

TANGGUNG GUGAT KASIR TERHADAP KERUGIAN AKIBAT KELALAIANNYA DI MATAHARI DEPARTEMENT STORE MALL LEMBUSWANA SAMARINDA

Oleh : Khairunnisah

Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

In accordance with the 1945 Constitution, the Indonesian economy is structured based on economic democracy, where business units or the economy are formed based on joint ventures and kinship with the network must be fostered a sense of shared responsibility for the business process so that interested parties get results that are worth the effort each one.

Agreement is an event in which someone promises to another person or an event in which someone promises to carry out in a matter in this event arises a relationship between these two people which is called an engagement.

According to article 1601 a Civil Code the employment agreement is an agreement whereby the one party namely the laborer binds himself to the other party (the employer) binds himself to employ one party (labor) by paying a stipulated wage.

The system that occurs at Mall Matahari Department Store where before the cashier's work is preceded by the existence of a work agreement in the form of a written agreement, the contents of the agreements are only determined / made unilaterally, but the officer and employer agree. So that the officials felt like it or not had to implement the agreement made, because the agreement was binding. For an agreement between the employer and the screen officer, the researcher uses the term work agreement which states that this agreement is about work, that is, the existence of a work agreement arises from a party to work. What is clear in the agreement must be clear to both parties. So that one of them cannot get out of the agreement that has been agreed upon. And the agreement must not harm one party or only benefit the other party (in this case the employer / company).

Keywords: Cashier Officer, Work Agreement

ABSTRAK

Sesuai dengan UUD 45, perekonomian Indonesia disusun berdasarkan demokrasi ekonomi, dimana unit-unit usaha atau perekonomian dibentuk berazaskan usaha bersama dan kekeluargaan dengan jaringan kerja tersebut harus dipupuk rasa tanggung jawab bersama atas proses usaha sehingga pihak yang berkepentingan mendapat hasil yang setimpal dengan usaha masing-masing.

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji pada orang lain atau suatu peristiwa di mana seseorang berjanji melaksanakan dalam suatu hal dalam peristiwa ini timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

Menurut pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri pada pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah yang telah ditentukan.

Sistem yang terjadi pada Mall Matahari Departement Store dimana sebelum petugas kasir bekerja didahului dengan adanya suatu perjanjian kerja dalam bentuk perjanjian tertulis, isi perjanjian-perjanjian tersebut hanya ditetapkan/dibuat sepihak, tetapi petugas kasa dan majikan menyetujui. Sehingga pihak petugas kasa mau tidak mau harus melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian itu telah mengikat. Untuk perjanjian antara majikan dan petugas kasa peneliti menggunakan istilah perjanjian kerja yang menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul suatu pihak untuk bekerja. Yang jelas dalam perjanjian harus jelas bagi kedua belah pihak. Sehingga salah satu dari mereka tidak dapat keluar dari perjanjian yang telah disepakati bersama. Dan perjanjian tersebut tidak boleh merugikan salah satu pihak atau hanya menguntungkan pihak lainnya (dalam hal ini majikan/perusahaan).

Kata Kunci : Petugas Kasa, Perjanjian Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan UUD 45, perekonomian Indonesia disusun berdasarkan demokrasi ekonomi, dimana unit-unit usaha atau perekonomian dibentuk berazaskan usaha bersama dan kekeluargaan dengan jaringan kerja tersebut harus dipupuk rasa tanggung jawab bersama atas proses usaha sehingga pihak yang berkepentingan mendapat hasil yang setimpal dengan usaha masing-masing.

Oleh sebab itu di dalam dunia usaha yang melibatkan pihak lain sangat diperlukan suatu perjanjian, yang berarti masing-masing pihak saling berjanji dan saling terikat atas suatu perjanjian yang harus ditaati, jika salah satu pihak tidak melaksanakan janji maka pihak lain dapat menuntut pelaksanaan janji tersebut. Seperti halnya dalam perjanjian kerja antara petugas kasa dan perusahaan sebelum petugas kasa mulai bekerja pada perusahaan biasanya didahului dengan perjanjian kerja yang berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji pada orang lain atau suatu peristiwa di mana seseorang berjanji melaksanakan dalam suatu hal dalam peristiwa ini timbul suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.

