan tergantung pada peraturan perusahaan, kebutuhan bisnis, dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di negara tersebut. PKWT biasanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, proyek tertentu, atau musiman. Dalam industri retail, misalnya, mungkin ada kebutuhan untuk mengontrak pekerja tambahan selama musim liburan atau selama periode penjualan tertentu yang ramai. Dalam hal ini, pekerja retail mungkin akan dipekerjakan dengan pola PKWT yang memiliki batas waktu tertentu. Di sisi lain, PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat permanen atau jangka panjang. Ini memberikan kepastian kerja bagi pekerja dan memungkinkan mereka untuk bekerja tanpa batasan waktu tertentu. Oleh karena itu, untuk mengidentifikasi apakah tenaga kerja retail termasuk dalam PKWT atau PKWTT, perlu dilihat lebih lanjut mengenai kebijakan perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Dari kesepakatan yang terjalin, para pihak menjadi subjek hukum dalam perjanjian kerja waktu tertentu, menciptakan hubungan hukum yang menghasilkan hak dan kewajiban di antara mereka dalam perjanjian kerja di Minimarket Alfamart. Hak dan kewajiban para pihak diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Rojabiyah, 2021). Dalam surat perjanjian kerja, Pasal 7 ayat (1) menyatakan, “Perusahaan akan memberikan porsi pemotongan

upah bagi masing-masing karyawan yang telah ditentukan besaranannya apabila barang di toko ditemukan banyak Nota Barang Hilang (NBH) yang akan dipotong langsung tiap bulan secara otomatis setiap penerimaan upah yang diterima karyawan.” Berdasarkan ketentuan ini, perusahaan melakukan pemotongan gaji Pekerja jika terjadi kerusakan atau kehilangan barang perusahaan (Yowana, et.al, 2020).

Dalam konteks ini, perjanjian kerja antara Minimarket Alfamart dan Tenaga Kerja menciptakan kewajiban bagi pekerja untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk dalam hal pemotongan gaji sebagai konsekuensi dari kerusakan atau kehilangan barang. Sementara itu, perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan pemberitahuan yang jelas dan transparan terkait dengan ketentuan tersebut kepada pekerja serta memastikan bahwa pemotongan gaji dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak pekerja yang dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan.

Nota Barang Hilang (NBH) merupakan sebuah klausula yang timbul sebagai tanggung jawab atas kehilangan atau barang yang hilang di gerai, yang terakumulasi setelah dilakukannya "*Stock of Name*" (SO), yaitu penentuan selisih stok barang yang dijual dengan stok yang tercatat dalam sistem atau komputer. Jika terjadi selisih kurang atau minus, baik disebabkan oleh tindakan pencurian atau kelalaian dari pekerja, pihak perusahaan tidak bertanggung jawab dan menetapkan beban selisih dari barang minus tersebut yang dikurangkan dari gaji pekerja setelah mencapai "*Batas Toleransi Kehilangan*" yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap gerai. Batas toleransi NBH yang telah ditetapkan adalah sebesar Rp. 500.000,00.

Dalam konteks ini, NBH menjadi mekanisme untuk menangani dan menetapkan tanggung jawab atas kehilangan barang di gerai. Perusahaan menganggap bahwa pekerja bertanggung jawab atas kehilangan barang, baik disengaja maupun tidak, dan menetapkan batas toleransi untuk mengukur sejauh mana kehilangan barang dapat diterima sebelum tindakan pemotongan gaji diterapkan. Meskipun demikian, penting untuk memastikan bahwa penanganan kehilangan barang dan penerapan NBH sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja.

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Ritel Akibat Klausula Nota Barang Hilang

Pemerintah sebagai pemangku kebijakan memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan terhadap pengupahan bagi Pekerja dengan tujuan mencapai standar penghidupan yang layak. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1), yang menyatakan bahwa "Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Selain itu, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) juga mengatur mengenai pembayaran upah, yang menyatakan bahwa "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89." Dengan demikian, aturan ini menegaskan bahwa setiap pengusaha harus memastikan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak boleh kurang dari upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dengan adanya regulasi ini, diharapkan bahwa hak-hak pekerja terjamin dan terlindungi, serta upah yang diterima setidaknya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka. Ini merupakan bagian dari komitmen pemerintah dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan memberikan perlindungan kepada seluruh anggota masyarakat yang bekerja. Apabila perusahaan melanggar peraturan yang ada atau memberikan sanksi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak, maka timbul sanksi administratif bagi perusahaan sesuai dengan Pasal 185 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 185 ayat (1) dan (2) tersebut menyatakan:

"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan."

