

Perlindungan Hukum Bagi Karyawan *Giant Supermarket* Sebagai Korban Pemutusan Hubungan Kerja

Joy Catherine Carina Tambunan¹, Azzhara Nikita Wahdah², Annisa³, Rio Nusa Prawira⁴

¹²³⁴Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

Email: 2210611076@mahasiswa.upnvj.ac.id¹, 2210611058@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611042@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611019@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

Abstract:

Legal protection for employees affected by layoffs is important. Termination of employment has a big impact on employee welfare, especially for those who work in large companies like Giant. In this research, there is a formulation of the problem that will be discussed, namely (1) The concept of legal protection for employees who experience termination of employment (PHK) by the company when viewed from the case of layoffs of Giant Supermarket employees; (2) The form of settlement provided by law and its implementation in the case. The aim of this research is to find out the concept of legal protection for employees affected by layoffs and what the form of resolution is in law and implementation in related cases. This research uses a normative method that is guided by legal norms, legal principles, and positive Indonesian law relating to employment law. From this research, the results obtained are (1) This labor law can create regulations that force employers to comply and are obliged to guarantee the welfare of their workers. Regulations regarding layoffs can be found in the twelfth chapter of the Employment Law in Articles 150 to 172, totaling 18 articles. Meanwhile, in Part Five of the Job Creation PERPU, provisions regarding termination of employment are regulated in Articles 151, 151A, 153, 154A, 156, 157, 157A, and 160; (2) Based on Article 151 paragraph (2) Legal protection, namely legal protection that is preventative (preventive) and law enforcement (repressive). Employers are obliged to inform workers/labor unions of their intentions and reasons for layoffs before they are carried out.

Abstract

Perlindungan hukum bagi karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hal yang penting. Pemutusan hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja di perusahaan besar seperti Giant. Dalam penelitian ini terdapat rumusan masalah yang akan di bahas yaitu (1) Konsep Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan jika ditinjau dari kasus PHK karyawan Giant Supermarket; (2) Bentuk penyelesaian yang diberikan Undang-Undang dan Implementasinya dalam kasus tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana konsep perlindungan hukum oleh karyawan yang terkena PHK dan bagaimana bentuk penyelesaiannya dalam undang-undang serta implementasi dalam kasus terkait. Penelitian ini menggunakan metode normatif yang berpedoman pada norma hukum, asas-asas hukum, serta hukum positif Indonesia yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Dari penelitian ini diperoleh hasil yaitu (1) Hukum ketenagakerjaan ini dapat menciptakan regulasi-regulasi yang memaksa pengusaha untuk tunduk dan wajib menjamin kesejahteraan para pekerjanya. Regulasi mengenai PHK dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Bagian Bab kedua belas pada Pasal 150 hingga 172, yang berjumlah 18 pasal. Sementara dalam PERPU Cipta Kerja Bagian Kelima, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151, 151A, 153, 154A, 156, 157, 157A, dan 160; (2) Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) Perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum yang bersifat pencegahan (preventif) dan yang bersifat penegakan hukum (represif). Pengusaha wajib menginformasikan niat dan alasan PHK kepada pekerja/serikat pekerja sebelum dilakukan.

Article History

Received May 10, 2024

Revised May 15, 2024

Accepted May 28 2024

Available online May 31, 2024

Keywords :

Layoffs, Employees, Legal Protection

Keywords:

PHK, Karyawan, Perlindungan Hukum



<https://doi.org/10.5281/zenodo.11399390>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Dalam Pasal 1 Ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa Indonesia berdiri sebagai negara yang berdasarkan pada hukum. Artinya dalam menjalankan seluruh pemerintahan haruslah berdasarkan hukum. Hukum harus dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan setiap kegiatan, sehingga segalanya dapat tertib dan teratur. Hukum berperan sebagai

pedoman yang mengatur tingkah laku manusia, berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, alat untuk menyelesaikan masalah, sistem untuk mengatur struktur sosial, dan menjaga keseimbangan masyarakat (Septiana & Lie, 2023).

Pengusaha dalam menjalankan usahanya kerap kali mendapatkan masalah, seperti mengalami kerugian atau berada dalam situasi yang cukup kompleks lainnya. Belum lagi Pandemi COVID-19 lalu yang semakin menekan kondisi keuangan perusahaan. Untuk perusahaan-perusahaan yang aktif dalam sektor perdagangan, maka Pandemi COVID-19 akan sangat mempengaruhi laju berusahnya. Kebijakan *Social Distancing* menyebabkan frekuensi belanja konsumen menjadi menurun, sehingga perusahaan tidak mendapatkan *income* yang dapat menutup biaya operasional perusahaan. Hal itu menyebabkan perusahaan menjadi rugi dan bangkrut.