Menurut pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri pada pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar upah yang telah ditentukan. Jika terjadi pada perjanjian kerja maka terciptalah hubungan kerja antara pihak buruh dan majikan, sehingga dengan kesepakatan itu timbul hukum antar mereka, konsekuensinya berarti ada hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban dapat dilihat dalam perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak. Adapun hak yang diterima oleh penerima kerja adalah Upah, Hari Libur, Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Hari Tua dimana hal tersebut merupakan kewajiban dari pemberi kerja untuk melindungi hak-hak si penerima kerja. Sedangkan kewajiban dari penerima kerja adalah bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama anatar pemberi dan penerima kerja.

Didalam sebuah hubungan kerja seringkali kita temui adanya perbedaan pendapat antara pemberi kerja dan penerima kerja terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sehingga timbulah perselisihan yang biasa disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial, dimana hal tersebut telah diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam perjanjian kerja tersebut dapat kita ketahui. Salah satu kewajiban dari petugas kasa dalam hal ini adalah si penerima kerja yaitu bertanggung jawab terhadap kesalahan dan kelalaian yang mereka lakukan hingga terjadi kerugian, jika petugas kasa bersalah maka harus bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian terhadap pemberi kerja tersebut.

Penentuan ganti kerugian berdasarkan pasal 1365 KUH Perdata menunjukkan segi-segi persamaan dengan penentuan ganti kerugian

karena wanprestasi, yaitu pasal 1243 KUH Perdata dan bisa diterapkan secara analogis pada pertanggungjawaban yang timbul dari perikatan. Adapun isi dari pasal 1243 KUH Perdata yaitu “pengantian biaya, rugi dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila ia berutang, setelah lalai memenuhi perikatan, tetap melalaikannya, dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat tenggang waktu yang telah dilampauinya.”¹ Sistem yang terjadi pada Mall Matahari Departement Store dimana sebelum petugas kasa bekerja didahului dengan adanya suatu perjanjian kerja dalam bentuk perjanjian tertulis, isi perjanjian-perjanjian tersebut hanya ditetapkan/dibuat sepihak, tetapi petugas kasa dan majikan menyetujui. Sehingga pihak petugas kasa mau tidak mau harus melaksanakan perjanjian yang dibuat, karena perjanjian itu telah mengikat. Untuk perjanjian antara majikan dan petugas kasa peneliti menggunakan istilah perjanjian kerja yang menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul suatu pihak untuk bekerja. Yang jelas dalam perjanjian harus jelas bagi kedua belah pihak. Sehingga salah satu dari mereka tidak dapat keluar dari perjanjian yang telah disepakati bersama. Dan perjanjian tersebut tidak boleh merugikan salah satu pihak atau hanya menguntungkan pihak lainnya (dalam hal ini majikan/perusahaan).

B. Rumusan Masalah

Disamping itu pula, peneliti ingin mengetahui bagaimanakah sistem pertanggungjawaban petugas kasa Departement Store terhadap kelalaiannya dan bagaimana pula sistem ganti rugi terhadap kerugian tersebut.

Sebenarnya masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini cukup banyak, akan tetapi untuk mempermudah dalam penelitian ini diperlukan adanya rumusan dan pembatasan terhadap masalah, hal ini agar dalam pembahasan masalah akan lebih terarah sehingga mudah dimengerti. Adapun perumusan dan pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut.

Bagaimanakah prinsip pertanggungjawaban petugas kasa Matahari Departement Store terhadap kelalaian dan bagaimana upaya penyelesaian ganti rugi terhadap kerugian yang ditimbulkan ?

¹ *Ibid*, hlm. 292.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui prinsip pertanggungjawaban petugas kasa Matahari Departement Store terhadap kelalaian dan bagaimana upaya penyelesaian ganti rugi terhadap kerugian yang ditimbulkan.

II. KERANGKA DASAR TEORI

A. Hubungan-Hubungan Para Pihak (Hak dan Kewajiban)

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jadi, suatu hubungan kerja tidak bisa timbul dari perjanjian kemitraan, melainkan harus dari perjanjian kerja.

Seperti yang terdapat pada Pasal 50, 51 dan 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Jika berbicara tentang hak-hak penerima kerja yang berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan dan Jaminan kematian, Jaminan Pensiun serta Jaminan Hari Tua Negara melalui Pemerintah telah mengaturnya didalam sebuah regulasi berupa Undang-Undang No 3 tahun 1992 tentang Jamsostek dan pertanggal 1 Januari 2014 diberlakukan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan turut pula diatur dalam beberapa Peraturan Pemerintah yaitu :

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

- 2) Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- 3) Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun yang diartikan Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yaitu Jaminan Hari Tua selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Dapatlah disimpulkan disini bahwa unsur-unsur keadaan memaksa adalah sebagai berikut :

- a. Tidak dipenuhinya prestasi karena terjadi peristiwa yang membinasakan/memusnahkan benda perikatan.
- b. Tidak dipenuhinya prestasi karena terjadi peristiwa yang menghalangi perbuatan debitur untuk berprestasi.
- c. Peristiwa itu tidak dapat diketahui atau diduga akan terjadi pada waktu membuat perikatan.

