

*Amiliya Rahmawati, Putri Fatimah Anwar Meru, Aprilistiana Cahyani / Journal of Retail (JoR)*

*Vol no. ,*

**Kasus Serikat Pekerja Pada PT Indomarco (Indomaret), Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak serta Ancam PHK, Buruh Mogok Kerja**

**Sayuti Hamdani, Dellia Mila Vernia, Amiliya Rahmawati**

Email : [sayutifazasps86@gmail.com](mailto:sayutifazasps86@gmail.com)<sup>1</sup>, [dellia.unindra@gmail.com](mailto:dellia.unindra@gmail.com)<sup>2</sup>  
[amiliyarahmawati248@gmail.com](mailto:amiliyarahmawati248@gmail.com)<sup>3</sup>

*Universitas Indraprasta PGRI Kota Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia*

**ABSTRAK**

*Dalam penelitian ini membahas masalah mengenai serikat pekerja, dimana hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan dengan membuat perjanjian kerjasama antara perusahaan dan pekerja. Bertujuan untuk diteliti lebih dalam apakah perusahaan sudah dapat memenuhi hak pekerjanya, dan sasaran yang diambil dalam penelitian ini adalah Perusahaan Ritel. Metode penelitian dibuat secara Literatur dan Kualitatif, yang melibatkan analisis mendalam terhadap kasus konkret perusahaan tertentu. Dan juga metode ini dilakukan dengan mengumpulkan serta menganalisis data hukum kajian pustaka dengan beberapa sumber. Serikat pekerja adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja. Dalam penelitian ini mengambil 3 Kasus untuk dibahas mengenai serikat pekerja. Kesimpulan dan Saran disertakan untuk membantu pembaca dalam mengimplementasikan hak-hak para pekerja dalam serikat pekerja.*

Kata kunci : serikat pekerata, Tunjangan Hari Raya (THR), pemutusan hubungan kerja (PHK), Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI).

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Serikat pekerja dibentuk agar perusahaan dapat memenuhi hak pekerjanya. Ada hak untuk berserikat dalam perlindungan pekerja.

Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB)/International Labour Organization (ILO) dan UUD Tahun 1945 menjamin kebebasan berserikat buruh. UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga menyatakan bahwa serikat pekerja terdiri dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang beroperasi secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab untuk memperjuangkan, mempertahankan, dan memperbaiki hak.

Hak serikat pekerja dan buruh termasuk membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha; berpartisipasi dalam proses penyelesaian perselisihan industrial; mewakili pekerjaan atau buruh dalam lembaga ketenagakerjaan; mendirikan organisasi atau melakukan kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh; dan melakukan kegiatan lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang. Selain hak serikat pekerja, badan serikat pekerja juga memiliki kewajiban, seperti melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak dan kepentingannya; membantu meningkatkan kesehatan anggota dan keluarganya; dan memastikan bahwa operasi organisasi sesuai dengan anggaran dasar dan rumah tangga.

Pasal 104 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa kebebasan untuk memilih untuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh adalah salah satu hak utama pekerja atau buruh. Pasal 28 UU Serikat Pekerja melindungi hak pekerja dan buruh untuk membentuk serikat pekerja. Menurut Pasal 11 Serikat Pekerja/Serikat, serikat pekerja harus didirikan dengan setidaknya 10 anggota pekerja atau buruh dan memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Menghalangi atau memaksa pekerja atau buruh untuk tidak membentuk serikat pekerja dilarang, dan pelanggaran ini dapat mengakibatkan denda sebesar 100 juta hingga 500 juta rupiah pada saat pembentukan serikat pekerja. (*Web HUKUM ONLINE.COM “Mengenal Serikat Pekerja di Indonesia Serta Aturan Hukumnya” oleh “Willa Wahyuni” 23 Februari 2022*)

Pada tahun 2021, terjadi kontroversi besar di Indomaret terkait pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh. Kasus ini mencerminkan masalah hak-hak pekerja di sektor ritel. Kasus ini menunjukkan bahwa pekerja kadang tidak menerima hak-hak mereka sepenuhnya, seperti THR. Ketidapatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan, tekanan terhadap buruh yang memprotes, dan respons serikat pekerja dan aktivis hak asasi manusia adalah masalah yang perlu diatasi. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) mengancam akan melakukan boikot terhadap produk Indomaret karena konflik antara anggota buruh dan manajemen terkait pembayaran THR. Kasus ini telah dibawa ke Pengadilan Negeri Jakarta Utara dan masih dalam proses persidangan. Riden Hatam Aziz dari FSPMI menuntut agar