Dilansir dari KOMPAS.com pada semester I-2021 Hero membukukan kerugian bersih sebesar Rp. 551.000.000.000,- (lima ratus lima puluh satu miliar rupiah) dengan biaya *nonrecurring* sebesar Rp. 537.000.000.000,- (lima ratus tiga puluh tujuh miliar rupiah) akibat merestrukturisasi bisnis Giant. Sehingga perusahaan memutuskan untuk menutup seluruh gerai supermarket Giant. Keputusan tersebut dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi operasional dan keuangan sehingga dapat terjamin kelangsungan usahanya. Akibat dari tutupnya seluruh gerai supermarket Giant, ribuan karyawan atau pekerja yang bekerja di dalamnya akan mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah penyelesaian kontrak pekerjaan yang terjadi karena faktor tertentu yang menyebabkan berakhirnya tanggung jawab dan hak-hak antara karyawan dan pemberi kerja. Menurut informasi yang diberikan oleh Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia), yang merupakan Induk Serikat Pekerja Hero Supermarket, Giant mempunyai sekitar 15.000 (lima belas ribu) karyawan. Namun akibat PHK, sisa karyawan yang ada adalah sebanyak 7.000 (tujuh ribu) orang.

Dampak dari PHK sendiri adalah pekerja kehilangan mata pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan mungkin dampak ekonomi jangka panjang yang signifikan. Sehingga kasus Pemutusan Hubungan kerja (PHK) ini merupakan kasus yang serius karena menyangkut keberlangsungan hidup manusia (Kesia Tamalasar Matantu, 2021). Maka dari itu, hukum berperan untuk menghadirkan perlindungan kepada pekerja yang terkena PHK agar mendapatkan haknya sesuai Undang-Undang. Salah satu bentuk kompensasi atau hak yang bisa diterima oleh karyawan yang di-PHK adalah pembayaran pesangon.

Sebagai bentuk perwujudan dari perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK, pemerintah telah mengesahkan UU Ketenagakerjaan, dan PERPU Cipta Kerja yang telah mengganti Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan-peraturan tersebut secara khusus mengatur hubungan kerja yang di dalamnya memuat pengaturan tentang PHK (None Khairul Habibi & None Arikha Saputra, 2023).

Sehingga melalui regulasi-regulasi yang ada diharapkan tujuan untuk menjaga kesejahteraan masyarakat Indonesia sesuai dengan prinsip yang dinyatakan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yaitu pekerjaan dan kehidupan yang layak adalah hak seluruh warga Indonesia. Dan dapat bekerja, mendapat upah, dan diperlakukan adil dalam lingkungan pekerjaan juga merupakan hak setiap individu yang tertuang dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD NRI 1945

Pemutusan hubungan kerja sering terjadi, baik di kalangan karyawan permanen maupun kontrak. Dalam beberapa negara, pemutusan hubungan kerja tidak diatur dalam perundang-undangan (Anwar, S., & Widyastuti, D., 2023). Perlindungan hukum bagi karyawan sebagai korban PHK adalah hal yang penting bagi karyawan. Perlindungan hukum bagi karyawan sebagai korban pemutusan hubungan kerja dapat dilihat dari dua aspek: perlindungan hukum yang diatur dalam konstitusi negara dan perlindungan hukum yang diatur dalam kontrak kerja (Bakri, S. (2023). Perlindungan hukum yang diatur dalam perundang-undangan berupa peraturan-peraturan yang mengatur hubungan kerja, seperti peraturan tentang pemutusan hubungan kerja, penggantian hubungan kerja, dan penerimaan hak atas kerja. Misalnya, di Australia, ketentuan PHK diatur dalam Peraturan-Peraturan Hubungan

Kerja Australia 1993. Di Amerika Serikat, pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan-Peraturan Hubungan Kerja Amerika Serikat.

Perlindungan hukum yang diatur dalam kontrak kerja berupa ketentuan-ketentuan yang disebutkan dalam kontrak kerja. Misalnya, ketentuan-ketentuan yang mengatur pemutusan hubungan kerja, penggantian hubungan kerja, dan penerimaan hak atas kerja. Di Indonesia, pekerja sebagai korban PHK dapat dilindungi secara hukum melalui ketentuan dalam Kontrak Kerja dan Peraturan-Peraturan Hubungan Kerja Indonesia. PHK dapat mempengaruhi kesejahteraan para karyawan, keluarga, dan masyarakat. Karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mengalami kehilangan pendapatan, kehilangan jaminan pendanaan, dan kehilangan kesejahteraan. Dalam beberapa negara, karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan permohonan penerimaan hak atas kerja atau penerimaan hak atas kerja yang lebih baik.

Pemutusan hubungan kerja adalah kegiatan yang sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya bagi karyawan yang bekerja di perusahaan besar seperti Giant. Dalam beberapa kasus, pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh faktor ekonomi, seperti perubahan pasar kerja atau perkembangan teknologi, yang mengakibatkan perusahaan memutuskan untuk mengurangi jumlah karyawan atau mengubah struktur kerja. Para Karyawan yang terkena dampak PHK dapat diberi perlindungan hukum sesuai PP No. 17 Tahun 2010 tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan. Peraturan tersebut mengatur bahwa PHK dapat dilaksanakan dengan syarat mengikuti tata cara yang telah ditetapkan dan dengan menggantungkan pemutusan tersebut kepada faktor ekonomi. Jika PHK tidak dilakukan dengan tata cara yang benar, maka perusahaan yang melakukan PHK akan dikenakan sanksi hukum, yang dapat berupa sanksi administratif atau sanksi hukum.

Sebagai contoh, dalam studi yang dilakukan oleh Sutrisno dan Sutrisno (2021), dijelaskan bahwa perlindungan secara hukum bagi karyawan korban di-PHK dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya konflik yang berpotensi mengakibatkan konflik antar pihak. Dalam studi ini, dijelaskan bahwa perlindungan hukum dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antar pihak, seperti konflik antar pihak yang mungkin terjadi karena perbedaan persyaratan dan standar kerja. Selain itu, dalam studi yang dilakukan oleh Sutrisno dan Sutrisno (2021), juga dijelaskan bahwa perlindungan hukum bagi karyawan korban PHK dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya kemungkinan penggunaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam studi ini, dijelaskan bahwa perlindungan hukum dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya kemungkinan penggunaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, seperti tenaga kerja yang tidak memiliki ijazah atau ijazah yang tidak sesuai dengan posisi yang diterima. Dalam pengelolaan hubungan kerja, perlindungan hukum bagi karyawan yang mengalami pemutusan hubungan kerja adalah aspek yang sangat penting. Perlindungan hukum dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya konflik antar pihak, serta memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan tata cara yang benar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode yuridis normatif yang berpedoman pada norma hukum, asas-asas hukum, serta hukum positif Indonesia yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Yuridis normatif adalah Teknik penelitian yang berpedoman dengan hukum yang berlaku dalam suatu negara. Yuridis normatif menggambarkan Undang-Undang sebagai sebuah institusi sosial yang konkret dan berperan aktif dalam sebuah tatanan kehidupan yang teratur. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan memeriksa, menganalisis, dan menjelaskan isu teoritis terkait prinsip, ide, doktrin, dan kriteria hukum yang relevan dalam konteks hukum positif yang berlaku.

Data yang dipergunakan dalam riset ini merupakan data sekunder berupa buku-buku, jurnal-jurnal, dan kamus-kamus. Sumber data Data dalam studi ini berasal dari pihak yang terlibat langsung dalam objek penelitian dan melalui berita online. Teknik analisis data yang digunakan adalah

penafsiran penulis dengan mengacu pada berbagai sumber data yang telah dikumpulkan dan kemudian dapat diambil suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Jika Ditinjau Dari Kasus PHK Karyawan *Giant Supermarket*

Hukum adalah seperangkat aturan yang bersifat mengikat dan memaksa untuk mengatur tingkah laku manusia terhadap sesamanya. Sehingga hukum memberi perlindungan bagi siapa saja yang tidak diperlakukan adil. Menurut Lawrence Friedman, Hukum memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut (Hukumonline, 2023) :

- a. Sistem Kontrol
Artinya hukum harus berfungsi sebagai sistem yang mengontrol perbuatan yang boleh dilakukan dan yang dilarang secara paksa.
- b. Penyelesaian Sengketa
Artinya hukum berfungsi sebagai pemecah masalah antara pihak yang berperkara sehingga ditemukan solusi yang efektif.
- c. Rekayasa Sosial
Artinya hukum difungsikan oleh pemerintah sebagai alat untuk melakukan transformasi sosial yang diinginkannya.
- d. Pemelihara Sosial
Artinya hukum berfungsi sebagai pengawas dalam mengawasi para penguasa dalam menegakkan hukum itu sendiri, sehingga tidak terjadi penyelewengan.

Dalam ilmu hukum dikenal istilah *equality before the law* yang artinya setiap orang memiliki kedudukan yang sama di depan hukum. Jadi tidak peduli seberapa tinggi jabatan atau posisi yang dimiliki seseorang, hukum tetap memandang orang tersebut sama dengan orang lain yang mungkin tidak memiliki jabatan atau posisi yang sama dengan orang tersebut. Namun pada faktanya, konsep tersebut tidak benar-benar diterapkan dengan baik. Banyak orang-orang yang memanfaatkan posisi atau kedudukannya untuk menindas orang yang lebih lemah. Dalam kasus ini sering didapati, adanya pengusaha yang secara sepihak melakukan tindakan semena-mena terhadap karyawan atau pekerjanya yang berada dibawahnya. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3,4,5,6 dijelaskan definisi pekerja, pemberi kerja, pengusaha, dan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja adalah individu yang melakukan pekerjaan dengan imbalan berupa upah atau kompensasi lainnya
- b. Pemberi pekerjaan adalah mereka yang mempekerjakan seseorang dengan memberikan bayaran atau imbalan lainnya, dan dapat berupa individu, lembaga, atau badan hukum.
- c. Pengusaha merujuk pada individu, kemitraan, atau badan hukum yang :
 - i. melakukan kegiatan seperti memiliki perusahaan sendiri
 - ii. mengelola bisnis yang bukan kepemilikannya secara independen
 - iii. mewakili perusahaan asing di Indonesia sebagaimana disebutkan dalam huruf a dan b
- d. Perusahaan adalah usaha yang mencakup berbagai jenis usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik swasta atau negara, persekutuan atau badan hukum yang mempekerjakan pegawai atau pekerja dengan membayar upah atau tunjangan lain, termasuk tunjangan sosial. perusahaan dan badan lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain untuk mendapatkan imbalan.

Hakikat pekerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu segi ekonomis dan yuridis. Segi ekonomis artinya setiap pekerja membutuhkan perlindungan secara hukum terhadap kemungkinan adanya perilaku yang sewenang-wenang dari pengusaha. Pemerintah dalam hal ini memberikan perlindungan hukum dengan memberlakukan aturan-aturan yang mengatur dan mengikat pekerja dan pengusaha, memberikan pendampingan, dan menjalankan tahapan proses hubungan industrial. Pada dasarnya, hubungan industri mencakup interaksi yang melibatkan pembicaraan, pertukaran gagasan, dan perundingan, yang diperkuat oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua individu yang terlibat dalam organisasi. (Joko Cahyono, 2021).

Sedangkan jika ditinjau dari aspek yuridis meskipun pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja memiliki kedudukan yang sama secara formal, namun secara sosial dan ekonomi, pengusaha/pemberi kerja memiliki kedudukan yang lebih tinggi. Disparitas ini dalam hubungan kerja mengakibatkan eksploitasi kekuasaan yang biasanya dilakukan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja. Dalam dinamika hubungan kerja, tidak seperti dalam hubungan hukum lainnya, kemerdekaan pekerja dalam membuat keputusan tidak sepadan. (Joko Cahyono, 2021).

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, hak dan kewajiban mereka muncul sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam kontrak atau perjanjian kerja yang disepakati.. Kontrak kerja menurut Salim H.S adalah Suatu kejadian di mana individu berkomitmen satu sama lain untuk melakukan tindakan tertentu (Salim.HS, 2007). Sebuah tindakan spesifik diizinkan selama sesuai dengan hukum yang berlaku, sehingga kesepakatan tersebut diakui sebagai sah secara legal. Kriteria keabsahan kesepakatan menurut hukum, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, meliputi para harus sepakat, para pihak haruslah memenuhi syarat cakap untuk melakukan perjanjian, suatu hal tertentu yang berkaitan dengan perjanjian dan sebab yang halal yang harus terpenuhi.

Perjanjian kerja harus mengikat layaknya Undang-Undang bagi pihak yang membuatnya, sesuai dengan prinsip dalam hukum perdata, yakni *pacta sunt servanda*, yang menyiratkan bahwa perjanjian tersebut harus dipegang dan berlaku seperti Undang-Undang bagi pihak yang terlibat. Sehingga segala bentuk pelanggaran terhadap isi perjanjian akan mendapatkan sanksi yang pada umumnya sudah dicantumkan dalam kontrak atau perjanjian yang dibuat serta upaya-upaya penyelesaiannya tersebut.

Upaya-upaya penyelesaian dapat berbentuk penyelesaian non-litigasi maupun litigasi. Jika konflik yang terjadi dapat diselesaikan tanpa melalui jalur hukum maka penyelesaian non-litigasi adalah pilihan yang tepat. Namun ada kalanya konflik yang terjadi terlalu sulit untuk diselesaikan melalui jalur damai. Karena kesenjangan kedudukan dalam kekuasaan menciptakan adanya pihak yang akan selalu ditaati segala keputusannya dan pihak lain yang dengan terpaksa menerima semua keputusan itu. Oleh karena itu hukum menjamin pihak yang kurang berdaya dilindungi dari perbuatan sewenang-wenang tersebut.

Hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian norma, baik yang tersurat maupun yang tidak, yang menyangkut situasi individu yang bekerja untuk pihak lain dengan imbalan kompensasi atau hal-hal terkait dalam konteks ketenagakerjaan. Pelanggarannya bisa berujung pada konsekuensi hukum sipil atau pidana, termasuk organisasi swasta yang terlibat dalam sektor ketenagakerjaan. (Rohendra Fathammubina & dan Rani Apriani, 2018). Melalui hukum ketenagakerjaan ini diharapkan pekerja dapat terlindungi dari kekuasaan semena-mena pengusaha, seperti membuat regulasi-regulasi yang memaksa pengusaha untuk tunduk dibawahnya dan wajib menjamin kesejahteraan para pekerja.

Dilansir dari cnbcindonesia.com Pada akhir bulan Juli 2021, PT Hero Supermarket Tbk telah memutuskan untuk menutup semua cabang dari supermarket Giant yang mereka kelola. Keputusan tersebut dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki kondisi operasional dan keuangan sehingga dapat terjamin kelangsungan usahanya. Akibat dari tutupnya seluruh gerai supermarket Giant, ribuan karyawan atau pekerja yang bekerja di dalamnya akan mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran kontrak pekerjaan yang terjadi karena faktor tertentu yang menyebabkan berakhirnya tanggung jawab dan hak-hak antara karyawan dan pemberi kerja. Istilah PHK menurut Manullang memiliki beberapa pengertian yaitu (Wijaya, A., Solechan Solechan, & Suhartoyo Suhartoyo. 2022):

- a. Termination, adalah penyelesaian kontrak kerja menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- b. Dismissal, adalah pengakhiran hubungan kerja terjadi karena pelanggaran karyawan.
- c. Redundancy, adalah berakhirnya hubungan kerja terjadi karena perkembangan teknologi.
- d. Retrenchment, adalah hubungan kerja berakhir karena masalah ekonomi.

Regulasi mengenai PHK dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan Bagian Bab kedua belas pada Pasal 150 hingga 172, yang berjumlah 18 pasal. Sementara dalam PERPU Cipta Kerja Bagian Kelima, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 151, 151A, 153, 154A, 156, 157, 157A, dan 160.

Perusahaan memutuskan untuk melakukan PHK karena telah mengalami kerugian selama dua tahun terakhir, yang mengakibatkan pengurangan jumlah karyawan baik yang tetap maupun yang berstatus kontrak. Menurut data dari ASPEK Indonesia, yang merupakan Induk dari Serikat Pekerja Hero Supermarket, Giant sebelumnya memiliki 15.000 karyawan. Namun, setelah dilakukan PHK, hanya tersisa 7.000 karyawan. Diky Risbianto, Kepala Corporate and Consumer Affairs PT Hero Supermarket Tbk, menyatakan bahwa keputusan PHK akan berdampak pada seluruh karyawan Giant. (Sandi, 2021).

Pemutusan hubungan kerja oleh pihak PT Hero Supermarket Tbk dapat disimpulkan karena perusahaan mengalami kerugian. Dilansir dari KOMPAS.com pada semester I-2021 Hero membukukan kerugian bersih sebesar Rp. 551.000.000.000,- (lima ratus lima puluh satu miliar rupiah) dengan biaya *nonrecurring* sebesar Rp. 537.000.000.000,- (lima ratus tiga puluh tujuh miliar rupiah) akibat merestrukturisasi bisnis Giant (Yoga Sukmana, 2021).

Penerapan aturan yang ketat dalam meminimalisir perdagangan di pusat perbelanjaan atau mal oleh karena Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan signifikan dalam kebiasaan berbelanja pelanggan dan mengurangi frekuensi kunjungan ke tempat-tempat tersebut. Sehingga pemanfaatan ruang usaha yang efisien juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja penjualan secara berkelanjutan (Yoga Sukmana, 2021).

Secara umum, keputusan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebaiknya dihindari kecuali jika terdapat alasan yang jelas. Menurut PERPU Cipta Kerja, alasan-alasan untuk melakukan PHK oleh pihak PT Hero Supermarket Tbk haruslah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Oleh karena itu, keputusan tersebut haruslah sesuai dengan Pasal 154A dari Perpu Cipta Kerja yang menjabarkan alasan-alasan yang diizinkan oleh Undang-Undang bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap karyawan.

Dimana pertama perusahaan melakukan suatu penggabungan perusahaan, akuisisi perusahaan atau pemisahan perusahaan. Dan juga pengusaha perusahaan dan karyawan perusahaan tidak ingin memperpanjang hubungan kerja atau pengusaha tidak menginginkan karyawannya bekerja pada perusahaannya. Kedua, adanya peningkatan efisiensi perusahaan yang diikuti juga dengan penutupan perusahaan atau alasan lain yang bukan disebabkan oleh adanya kerugian dalam perusahaan. Ketiga, perusahaan mengalami kerugian dalam waktu dua tahun secara berkelanjutan.

Keempat, adanya keadaan darurat yang terjadi pada perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya. Kelima, ketika perusahaan menghadapi penundaan dalam pembayaran utang perusahaan. Keenam, jika perusahaan telah dinyatakan pailit. Ketujuh, ketika karyawan mengajukan sendiri pemutusan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang berkaitan dengan tindakan pengusaha. Kedelapan, ketika adanya putusan dari Lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang menyatakan bahwa pengusaha tidak melakukan pelanggaran seperti yang diajukan oleh karyawan. Oleh sebab itu, pengusaha dapat melaksanakan pemutusan hubungan kerja.

Kesembilan, pengusaha berhak melakukan PHK untuk karyawan yang mengundurkan diri dengan sukarela dari perusahaan. Kesepuluh, karyawan tidak masuk kerja selama lebih dari lima hari tanpa adanya keterangan tertulis. Dan dalam hal itu, pengusaha telah melakukan upaya pemanggilan secara patut sebanyak dua kali. Kesebelas, karyawan telah melakukan pelanggaran terhadap aturan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama setelah mendapat peringatan tiga kali berturut-turut, dengan waktu peringatan maksimal enam bulan kecuali jika adanya penetapan lain dalam dokumen perjanjian.

Keduabelas, karyawan melakukan tindak pidana sehingga ditahan selama enam bulan oleh pihak yang berwenang. Ketigabelas, karyawan sakit yang berkepanjangan atau mengalami cacat oleh karena kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah melewati periode dua belas bulan. Keempat Belas, karyawan telah mencapai usia pensiun. Dan yang terakhir yaitu kelimabelas, pengusaha dapat melakukan PHK bagi karyawan yang telah meninggal dunia.