Adapun pertanggungjawaban perbuatan yang dilakukan dengan sengaja atau berdasarkan perbuatan melawan hukum, ada yang berpendapat dengan pelanggaran ada pada pasal 1365 KUHPERDATA dan pasal 1382 KUHPERDATA. Sehingga pelaku harus mengganti kerugian yang telah dilakukan.

B. Tanggung Gugat Kasir

Sebelum membahas lebih jauh tentang berbagai permasalahan tentang tanggung gugat, maka peneliti terlebih dahulu memaparkan tentang makna, unsur, jenis dan fungsi tanggung gugat, dengan harapan untuk menemukan konsep tentang tanggung gugat itu sendiri. Dalam referensi hukum, kata tanggung gugat sangat sedikit dijumpai, lebih banyak digunakan istilah tanggung jawab. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, tanggung jawab diartikan sebagai keadaan wajib

menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dsb).

Pendapat Peter Mahmud Marzuki tersebut, lebih menekankan bahwa tanggung gugat itu disebabkan karena perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh seseorang sehingga menimbulkan kerugian bagi orang lain. Pendapat Peter Mahmud Marzuki ini tidak jauh berbeda dengan pendapat para ahli hukum perdata di awal abad ke 20 seperti J.H. Nieuwenhuis.

Menurut J.H. Nieuwenhuis, bahwa tanggung gugat merupakan kewajiban untuk menanggung ganti kerugian sebagai akibat pelanggaran norma. Perbuatan melanggar norma tersebut dapat terjadi disebabkan karena (1) perbuatan melawan hukum; dan (2) wan prestasi.²

Tanggung gugat risiko yang terdapat dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPperdata ini Nieuwenhuis menguraikan sebagai berikut :

- a. Tanggung gugat dalam Pasal 1367 ayat (3) KUHPperdata berlandaskan pada hubungan bawahan dan atasan. Yang menentukan disini adalah kewenangan memberikan perintah (instruksi) kepada yang lain. Kewenangan ini dapat timbul dari perjanjian kerja, tetapi juga dapat dari hukum publik seperti hubungan penguasa dengan pegawai negeri.
- b. Tanggung gugat tersebut bergantung pada keadaan bahwa perbuatan melanggar hukum itu dilakukan dalam pelaksanaan tugas oleh bawahan.
- c. Untuk tanggung gugat Pasal 1367 ayat (3) KUHPperdata disyaratkan adanya perbuatan melanggar hukum dan kesalahan pihak bawahan.

Tanggung gugat tidak bergantung pada suatu pelanggaran norma atau kesalahan oleh majikan. Pihak yang dirugikan cukup berpegangan pada bukti perbuatan melanggar hukum oleh bawahan, adanya hubungan atasan-bawahan, dan fakta bahwa tugas bawahan menciptakan kesempatan untuk melakukan perbuatan melanggar hukum. Tangkisan bahwa ia pribadi tidak dapat disesali, sama sekali tidak akan menolong majikan (tanggung gugat risiko).³ Terdapat hubungan kausal jika kerugian menurut aturan pengalaman secara layak merupakan akibat yang dapat diharapkan akan timbul dari perbuatan melanggar hukum .

² J.H. Nieuwenhuis, *Hoofdstukken Verbintenissenrecht*, terjemahan, Universitas Airlangga, Surabaya, 1985, hlm 135.

³ *Ibid.*

Jadi secara singkat dapat diperinci sebagai berikut :

- a) Untuk perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh organ badan hukum, pertanggungjawabannya didasarkan pada pasal 1365 BW.
- b) Untuk perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh seorang wakil badan hukum yang mempunyai hubungan kerja dengan badan hukum, dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan pasal 1367 BW.

Dalam referensi mengenai konsep dasar tanggung gugat hukum (*legal liability concept*) pada umumnya terdapat tiga jenis tanggung gugat, yakni tanggung gugat atas dasar kesalahan (*liability based on fault*), tanggung gugat atas dasar praduga bersalah (*presumption of liability*) dan tanggung gugat mutlak (*absolute liability* atau *strict liability*).