Dengan demikian, peraturan tersebut menegaskan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tertentu dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, seperti pembayaran upah di bawah upah minimum atau memberikan sanksi yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, dapat berakibat pada penerapan sanksi administratif berupa pidana penjara dan/atau denda bagi perusahaan. Tujuan dari penerapan sanksi ini adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum yang berlaku dan memberikan perlindungan yang sesuai terhadap hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, upaya ini juga merupakan bagian dari usaha pemerintah dalam menegakkan keadilan dan kesejahteraan bagi seluruh anggota masyarakat yang terlibat dalam dunia kerja.

Pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam perlindungan bagi Pekerja atau buruh, yang dijamin oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan, "Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Pasal ini menegaskan hak dasar setiap pekerja atau buruh untuk menerima penghasilan yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka secara layak dan manusiawi. Penghasilan yang layak ini mencakup tidak hanya kebutuhan fisik seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian, tetapi juga kebutuhan

psikologis dan sosial yang memastikan kesejahteraan dan martabat manusia. Dengan demikian, Pasal 88 ayat (1) tersebut menjadi dasar bagi pemerintah dan pihak terkait untuk menetapkan kebijakan pengupahan yang adil dan memadai, serta memastikan bahwa setiap pekerja atau buruh mendapatkan penghasilan yang sejalan dengan martabat dan hak asasi mereka sebagai manusia. Ini merupakan bagian dari komitmen untuk menciptakan kondisi kerja yang layak dan memberikan perlindungan yang tepat bagi seluruh anggota masyarakat yang terlibat dalam dunia kerja.

Berdasarkan Pasal 95 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa: "Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda." Hal ini berarti bahwa pekerja atau buruh yang melakukan pelanggaran baik secara sengaja maupun karena kelalaian dapat dikenakan denda oleh perusahaan.

Perusahaan harus memastikan bahwa besaran denda dan potongan upah jelas tercantum dalam perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Tanpa penjelasan yang jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, tindakan pemotongan upah dinyatakan tidak sah sesuai dengan Pasal 60 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Prinsip ini penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan yang berlaku, menciptakan hubungan kerja yang adil dan transparan.

Mekanisme efektif dalam ketenagakerjaan mencakup pengawasan, penegakan hukum, dan penerapan segala regulasi untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Pengawasan yang baik tidak hanya menjamin kelangsungan usaha dan peningkatan produktivitas, tetapi juga menjamin keselarasan dan kemakmuran dalam pelaksanaan usaha. Prinsip-prinsip pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan didasarkan pada Convention No. 81 *Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* atau Konvensi ILO mengenai ketenagakerjaan.

Penegakan hukum sangat penting karena menciptakan hukum positif yang harus diikuti oleh semua pihak. Ini melibatkan implementasi aturan yang sudah ada, pengawasan kepatuhan terhadap peraturan, serta penanganan pelanggaran secara adil dan tegas. Dengan penegakan hukum yang konsisten, perusahaan akan lebih berhati-hati dalam memperlakukan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan pekerja akan merasa lebih terlindungi dan termotivasi. Pengawasan ketenagakerjaan meliputi beberapa aspek, termasuk inspeksi tempat kerja untuk memastikan bahwa kondisi kerja memenuhi standar kesehatan dan keselamatan, serta bahwa upah dan jam kerja sesuai dengan peraturan. Selain itu, pengawasan juga mencakup pemantauan terhadap implementasi perjanjian kerja, kebijakan pengupahan, dan perlindungan hak-hak pekerja lainnya.

Konvensi ILO No. 81 menekankan pentingnya pengawasan ketenagakerjaan yang efektif dan independen. Inspektur ketenagakerjaan harus memiliki akses penuh ke semua informasi yang

diperlukan untuk menilai kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan mereka harus diberdayakan untuk mengambil tindakan korektif jika ditemukan pelanggaran.

Secara keseluruhan, pengawasan yang efektif, penegakan hukum yang tegas, dan penerapan regulasi yang adil adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ini tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga meningkatkan reputasi dan kinerja perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi ekonomi secara keseluruhan (Ulum, Bagus Bahrul., & Kusumo, 2021). Ketika suatu masalah hukum ketenagakerjaan muncul, hakim yang mengadilinya tidak hanya mengambil keputusan berdasarkan kesepakatan semata yang berasal dari kebebasan berkontrak dan konsensus antara pihak-pihak yang terlibat. Hakim juga harus mempertimbangkan kesinambungan semua asas yang terkandung dalam kontrak demi mewujudkan perlindungan dan keadilan yang utuh bagi pihak pekerja.