Dalam kasus tersebut, PT Hero Supermarket Tbk telah mengalami kerugian selama 2 tahun dan ditambah dengan Pandemi Covid-19 yang memperburuk kondisi keuangan perusahaan. Sehingga pada dasarnya alasan pihak perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya adalah karena dua hal

yaitu Perusahaan mengalami kerugian selama periode dua tahun secara berkelanjutan dan adanya keadaan darurat atau *force majeure*. Perusahaan mengalami kerugian selama periode dua tahun sudah jelas diterangkan bahwa kerugian bersih yang diderita sebesar Rp. 551.000.000.000,- (lima ratus lima puluh satu miliar rupiah). Sedangkan adanya keadaan darurat adalah karena dampak COVID-19 yang menyebabkan frekuensi konsumen dalam berbelanja menjadi berkurang akibat kebijakan-kebijakan pemerintah dalam menangani virus tersebut. Sehingga hal tersebut menimbulkan beban yang lebih berat bagi perusahaan dan akhirnya memutuskan untuk menutup seluruh gerai supermarket Giant.

Bentuk Penyelesaian yang Diberikan Undang-Undang dan Implementasinya Dalam Kasus Tersebut

Akibat keputusan PT Hero Supermarket Tbk untuk melakukan PHK kepada pekerja membuat putusannya hubungan kerja antara karyawan *Giant Supermarket* dan Pengusaha. Oleh karena itu karyawan yang di-PHK akan kehilangan mata pencahariannya untuk mencukupi kebutuhan hidup (Septiana & Lie, 2023). Maka dari itu, tindakan PHK harus dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku agar tidak ada penyelewengan dan hidup pekerja dapat terjamin.

Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh ialah dengan menggunakan teori Perlindungan hukum bisa dibagi menjadi dua jenis, yakni perlindungan hukum yang bersifat pencegahan (preventif) dan yang bersifat penegakan hukum (represif). Perlindungan hukum pencegahan, atau sering disebut preventif, mengacu pada tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk mencegah pelanggaran sebelum pelanggaran tersebut terjadi, memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyuarakan pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah diambil final (Anggun Anggun, Darwis Darwis, & Fadrijani, L., 2023). Sedangkan perlindungan hukum represif ialah penanggulangan atau pemecahan solusi akibat timbulnya suatu pelanggaran, seperti penggunaan sanksi-sanksi hukum.

Menurut Pasal 151 Ayat (2) dari Perpu Cipta Kerja, disebutkan bahwa sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan untuk menginformasikan kepada pekerja dan/atau serikat pekerja mengenai niat dan alasan di balik tindakan tersebut. Hal itu adalah salah satu bentuk perlindungan hukum preventif, sehingga pekerja dapat menyuarakan pendapatnya kepada pihak pengusaha sebelum keputusan PHK diambil.

Dalam kasus ini pihak pengusaha PT Hero Supermarket Tbk telah mengadakan diskusi dengan pekerja dan/atau buruh pekerja. Berdasarkan laporan dari cnbcindonesia.com, pekerja mengungkapkan bahwa manajemen PT Hero Supermarket Tbk pada awalnya menawarkan jumlah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesuai dengan Undang-Undang Omnibus Law. Namun, nilai yang akan diterima oleh pekerja dikabarkan akan lebih rendah daripada yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Namun pihak Serikat Pekerja Supermarket menolaknya. Pihak pengusaha pun mengadakan negosiasi dengan serikat pekerja, dengan tawaran akan menempatkan beberapa pekerjanya di Hero dan IKEA namun hanya di 5 gerai saja.

Menurut Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sebagai tindakan represif, pemilik bisnis diperbolehkan mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan karena perusahaan mengalami kerugian berkelanjutan selama dua tahun atau karena keadaan tak terduga. Karyawan berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4). Di sisi lain, Perpu Cipta Kerja Pasal 156 Ayat (1) menegaskan kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh karyawan. Penjelasan lebih lanjut mengenai ketentuan uang pesangon disampaikan pada Ayat (2) yaitu Pertama, Pekerja yang telah bekerja dibawah waktu 1 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 1 bulan. Kedua, pekerja yang telah bekerja selama 1 tahun namun tidak lebih dari 2 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 2 bulan. Ketiga, pekerja yang telah bekerja selama 2 tahun namun tidak lebih dari 3 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 3 bulan. Keempat, pekerja yang telah bekerja selama 3 tahun namun tidak lebih dari 4 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 4 bulan. Kelima, pekerja yang telah

bekerja selama 4 tahun namun tidak lebih dari 5 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 5 bulan.

Keenam, pekerja yang telah bekerja selama 5 tahun namun tidak lebih dari 6 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 6 bulan. Ketujuh, pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun namun tidak lebih dari 7 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 7 bulan. Kedelapan, pekerja yang telah bekerja selama 7 tahun namun tidak lebih dari 8 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 8 bulan. Kesembilan, Pekerja yang telah bekerja lebih dari waktu 8 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang pesangon sesuai jumlah upah selama 9 bulan.

Sedangkan ketentuan mengenai uang penghargaan masa kerja dijabarkan pada Ayatnya yang ke 3. Pertama, pekerja yang telah bekerja selama 3 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 6 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 2 bulan. Kedua, pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 9 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 3 bulan. Ketiga, pekerja yang telah bekerja selama 9 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 12 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 4 bulan. Keempat, pekerja yang telah bekerja selama 12 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 15 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 5 bulan. Kelima, pekerja yang telah bekerja selama 15 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 18 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 6 bulan. Keenam, pekerja yang telah bekerja selama 18 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 21 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 7 bulan. Ketujuh, pekerja yang telah bekerja selama 21 tahun ataupun lebih dari itu namun tidak lebih dari 24 tahun, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 8 bulan. Kedelapan, pekerja yang telah bekerja selama 24 tahun ataupun lebih dari itu, akan memiliki hak untuk diberikan sejumlah uang penghargaan sesuai jumlah upah selama 10 bulan.

Perhitungan komponen upah yang dipakai dalam mengestimasi jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdapat dalam Pasal 157 ayat (1). Ini mencakup gaji dasar dan tunjangan reguler yang diberikan kepada pekerja serta keluarganya. Kemudian uang penggantian hak dijabarkan pada Pasal 156 Ayat (4). Pertama, pekerja akan diberi uang penggantian hak atas libur atau cuti tahunan yang tidak dipergunakan atau dimanfaatkan oleh pekerja selama masa kerjanya. Kedua, untuk seluruh biaya transportasi pulang pergi pekerja beserta keluarganya ke lokasi pekerja diterima bekerja. Ketiga, untuk aspek-aspek lainnya yang telah diatur pada perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, ataupun kesepakatan kerja bersama.

Menurut pernyataan tertulis Direktur Hero Wahyu Triskusumo yang dilaporkan oleh KOMPAS.com, Perseroan mengungkapkan terima kasih kepada karyawan atas dukungan dan dedikasi mereka dengan memberikan kompensasi melebihi standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Perseroan juga menawarkan kesempatan bagi karyawan yang terkena dampak untuk mencari pekerjaan di divisi lain. Meskipun menghadapi tantangan keuangan, PT Hero Supermarket Tbk tetap berkomitmen untuk memberikan paket pesangon yang lebih besar kepada sekitar 7.000 karyawan Giant yang terkena dampak PHK dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja. Langkah tersebut tentu adalah langkah yang baik dan benar jika ditinjau dari regulasi yang ada. Namun pengawasan terhadap pernyataan tersebut tentu tidak boleh diabaikan, sehingga pemenuhan janji-janji pengusaha dapat terealisasi.

Dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan, Staf Pengawas yang terqualifikasi sesuai ketentuan dan bekerja secara independen dalam memastikan terpenuhinya hukum ketenagakerjaan adalah sosok yang ditunjuk sebagai pengawas ketenagakerjaan. Dalam hal memilih staf pengawas tersebut, Pejabat atau Menteri memiliki kewenangan untuk menentukan atau memilihnya. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan keputusan Presiden dan dilakukan oleh sebuah unit khusus di dalam

lembaga yang bertanggung jawab atas urusan ketenagakerjaan di tingkat pemerintahan pusat, pemerintahan daerah provinsi, dan pemerintahan daerah kabupaten/kota.

SIMPULAN

Sebagai negara hukum sudah sepatutnya hukum dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan setiap kegiatan, sehingga segalanya dapat tertib dan teratur. Dalam kasus PHK karyawan *Giant Supermarket* ini, terdapat beberapa regulasi yaitu UU Ketenagakerjaan, dan PERPU Cipta Kerja yang mengatur secara khusus tentang ketenagakerjaan yang didalamnya memuat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pada hakekatnya keputusan untuk melakukan PHK haruslah dihindari, kecuali dengan alasan tertentu. Menurut Perpu Cipta Kerja alasan PHK yang digunakan oleh Pengusaha haruslah sesuai Undang-undang. Dalam kasus tersebut, PT Hero Supermarket Tbk telah mengalami kerugian selama 2 tahun dan ditambah dengan Pandemi Covid-19 yang memperburuk kondisi keuangan perusahaan. Sehingga pada dasarnya alasan pihak perusahaan melakukan PHK terhadap karyawannya adalah karena dua hal yaitu Perusahaan telah rugi selama waktu dua tahun secara berkelanjutan dan adanya keadaan darurat atau *force majeure*.

Upaya penyelesaian yang dapat ditempuh ialah dengan menggunakan teori Perlindungan hukum bisa dibagi menjadi dua jenis, yakni perlindungan hukum yang bersifat pencegahan (preventif) dan yang bersifat penegakan hukum (represif). Perlindungan hukum pencegahan, atau sering disebut preventif, mengacu pada tindakan yang diambil oleh pemerintah untuk mencegah pelanggaran sebelum pelanggaran tersebut terjadi, memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyuarakan pendapat mereka sebelum keputusan pemerintah diambil final (Anggun Anggun, Darwis Darwis, & Fadjriani, L. ,2023). Contohnya dalam kasus ini adalah pihak pengusaha yang mengadakan negosiasi dengan serikat pekerja, dengan tawaran akan menempatkan beberapa pekerjanya di Hero dan IKEA namun hanya di 5 gerai saja. Sedangkan perlindungan hukum represif ialah penanggulangan atau pemecahan solusi akibat timbulnya suatu pelanggaran, seperti penggunaan sanksi-sanksi hukum. Contohnya adalah pengusaha wajib membayar pekerja dengan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai Perpu Cipta kerja Pasal 156 Ayat (1).