Anwar Bessy dibebaskan dari ancaman pidana karena hanya memperjuangkan haknya. (*JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary, Vol.1 No. 2 Desember 2023 “Kasus Perselisihan Indomaret dan Serikat Buruh atas Penunggakan Tunjangan Hari Raya (THR) 2021” oleh Gilbert Winata, Gunardi lie, Moody Rizqy Syailendra Putra*)

Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) sedang mendampingi anggota serikat pekerja dari PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Ketua Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri dan Ketua Bidang Organisasi memandang bahwa ada ketidakadilan dalam kasus ini karena ada banyak pelaku yang melakukan kesalahan serupa namun hanya diberikan sanksi ringan berupa surat peringatan. Ketua Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri dan Ketua Bidang Organisasi memandang bahwa ada ketidakadilan dalam kasus ini karena ada banyak pelaku yang melakukan kesalahan serupa namun hanya diberikan sanksi ringan berupa surat peringatan. Dalam aksi unjuk rasa yang akan dilakukan, serikat pekerja akan menuntut keadilan dan kesejahteraan bagi anggotanya. (*Rangkuman kutipan dari web koran perdjoeangan.com “Pekerja Indomaret di PHK, Bersama FSPM Melawan Sampai PHI”*)

## **B. Teori**

Rahayu (2019) Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demo-kratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga-nya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di perusahaan atau di beberapa perusahaan, sedang yang di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan misalnya serikat pekerja/buruh pengemudi angkutan kota atau pembantu rumah tangga.

Asyhadie dan Kusuma (2019) Serikat Buruh adalah suatu organisasi yang didirikan oleh dan untuk kaum buruh secara sukarela, berbentuk kesatuan dan mencakup lapangan pekerjaan, serta disusun secara vertikal dari pusat sampai unit-unit kerja (basis).

Tipe-tipe Serikat Pekerja

Adapun tipe-tipe serikat pekerja yang kami kutip melalui Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara, Vol. 4, No. 2, 2017. “*Perlindungan Terhadap Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung*” oleh Sisilia Nanik Riani sebagai berikut :

a. Craft Unions

Yaitu serikat pekerja yang anggotanya terdiri dari para pekerja atau pekerja yang mempunyai keterampilan yang sama, seperti misal tukang-tukang kayu, tukang batu, dsb.

b. Industrial Unions

Yaitu serikat pekerja yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari para pekerja yang tidak berketerampilan (unskilled) maupun yang berketerampilan (skilled) yang ada dalam suatu perusahaan atau industri tertentu tanpa memperhatikan sifat pekerjaan mereka.

c. Mixed Unions

Yaitu serikat pekerja yang mencakup para pekerja terampil, tidak terampil dan setengah terampil dari suatu lokal tertentu tidak memandang dari industri manapun. Bentuk serikat pekerja ini mengkombinasikan antara craft dan industrial unions.<sup>3</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini yang dimaksud tipe serikat pekerja adalah yang dibentuk berdasarkan lokasi pekerjaan yang sama. Serikat ini terdiri dari para pekerja yang ada dalam suatu perusahaan atau industri tertentu tanpa memperhatikan sifat pekerjaan mereka. (Sisilia Nanik Riani : 2017)

Pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi, artinya karyawan sudah tidak lagi berkerja setelah keluarnya surat pemutusan kerja dan tidak diperkerjakan lagi sebagai karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan suatu kondisi tidak berkerjanya karyawan pada suatu instansi karena adanya pemutusan kerja antara karyawan dengan instansi atau masa kontraknya habis.

Menurut Kuncoro (2016) pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai adanya pemberhentian hubungan kerja secara permanen antara instansidengan karyawan. Perpindahan karyawan dari instansi satu ke

instansi lainya atau diberhentikan karyawan dari instansi yang mengupayakan dengan berbagai alasan.

Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adapun Jenis – jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PKH) yang kami kutip dari Gramedia Blog yang ditulis oleh Veronika, sebagai berikut :

a. Pemutusan tenaga kerja karena hukum

Pemutusan hubungan kerja karena hukum mengatakan bahwa jika seorang pekerja meninggal dunia atau perjanjian kerja telah berakhir, perusahaan tidak perlu mengirimkan surat pemutusan hubungan kerja. Ini karena hubungan kerja sudah otomatis berakhir secara hukum sebagai akibat dari peristiwa ini.

b. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak

Seringkali, pelanggaran terhadap perjanjian kerja menyebabkan pemutusan hubungan kerja jenis ini. Pengunduran diri karyawan juga merupakan jenis PHK secara sepihak. Dengan kata lain, PHK secara sepihak terjadi atas keinginan salah satu pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

c. Pemutusan hubungan kerja karena alasan khusus

Ada banyak kondisi khusus yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Misalnya, perusahaan tidak efisiensi, perusahaan bangkrut, atau perusahaan terus mengalami kerugian.

d. Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat

Perusahaan tidak dapat langsung memutuskan hubungan kerja jika karyawan melakukan kesalahan. Namun, hubungan kerja dapat diputuskan jika kesalahan termasuk kesalahan yang signifikan. Penipuan, penggelapan dana, kekerasan terhadap rekan kerja, dan peretasan data rahasia perusahaan adalah beberapa contoh kesalahan yang dapat menyebabkan pemecatan.

### **C. Metode**

Metode ini dibuat secara literatur dan kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini melibatkan analisis mendalam terhadap kasus konkret di perusahaan tertentu dan penyelesaian perselisihan industrial. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data hukum dengan kajian pustaka dengan sumber seperti peraturan perundang-undangan, berita, jurnal-jurnal lainnya, dan laporan penelitian. Kajian pustaka daring juga dipakai dalam penelitian dimana adalah metode penelitian

menggunakan sumber-sumber elektronik seperti berita situs online, jurnal ilmiah elektronik, database online, dan sumber - sumber literatur lainnya yang dapat diakses secara daring atau melalui internet.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Studi kasus 1**

Pada hasil penelitan yang kami teliti dari jurnal JERUMI: Journal of Religion Humanities and Multidisciplinary, Vol. 1 No. 2 Desember 2023. Dengan judul Kasus Perselisihan Indomaret dan Serikat Buruh atas Penunggakan Tunjangan Hari Raya (THR). Di tulis oleh Gilbert Winata, Gunardi Lie, dan Moody Rizqy Syailendra Putra. Pada tahun 2021, terjadi kontroversi seputar pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) bagi buruh di Indomaret. Kasus ini mencerminkan masalah hak-hak pekerja di sektor ritel. Analisis kasus buruh THR di Indomaret tahun 2021, termasuk latar belakang, isu-isu yang muncul, respons pemerintah dan perusahaan, serta dampaknya pada hubungan industrial di Indonesia. THR Keagamaan adalah hak pekerja yang diatur dalam hukum, seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2016.

Anwar Bessy, buruh Indomaret, menuntut THR Keagamaan namun malah dihadapi dengan tindakan kriminal. Fenomena ini mencerminkan ketidaksesuaian antara hukum dan realitas sosial di Indonesia. Kasus ini menunjukkan bahwa pekerja kadang tidak menerima hak-hak mereka sepenuhnya, seperti THR. Produksi kapitalis tidak hanya menghasilkan komoditas tetapi juga nilai lebih, menandakan bahwa pekerja bekerja untuk kapital.

Komoditas memberikan kepuasan dari kebutuhan manusia dan nilai guna yang dibentuk oleh buruh. Ketidakpatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan, tekanan terhadap buruh yang memprotes, dan respons serikat pekerja dan aktivis hak asasi manusia adalah masalah yang perlu diatasi. Peningkatan kesadaran tentang hak pekerja, perubahan kebijakan perusahaan terkait pembayaran THR, dan perbaikan hubungan industrial di Indonesia diperlukan.

Kasus buruh THR di Indomaret 2021 adalah contoh tantangan pekerja di sektor ritel di Indonesia. Langkah-langkah perbaikan harus diambil untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan hak-hak pekerja. Karyawan di Indomaret mengalami masalah terkait pembayaran THR yang tidak sesuai. Beberapa buruh merasa tidak puas dengan jumlah THR yang diterima dan ada yang merusak properti perusahaan sebagai protes. Manajemen Indomaret membantah menunggak pembayaran THR dan menyatakan bahwa semua karyawan telah menerima hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) mengancam akan melakukan pemboikotan terhadap produk Indomaret karena konflik antara anggota buruh dan manajemen terkait pembayaran THR. Buruh yang sudah memiliki masa kerja 7 tahun seharusnya mendapatkan THR sebesar 2 kali upah sebulan, namun pada tahun 2020 hanya mendapatkan setengahnya. Manajemen Indomaret menegaskan bahwa pembayaran THR sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak pernah menunggak pembayaran selama 30 tahun terakhir.