Hal ini berarti bahwa dalam memutuskan kasus ketenagakerjaan, hakim harus memperhatikan lebih dari sekadar kesepakatan yang tertulis dalam kontrak kerja. Aspek-aspek lain seperti asas keseimbangan, asas keadilan, dan asas perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dalam hal ini pekerja juga harus dipertimbangkan. Dengan kata lain, keputusan yang diambil tidak hanya didasarkan pada apa yang disepakati oleh kedua belah pihak, tetapi juga pada prinsip-prinsip hukum yang lebih luas yang bertujuan melindungi hak-hak pekerja dan memastikan keadilan.

Pertimbangan ini penting karena seringkali dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan perusahaan, oleh karena itu, perlindungan hukum yang memadai diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan atau dilanggar. Memperhatikan asas-asas yang terkandung dalam kontrak dan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan, hakim dapat memberikan keputusan yang lebih adil dan seimbang, yang tidak hanya menguntungkan satu pihak tetapi juga memberikan perlindungan yang layak bagi pekerja. Ini sejalan dengan tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan yang adalah untuk menciptakan kondisi kerja yang adil dan layak, serta untuk melindungi hak-hak pekerja, sehingga, peran hakim dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Pemotongan upah secara sepihak haruslah dibicarakan dengan kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja. Dalam perjanjian tersebut biasanya terdapat klausul yang menyebutkan bahwa masalah harus "diselesaikan secara musyawarah," di mana kedua belah pihak melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat yang adil dan tidak membebankan salah satu pihak secara berlebihan (Miru, 2013).

Selain itu, denda yang dikenakan kepada pekerja tidak boleh menjadi keuntungan bagi perusahaan atau bagi pihak manapun yang diberi kuasa oleh perusahaan untuk menjatuhkan denda

tersebut. Penggunaan uang denda oleh perusahaan harus diarahkan untuk kesejahteraan pekerja dan tidak boleh disalahgunakan untuk keuntungan perusahaan sendiri. Penggunaan yang tepat dari uang denda dapat mencakup kegiatan atau program yang meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti pelatihan, peningkatan fasilitas kerja, atau program kesehatan.

Prinsip ini sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh perusahaan terhadap pekerja harus adil dan transparan, oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu berkomunikasi dengan pekerja dan memastikan bahwa setiap keputusan yang melibatkan denda atau pemotongan upah disepakati bersama dan dilaksanakan dengan niat baik dan untuk kepentingan bersama.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Ketentuan Perjanjian Kerja Yang Memuat Klausula Nota Barang Hilang (NBH) Sebagai Pengganti Upah Di Gerai Ritel Alfamart mengatur hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja dengan jangka waktu tertentu, sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam perjanjian ini, baik perusahaan maupun pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi, termasuk sanksi untuk wanprestasi. Proses penyusunan PKWT dilakukan oleh perusahaan dan mencakup berbagai elemen seperti identitas pihak, jangka waktu, dan ketentuan kerja. Salah satu klausula penting dalam perjanjian ini adalah Nota Barang Hilang (NBH), yang menetapkan pemotongan gaji pekerja sebagai kompensasi atas barang yang hilang atau rusak di gerai. NBH diterapkan setelah penentuan selisih stok melalui "*Stock of Name*" (SO) dan hanya berlaku jika kehilangan melebihi batas toleransi yang ditetapkan, yakni Rp. 500.000,00. Klausula ini bertujuan untuk mengatur tanggung jawab pekerja terhadap kehilangan barang, namun harus dilaksanakan dengan transparansi dan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku untuk melindungi hak-hak pekerja.

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Ritel Akibat Klausula Nota Barang Hilang, Pemerintah memiliki kewajiban melindungi pengupahan pekerja untuk mencapai standar hidup yang layak, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1) dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1), yang melarang pengusaha membayar upah di bawah upah minimum. Aturan ini menjamin hak pekerja menerima upah yang memenuhi kebutuhan dasar hidup. Jika perusahaan melanggar, mereka dapat dikenai sanksi administratif sesuai Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Selain itu, Pasal 88 ayat (1) undang-undang yang sama menegaskan hak setiap pekerja untuk memperoleh penghasilan yang layak, sementara Pasal 95 ayat (1) mengatur tentang denda bagi pekerja yang melanggar ketentuan kerja, yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Efektifnya pengawasan dan penegakan hukum sangat penting untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan

perusahaan. Hakim, dalam memutuskan kasus ketenagakerjaan, harus mempertimbangkan asas keadilan dan perlindungan pekerja, memastikan keputusan yang adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Pemotongan upah harus didiskusikan secara musyawarah dan denda yang dikenakan harus digunakan untuk kesejahteraan pekerja, bukan keuntungan perusahaan.

Saran yang ingin disampaikan terkait temuan yang ada adalah: a. Sebaiknya dipastikan bahwa semua pekerja memahami dengan jelas klausula NBH, termasuk kondisi kapan NBH diterapkan, bagaimana selisih stok dihitung, dan mekanisme pemotongan gaji; b. Pemerintah harus menegakkan hukum dengan tegas terhadap perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan, terutama terkait upah minimum; c. Pemerintah harus melakukan inspeksi rutin ke gerai ritel untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, termasuk penerapan NBH; d. Serikat pekerja harus terlibat aktif dalam negosiasi perjanjian kerja dan dalam pengawasan penerapan NBH untuk memastikan kepentingan pekerja dilindungi; e. Perusahaan harus memastikan bahwa dana yang diperoleh dari denda digunakan untuk kesejahteraan pekerja dan tidak disalahgunakan. Laporan penggunaan dana harus transparan; dan e. Pemerintah perlu mengevaluasi dan, jika perlu, merevisi regulasi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa peraturan tersebut melindungi hak-hak pekerja secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Miru, A. (2013). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Rajawali Press.
- Basofi, M. B., & Fatmawati, I. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik.*, Vol. 10, (No. 1), p.77–86. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i1.3544>.
- Budiyono, T. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dan Outsourcing, Serta Problematika Implementasinya. *Refleksi Hukum Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 5, (No. 2), p.145-160. <https://doi.org/10.24246/jrh.2021.v5.i2.p145-160>.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Krisnalita, L. Y. (2018). Perempuan, Ham Dan Permasalahannya Di Indonesia. *Binamulia Hukum*, Vol. 7, (No. 1), p. 71-81. <https://doi.org/10.37893/jbh.v7i1.315>.
- Maulinda, R., Dahlan., & Rasyid, M. N. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, (No. 3), p.337-351. Retrieved from <https://www.collegesidekick.com/study-docs/7505663>

- Mufti, Radhian., & Irianti, Rini. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Praktik Pemotongan Upah Oleh Pengusaha Ditinjau Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Di Pt. Rumah Pensil Publisher). *Prosiding Ilmu Hukum*, Vol. 4, (No.1), p.348-353. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.8902>.
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri., & Suryono, Leli Joko. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*, Vol. 2, (No. 1), p.47-62. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i1.11478>.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Rojabiyah, U.H. (2021). *Tanggung Jawab Hukum Antara Karyawan Dengan Minimarket Alfamart Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem Kontrak*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soekanto, Soerjono., & Mamudji, Sri. (2015). Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat). Jakarta: Rajawali Press.
- Sonhaji. (2019). Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja, *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 2, (No. 1), p.60-75. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.
- Tanri, H. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemotongan Upah Dengan Alasan Yang Tidak Jelas (Studi di Pabrik Roti Kota Pematangsiantar). *Era Hukum: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, Vol. 18, (No. 1), p.165-191. <https://doi.org/10.24912/ERAHUKUM.V18I1.9814>
- Ulum, B. M., & Kusumo, M. I. C. (2023). Mengembangkan Strategi yang Berkeadilan untuk Meningkatkan Penegakan Hukum. *Indigenous Knowledge*, Vol. 2, (No. 1), p.40-48. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/indigenous/article/view/75180>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Yowana, I. M. A., et.al. (2020). Juridical Implications of the Industrial Relations Court Verdict Which Is Not in Accordance with Article 103 of Law No . 2 of 2004 Concerning Settlement of Industrial Relations Disput. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 7, (No. 8), p.393–398. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1936>.

- Yuli, Y., Sulastri., R., & Dwi A. (2018). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian kerja Antara Perusahaan dan Tenagakerja di Perseroan Terbatas (PT), *Jurnal Yuridis Vol. 5*, (No. 2), p.186-209. <https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>.
- Zahro, Y. L. (2019). *Pengetahuan Hukum Masyarakat Tentang Penyelesaian Masalah Pelanggaran Atas Layanan Ojek Online Berbasis Aplikasi (Studi pada Go-Jek dan Grab di Wilayah Kabupaten Cilacap)*. Universitas Islam Yogyakarta.