SARAN

Untuk mencegah terjadinya PHK secara sepihak, maka ada beberapa saran yang dapat meminimalisir hal tersebut seperti. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, mengurangi atau menghapuskan kerja lembur, perusahaan mempersiapkan dana cadangan agar ketika terjadinya *force majeure* atau perusahaan dinyatakan pailit pihak perusahaan memiliki dana pesangon terhadap karyawannya jika di PHK dengan maksud mengedepankan kesejahteraan para pekerjanya, lalu dengan perjanjian kontrak yang jelas dan pasti agar tidak terjadinya PHK secara sepihak dan jika perusahaan melakukan pelanggaran perjanjian maka dapat dilanjutkan ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial kecuali ketika terjadinya *force majeure*, lalu melakukan konsolidasi antara perusahaan dan para pekerjanya untuk mencari solusi agar tidak terjadinya PHK secara sepihak dan mengedepankan persetujuan bersama jika memang harus dilakukannya PHK, serta diperkuat lagi regulasi perlindungan kepada buruh atau tenaga kerja agar lebih terjamin hak - haknya sebagai buruh.

REFERENSI

- Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (PERPU Cipta Kerja)
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Perlindungan Hukum Bagi Karyawan.
- Salim, HS, "Perkembangan hukum jaminan di Indonesia", 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada

- Anggun Anggun, Darwis Darwis, & Fadrijani, L. (2023). ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19 (STUDI PENELITIAN PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM). *Ensiklopedia of Journal*, 5(2), 217–222. <https://doi.org/10.33559/eoj.v5i2.1588>
- Anwar, S., & Widyastuti, D. (2023). Perlindungan Hukum Karyawan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum dan Pemerintahan*, 23(2), 125-138.
- Bakri, S. (2023). Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Karyawan. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 12(2), 25-36.
- Joko Cahyono. (2021). FORCE MAJEURE DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1). Retrieved from <https://www.terbitan.sasanti.or.id/index.php/jda/article/view/72>
- Kesia Tamalasar Matantu. (2021). LEX ADMINISTRATUM, 9(2). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/33191>, hal. 1
- None Khairul Habibi, & None Arikha Saputra. (2023). TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA KARYAWAN TERKAIT WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU. *The Juris*, 7(2), 278–285. <https://doi.org/10.56301/juris.v7i2.1038>
- Rohendra Fathammubina, & dan Rani Apriani. (2018). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK BAGI PEKERJA. 3(1), 108–130. <https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>, hal 119
- Septiana, E., & Lie, G. (2023). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA DALAM TERJADINYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK: STUDI KASUS PT. JUNGLELAND ASIA. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 3(3), 450–457. Retrieved from <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/humaniora/article/view/618>
- Sutrisno, S., & Sutrisno, S. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 165-173.
- Tundjung Herning Sitabuana, Clarosa, V., Lie, C., Andrea Tamaranova Retaly, & Armando, V. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 866–872. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10152917>, hal.2
- Wijaya, A., Solechan Solechan, & Suhartoyo Suhartoyo. (2022). ANALISIS YURIDIS PENGATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN SETELAH PENGESAHAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Diponegoro Law Journal*, 11(2). <https://doi.org/10.14710/dlj.2022.33437>, hal 4-5
- Hukumonline, T. (2023, April 19). Fungsi Hukum Menurut Para Ahli Hukum. Retrieved March 8, 2024, from [hukumonline.com website: https://www.hukumonline.com/berita/a/fungsi-hukum-menurut-para-ahli-lt633130942b5b2/](https://www.hukumonline.com/berita/a/fungsi-hukum-menurut-para-ahli-lt633130942b5b2/)
- Sandi, F. (2021, May 28). Giant PHK Massal, 7.000 Karyawan Kena PHK. Retrieved March 9, 2024, from [CNBC Indonesia website: https://www.cnbcindonesia.com/news/20210528165246-4-249125/giant-phk-massal-7000-karyawan-kena-phk](https://www.cnbcindonesia.com/news/20210528165246-4-249125/giant-phk-massal-7000-karyawan-kena-phk)
- Yoga Sukmana. (2021, August 9). Meski Rugi, Hero Pastikan 7.000 Karyawan Giant yang Kena PHK Dapat Pesangon Halaman all - Kompas.com. Retrieved March 9, 2024, from [KOMPAS.com website: https://money.kompas.com/read/2021/08/09/145322226/meski-rugi-hero-pastikan-7000-karyawan-giant-yang-kena-phk-dapat-pesangon?page=all](https://money.kompas.com/read/2021/08/09/145322226/meski-rugi-hero-pastikan-7000-karyawan-giant-yang-kena-phk-dapat-pesangon?page=all)