Kasus ini telah dibawa ke Pengadilan Negeri Jakarta Utara dan masih dalam proses persidangan. Riden Hatam Aziz dari FSPMI menuntut agar Anwar Bessy dibebaskan dari ancaman pidana karena hanya memperjuangkan haknya. FSPMI akan melawan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan manajemen Indomaret dan mengampanyekan boikot terhadap produk Indomaret jika tuntutan mereka tidak direspons. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) juga mendukung aksi solidaritas terhadap kasus tersebut. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) berencana melakukan aksi di kantor instansi pemerintah dan kantor Bursa Efek Jakarta untuk mengkampanyekan pembebasan Anwar Bessy.

Demonstrasi buruh dimulai pada 27 Mei 2021 dengan tuntutan THR 2020. Anwar Bessy dipolisikan setelah aksinya berujung anarkisme dan perusakan kantor. KSPI menuntut pembebasan Anwar Bessy dan pembayaran THR 2021. Indomaret menggunakan hukuman sebagai posisi tawar atas tuntutan THR dan memecah konsentrasi serikat pekerja. Manajemen Indomaret menyatakan telah membayar 100% THR, namun sebenarnya hanya membayar 50%. Para pekerja protes karena merasa perusahaan tidak mengalami kerugian selama pandemi. FSPMI menyalahkan penjarahan Anwar Bessy dan menilai hal tersebut sebagai konspirasi.

Serikat pekerja di berbagai daerah sedang menempuh proses hukum agar perusahaan membayarkan THR seperti biasa. FSPMI berencana melakukan boikot terhadap Indomaret sebagai bentuk dukungan terhadap Anwar Bessy. Anwar dipidanakan karena merusak fasilitas Indomaret setelah protes THR 2020. Riden Hatam Aziz dan anggotanya akan melakukan aksi unjuk rasa menuntut kebebasan Anwar Bessy di depan kantor pusat PT Indomarco Prismatama.

FSPMI memiliki lebih dari 250 anggota buruh di 24 provinsi dan 200 kabupaten/kota. Rencana boikot Indomaret akan berdampak besar. Indomaret membayar THR tepat waktu. Anwar Bessy diadili karena perusakan, bukan demo THR. KSPI membatalkan mogok massal setelah kesepakatan damai. Mediasi Ditjen PHI dan Jamsos menyelesaikan konflik antara FSPMI dan Indomaret. Perjanjian bersama ditandatangani untuk menyelesaikan masalah. FSPMI dan KSPI menghentikan boikot Indomaret

setelah kesepakatan. Anwar Bessy mengalami dampak yang meluas. Konsep precariat dan kerentanan dijelaskan oleh Judith Butler.

Kerentanan disebabkan oleh perampasan alat produksi. Perampasan mencakup pekerjaan formal dan informal, kerja terikat, dan pekerjaan tidak dibayar. Oleh karena itu, FSPMI siap ganti rugi atas kasus Anwar Bessy yang telah menjalani persidangan di Pengadilan Negeri Jakarta Utara. PT Indomarco Prismatama yakin masalah tersebut dapat diselesaikan melalui musyawarah dan substitusi. Manajemen ritel tidak khawatir dengan 18.603 toko di Indonesia, termasuk kemungkinan konsumen beralih ke kompetitor.

Ketegangan dengan Indomaret terkait Anwar Bessy telah berakhir, dengan kedua belah pihak sepakat menyelesaikan kasus secara damai di luar pengadilan. Manajemen Indomarco berkomitmen menandatangani nota kesepahaman di hadapan PHI Jamsos untuk menyelesaikan kasus Anwar Bessy secara damai dan mempekerjakannya kembali. Buruh juga telah menghentikan ancaman boikot yang sebelumnya dilontarkan. Wiwiek Yusuf dari Indomarco Prismatama menyatakan bahwa Indomaret tidak akan mundur dari langkah mempidanakan karyawan mereka.

## **2. Studi kasus 2**

Pada hasil penelitian yang kami teliti dari situs web koranperdjoeangan.com, dengan judul Pekerja Indomaret di PHK, Bersama FSPM Melawan Sampai PHI. Disebutkan bahwa Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia sedang mendampingi anggota serikat pekerja dari PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar dalam menyelesaikan kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hal ini terjadi karena Mita Lestari, seorang karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar, ia adalah anggota serikat pekerja dari FSPMI SPAI PUK PT Indomarco Prismatama yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh manajemen perusahaan PT Indomarco.

Dalam menyelesaikan masalah ini, serikat pekerja telah mengikuti proses penyelesaian hubungan industrial sesuai dengan undang-undang yang berlaku yaitu UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Setelah proses bipartit dan tripartit tidak menemukan jalan keluar, Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri Makassar Raya mengambil alih masalah ini dan memutuskan untuk menyelesaikannya di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Makassar dimana serikat pekerja sebagai penggugat dan perusahaan sebagai tergugat.

Ketua Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Aneka Industri dan Ketua Bidang Organisasi memandang bahwa ada ketidakadilan dalam kasus ini karena ada banyak pelaku yang melakukan kesalahan serupa namun hanya diberikan sanksi ringan berupa surat peringatan. Mereka menegaskan bahwa serikat pekerja akan melawan secara hukum jika ada anggota yang

merasa tidak diperlakukan adil. Dalam kasus ini, serikat pekerja berusaha untuk mencari keadilan dan kesejahteraan bagi anggotanya. Mereka merasa bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap anggota serikat pekerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Oleh karena itu, mereka akan terus mendampingi anggota mereka dan membawa kasus ini ke pengadilan untuk mencari kejelasan dan keadilan. Dengan adanya persidangan yang akan dilanjutkan, diharapkan bahwa masalah ini dapat diselesaikan dengan adil dan memberikan kepastian hukum bagi anggota serikat pekerja yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

### **3. Studi kasus 3**

Pada hasil penelitian yang kami teliti dari situs web koranperdjoeangan.com, dengan judul Diancam PHK, Buruh Mogok Kerja dan Geruduk Indomaret Makasar. Manajemen PT. Indomarco Prismatama Makasar (Indomaret) diduga mengancam PHK 15 orang karyawan anggota serikat pekerja. Yang mengakibatkan buruh dan sejumlah aliansi yang tergabung dalam Aliansi Buruh dan Mahasiswa Makassar menanggapi sikap tersebut dengan melakukan unjuk rasa dan mogok di halaman kantor Indomarco Prismatama Makassar.

Aksi serupa dilakukan Kawan seperjuangan di Jakarta, yang tergabung dalam PUK SPAI FSPMI Indomarco Prismatama Jakarta, juga melakukan tindakan serupa sebagai bentuk solidaritas terhadap apa yang dilakukan di Makassar. Aparat kepolisian yang mengawasi peristiwa malah memasang barikade pagar kawat yang seharusnya tidak ada. Dari perundingan dengan manajemen dan menyatakan bahwa dengan tetap melanjutkan kasus tersebut. Selanjutnya, para pekerja tetap bertindak dan mogok sampai manajemen membuat keputusan yang diharapkan.

### **Kesimpulan**

Dari ketiga studi kasus ini menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia, terutama yang bekerja di sektor ritel dan outsourcing, menghadapi banyak tantangan. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara aturan ketenagakerjaan dan praktik di lapangan, dimana seringkali pekerja tidak mendapatkan hak-hak mereka dengan sepenuhnya. Selain itu, ada juga konflik antara manajemen perusahaan dan serikat pekerja, yang kadang-kadang memerlukan campur tangan hukum atau aksi solidaritas untuk mencari keadilan.

Contohnya, pekerja mungkin tidak mendapatkan upah sesuai dengan yang seharusnya mereka terima berdasarkan peraturan ketenagakerjaan. Atau mungkin mereka tidak diberikan jaminan kesehatan atau cuti yang seharusnya mereka

dapatkan. Konflik antara manajemen dan serikat pekerja juga bisa terjadi jika pekerja merasa dipekerjakan tidak adil atau diperlakukan dengan tidak menghormati hak-hak mereka.

Intinya, studi kasus ini menyoroti masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja di Indonesia dan pentingnya untuk memastikan bahwa aturan ketenagakerjaan diterapkan dengan benar dan bahwa hak-hak pekerja dihormati.

## **Saran**

Adapun saran dari 3 kasus terkait, yaitu :

1. Perlindungan dan Dukungan Hukum bagi Pekerja :

Untuk memberikan perlindungan dan dukungan hukum bagi pekerja yang menghadapi masalah ketenagakerjaan, serikat pekerja dan lembaga advokasi hak pekerja harus memperkuat upaya mereka. Ini termasuk bantuan hukum, pendampingan dalam persidangan, dan advokasi kebijakan.

2. Kebijakan Perusahaan yang Adil dan Transparan:

Perusahaan harus memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan transparan, termasuk pembayaran THR dan proses PHK. Mengambil bagian dari pekerja dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan kepercayaan dan mengurangi konflik.

3. Peningkatan Kesadaran Hak Pekerja:

Sangat penting bagi serikat pekerja dan organisasi terkait untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja dan cara memperjuangkannya. Kampanye hak-hak ketenagakerjaan harus ditingkatkan.

4. Komitmen terhadap Kesepakatan Bersama:

Pihak perusahaan dan serikat pekerja harus berkomitmen untuk mematuhi kesepakatan yang telah dicapai melalui perundingan. Untuk menghindari perselisihan di masa depan, kesepakatan ini harus dihormati dan dilaksanakan dengan baik.

Pada intinya penting untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak pekerja, memperbaiki kebijakan perusahaan terkait pembayaran THR, PHK, dan hak-hak lainnya, serta memperkuat hubungan industrial yang harmonis di Indonesia. Langkah-langkah perbaikan harus diambil untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan dan hak-hak pekerja guna menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif bagi semua pihak.

## Daftar Pustaka

- Abdillah. (2024, April 19). *Pekerja Indomaret di PHK, Bersama FSPMI Melawan Sampai PHI*. Retrieved from [koranperdjoeangan.com](https://www.koranperdjoeangan.com/pekerja-indomaret-di-phkbersama-fspmi-melawan-sampai-phi/):  
<https://www.koranperdjoeangan.com/pekerja-indomaret-di-phkbersama-fspmi-melawan-sampai-phi/>
- Amaliah, P. U. (n.d.). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DAN DAMPAK YANG MENYERTAINYA. 172.
- Gilbert Winata, G. L. (2023). kasus perselisihan Indomaret dan Serikat Buruh atas Penunggakan Tunjangan Hari Raya (THR) 2021. *JERUMI: JOURNAL of Education Religion and Multidisciplinary*.
- h. Zaeni Asyhadie, R. K. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Ira Gita Natalia Sembiring, S. G. (2021, Mei 21). *Pegawai Indomaret Dipidana gara-gara THR, Serikat Pekerja Akan Demo hingga Siap Ganti Rugi*. Retrieved from [Kompas.com](https://megapolitan.kompas.com/read/2021/05/21/09555061/pegawai-indomaret-dipidana-gara-gara-thr-serikat-pekerja-akan-demo-hingga?page=all#google_vignette):  
[https://megapolitan.kompas.com/read/2021/05/21/09555061/pegawai-indomaret-dipidana-gara-gara-thr-serikat-pekerja-akan-demo-hingga?page=all#google\\_vignette](https://megapolitan.kompas.com/read/2021/05/21/09555061/pegawai-indomaret-dipidana-gara-gara-thr-serikat-pekerja-akan-demo-hingga?page=all#google_vignette)
- [koranperdjoeangan.com](https://www.koranperdjoeangan.com/diancam-phk-buruh-mogok-dan-geruduk-indomaret-makassar/). (2022, Desember 22). *Diancam PHK, Buruh Mogok dan Geruduk Indomaret Makassar*. Retrieved from [koranperdjoeangan.com](https://www.koranperdjoeangan.com/diancam-phk-buruh-mogok-dan-geruduk-indomaret-makassar/):  
<https://www.koranperdjoeangan.com/diancam-phk-buruh-mogok-dan-geruduk-indomaret-makassar/>
- Rahayu, D. D. (2019). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Scopindo Media Pustaka.
- Riani, S. N. (2017). Perlindungan Terhadap Keabsan Buruh Untu Ikut Serta Dalam Organisasi Seikat Buruh Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Hukum Administrasi Negara*.
- Santia, T. (2021, Juni 11). *Akhirnya, Kasus Perselisihan Indomaret dan Serikat Buruh Berakhir Damai*. Retrieved from [Liputan 6](https://www.liputan6.com/bisnis/read/4579707/akhirnya-kasus-perselisihan-indomaret-dan-serikat-buruh-berakhir-damai):  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4579707/akhirnya-kasus-perselisihan-indomaret-dan-serikat-buruh-berakhir-damai>
- Veronika. (n.d.). *Pengertian PHK: Peraturan, Jenis, dan Cara Menghitung Pesangon PHK*. Retrieved from Gramedia Blok.
- Wahyuni, W. (2022, Februari 11). *Mengenal Serikat Pekerja di Indonesia Serta Aturan Hukumnya*. Retrieved from [Hukum Online Com](https://www.hukumonline.com/).