“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka siapa saja yang telah melakukan kesalahan – baik kesalahan itu karena perbuatannya atau karena perbuatan orang suruhannya— yang mengakibatkan kerugian bagi pihak lain, maka ia harus bertanggung gugat atas kerugian pihak lain tersebut dengan cara memberikan ganti kerugian yang telah diderita oleh pihak yang dirugikannya itu”.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif analitis, yaitu untuk menggambarkan, menemukan fakta-fakta hukum secara menyeluruh dan mengkaji secara sistematis terhadap Tanggung Gugat Kasir Terhadap Kerugian Akibat Kelalaiannya Di Matahari Departement Store Mall Lembuswana Samarinda. Secara rinci penelitian ini meenggambarkan dan menemukan fakta – fakta hukum berkenaan dengan tanggung gugat kasir terhadap kerugian akibat kelalaiannya di Matahari Dpartement Store Mall Lembuswana Samarinda.

IV. PEMBAHASAN

Prinsip pertanggung jawaban petugas kasa Matahari Departement Store terhadap kelalaian Hubungan antara petugas kasa dengan Matahari Departement Store mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan proses perdagangan di perusahaan. Penerapan hubungan kerja tersebut merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban petugas kasa sebagai partner pengusaha menjamin kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Bagi petugas kasa, perusahaan merupakan sumber penghasilan dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Kegagalan

perusahaan merupakan arti kehilangan tempat kerja dan sumber penghasilan perusahaan atau pengusaha dan pekerja. Sebab itu pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan.

Suatu titik tolak yang lain dari pertanggungjawaban adalah “pengembalian suatu barang tertentu, atau apa yang pada mulanya sama, sejumlah uang tertentu, yang dijanjikan begitu rupa sehingga tidak ditepati, maka tindakan itu akan membahayakan kepentingan umum”.

Demikian pertanggungjawaban itu rupanya sebagai akibat dari perbuatan yang dilakukan dengan sengaja, baik dalam bentuk penyerahan maupun dalam bentuk persetujuan. Sehingga jika ada orang yang berjanji maka orang tersebut harus bertanggung jawab atas apa yang dijanjikannya. Jika tidak ada perbuatan maka tidak akan ada pertanggungjawaban yang harus dilakukan.

Ada tiga macam pertanggungjawaban :

- Pertanggungjawaban atas kerugian dan sengaja;
- Pertanggungjawaban atas kerugian karena kealpaan dan tidak sengaja;
- Pertanggungjawaban dalam perkara tertentu atas kerugian yang dilakukan tidak karena kelalaian serta tidak sengaja.

Upaya Penyelesaian dari Permasalahan yang di Kaji

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) adalah salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang fashion berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh konsumen yang sadar akan nilai suatu produk. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja dinamis dan inspiratif yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Didalam sebuah hubungan kerja seringkali kita temui adanya perbedaan pendapat antara pemberi kerja dan penerima kerja terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sehingga timbulah perselisihan yang biasa disebut dengan Perselisihan Hubungan Industrial, dimana hal tersebut telah diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

A. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator disini adalah pegawai institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator, berada di setiap Kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang harus memenuhi syarat sebagaimana diatur di dalam pasal 9 UU HPI.

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran. Penyelesaian melalui Mediasi, bila tidak tercapai kesepakatan proses penyelesaian selanjutnya adalah Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

B. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator disini adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat

Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Konsiliator dalam menyelesaikan

perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran. Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka :

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
2. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;
4. Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;

Sehingga dari perbuatan yang ditimbulkannya tersebut akan suatu ganti kerugian yang harus ditanggung oleh si pelaku. Adapun untuk menentukan besarnya kerugian tersebut ialah :

1. Obyektifitas, yaitu harus diteliti berapa kiranya jumlah kerugian seorang kreditur pada umumnya pada keadaan yang sama seperti keadaan kreditur yang bersangkutan.
2. Keuntungan yang diperoleh kreditur disebabkan terjadinya ingkar janji dari debitur misalnya, karena penyerahan barang tidak dilaksanakan maka pembeli tidak perlu mengeluarkan biaya-biaya untuk mengambil dan menyimpan barang.

Undang-undang menentukan bahwa ganti rugi atas kerugian yang harus ditanggung dan harus diganti apabila memenuhi dua syarat, yaitu :

1. Kerugian yang dapat diduga atau sepatutnya diduga pada waktu perikatan dibuat, maksudnya bahwa debitur hanya wajib mengganti kerugian atas kerugian yang dapat diduga pada waktu perikatan dibuat, kecuali bila ada kesengajaan, dan debitur dengan sengaja melanggar akan tanggung jawab menjalankan kewajiban tanpa menghiraukan ada atau tidaknya maksud dari para debitur untuk menimbulkan kerugian. Sehingga yang dapat diduga bukan hanya terjadi kerugian akan tetapi juga besarnya kerugian pun harus dapat diduga.
2. Kerugian yang merupakan akibat langsung dan serta merta dari ingkar janji, yaitu bahwa ingkar janji dan kerugian harus mempunyai hubungan kausal. Sedangkan untuk timbulnya akibat tertentu, terdapat sejumlah syarat-syarat yang tidak terbatas yang

didukung terjadinya akibat tersebut, oleh karena itu undang-undang berbicara tentang sebab-sebab yang langsung.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem kerja antara Matahari Departement Store Mall dan petugas kasanya adalah dimana pada saat terjadinya kegiatan kerja yang dilakukan petugas kasa dan menyebabkan kerugian atas kelalaiannya petugas kasa wajib mengganti rugi sepenuhnya kepada pihak Matahari Departement Store dalam kurun waktu selambat lambatnya 3 hari. Hal tersebut telah disepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja yang mengikat, tapi mungkin mau tidak mau merugikan pihak kasa dalam hal ini adalah si penerima kerja.
2. Ganti kerugian tersebut harus diganti dengan jumlah yang sama, sekiranya hal ini bertolak belakang dengan sistem dan aturan-aturan yang harus dilakukan dalam hal pembayaran ganti rugi, dalam hal ini adalah pengenaan denda dan pemotongan upah sebagaimana yang telah ditetapkan dalam pasal 53 dan 54 Peraturan Pemerintah No 78 tahun 2015 Tentang Perlindungan Upah. Namun apabila kelalaian tersebut dikarenakan kesalahan sistem dalam hal ini proses pembayaran menggunakan kartu debit atau kredit, petugas kasa langsung melapor kepada supervisor kasa untuk nantinya akan diinformasikan kepada pihak bank dari kartu kredit atau kartu debit tersebut.
3. Upaya penyelesaian dari masalah yang terjadi antara pihak pemberi kerja dan penerima kerja yaitu dengan cara menjalankan isi dari perjanjian kerja yang telah dibuat diawal oleh pemberi kerja.

B. Saran

Hendaknya untuk pemotongan upah yang diberlakukan oleh sipenerima kerja yaitu kasa, tidaklah mencapai 100% untuk ganti kerugiannya, sebab dalam Peraturan Pemerinah No 78 tahun 2015 tentang perlindungan upah pada pasal 58 pemotongan upah paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja. Dan untuk hak-hak penerima kerja harus benar-benar diberikan seperti jaminan sosial untuk melindungi hak-hak penerima kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir Muhammad, 1990, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

_____. 1980. *Hukum Perikatan*. Bandung : Alumni.

Endang Mintorowati. 2000. *Hukum Perjanjian*.: Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.

Heribertus Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.: Universitas Sebelas Maret Press, Surakarta.

Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. 2003. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

M. Yahya Harapap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung,.

R. Setiawan, 1987, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Cetakan IV, Bina Cipta, Bandung,.

_____, 1999, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta,.

R. Wiryono Projodikoro, 1989, *Azas-azas Hukum Perjanjian*, Bale, Bandung,.

Rachmat Setiawan, 1982, *Tinjauan Elementer Perbuatan Melawan Hukum*, Alumni, Bandung,.

Subekti, 1985, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Keenam, PT . Intermedia,.

T. Sulistini dan Rudy T. Erwin, *Petunjuk Praktis Menyelesaikan Perkara-Perkara Perdata*, Cetakan II, Bina Aksara, Jakarta.

Yahya Harahap. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni. Malayu

Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia Press, Jakarta,.

_____ dan Sri Mamudji. 1990. *Penelitian Hukum Normatif Suatu*

Tinjauan Singkat.: Rajawali Press ,Jakarta..

Wirjono Prodjodikoro. 1981. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan*, Bandung.

_____,1990, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Cetakan VII, Sumur, Bandung.

Wojowasito, 1978, *Kamus Bahasa Indonesia*, Cetakan ke-10, Shinta Dharma, Bandung,.

Subekti dan Tjitrosudibio. 1999. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. : Pradnya Paramita, Jakarta.

Undang-Undang No. 10 Tahun 1998.

J.C.T. Simorangkir, dkk. 2002. *Kamus Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika.