

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemotongan Upah Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19

Dinda Bhawika Wimala Pastika

dinda.bhawika.w.p-2017@fh.unair.ac.id

Universitas Airlangga

How to cite:

Dinda Bhawika Wimala Pastika, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Pemotongan Upah Oleh Perusahaan Akibat Pandemi Covid-19' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32727

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

This study aims to find out the problems of workers and the implementation of laws and regulations that apply during the Covid-19 pandemic. This type of research is doctrinal legal research using a problem approach consisting of a statutory approach, conceptual approach, and case approach. The results showed that (1) during the Covid-19 pandemic there were increasing problems between employers and workers regarding wage cutting policies implemented by companies; (2) Through the circular of the Ministry of Manpower No. M/3/HK.04/III2020 concerning Worker Protection and Business Continuity in the Framework of Prevention and Prevention of Covid-19, the government gives leeway to be agreed together between companies and workers related to wages to be carried out especially in the Covid-19 pandemic conditions.

Keywords: Legal Protection; Workers; Wage Cuts; Covid-19.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan pekerja dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masa pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum doctrinal dengan menggunakan pendekatan masalah yang terdiri dari pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) selama masa pandemi Covid-19 terdapat peningkatan masalah antara pemberi kerja dan pekerja mengenai kebijakan pemotongan upah yang dilaksanakan oleh perusahaan; (2) melalui surat edaran Kemenaker No M/3/HK.04/III2020 tentang Pelindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, pemerintah memberi kelonggaran untuk disepakati bersama antara perusahaan dan pekerja terkait pengupahan yang akan dijalankan khususnya dalam kondisi pandemi Covid-19.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pekerja; Pemotongan Upah; Covid-19.

Copyright © 2022 Dinda Bhawika Wimala Pastika

Pendahuluan

Pada dasarnya manusia dalam menjalankan kehidupan membutuhkan keperluan-keperluan guna melengkapi kebutuhan hidupnya. Dalam hal untuk melengkapi kebutuhan tersebut manusia harus memiliki sebuah pendapatan guna

sebagai media penukar untuk mendapatkan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan. Dalam upaya mendapatkan sebuah pendapatan sendiri dibutuhkan sebuah pekerjaan yang menggunakan tenaga, pikiran, dan sebuah kemampuan. Seseorang yang melakukan kegiatan tersebut disebut pekerja.¹ Dari kegiatan yang dilakukan oleh pekerja ini akan menghasilkan sebuah timbal balik berupa pemberian upah dimana upah ini merupakan hasil balas jasa untuk seorang pekerja sebagai bentuk bayaran atas tenaga yang sudah dikeluarkannya.

Bekerja dengan orang lain tentunya memiliki aturan dan kewajiban yang harus ditaati agar kita memperoleh hak sebagai pekerja. Dan sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan harus bersedia menerima segala peraturan mengenai syarat kerja dalam perusahaan yang dituju lalu hak dan kewajiban para pihak yang disepakati.² Dewasa ini perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya diwajibkan untuk memenuhi hak-hak yang harus diterima oleh pekerjanya. Hal ini terlegitimasi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu perusahaan turut serta bertanggung jawab atas pemenuhan hak untuk pekerja yang dipekerjakannya. Dengan hal demikian membuat hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan sangatlah penting karena dengan ditandai dengan adanya penandatanganan surat perjanjian kerja oleh kedua belah pihak.³ Karenanya dalam UU Ketenagakerjaan itu sendiri memaparkan bahwasannya dalam perjanjian yang mengikat para pihak ini menuangkan hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian yang dibuat ini harus berdasarkan kesepakatan bersama antara para pihak yang bersangkutan. Namun perjanjian kerja yang telah disepakati ini kerap kali dapat berubah sewaktu-waktu karena berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan sehingga hal ini berdampak pada pemenuhan hak-hak pekerja.

Permasalahan seperti halnya antara pengusaha dan pekerja mungkin bisa terjadi di dalam hubungan kerja baik sederhana maupun kompleks ataupun yang

¹ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

² Berliana Destrie Aisha, 'Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Sama' (2019) 2 *Jurist-Diction*. [64].

³ Suharto, 'Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia' (2014) 43 *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*. [477].

dapat diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Tahun 2020 seluruh dunia sedang digemparkan oleh sebuah wabah yang mana menimbulkan kekhawatiran bagi seluruh umat di muka bumi. Wabah Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) merupakan permasalahan terbesar dan permasalahan utama secara global. Pada dasarnya wabah ini menyerang kesehatan imun manusia dan memiliki dampak kesehatan yang sangat berbahaya.

Namun selain menyebabkan gentingnya permasalahan kesehatan, permasalahan adanya wabah ini juga membuat permasalahan-permasalahan di sektor lainnya seperti contoh membuat kondisi ekonomi suatu negara mengalami penurunan atas dampak dari wabah ini, banyaknya pariwisata yang terpaksa ditutup dikarenakan akomodasi-akomodasi yang diberhentikan dan turis-turis negara asing yang dilarang memasuki negara setempat dikarenakan wabah ini protokol kesehatan dan isolasi diri diperketat, kegiatan ibadah haji yang tertunda dan juga menjadi problematika untuk dunia bisnis baik perusahaan besar ataupun kecil dikarenakan adanya penurunan omset dan faktor-faktor masalah lain yang disebabkan dengan kedatangannya wabah pandemi Covid-19.⁴

Penurunan ekonomi yang terjadi pada dunia bisnis akibat wabah pandemi Covid-19 ini menyebabkan para pelaku usaha untuk mengambil langkah ke depan. Ada beberapa perusahaan yang memutuskan menutup perusahaannya namun tidak permanent, ada juga yang memutuskan langsung untuk gulung tikar dikarenakan tidak bisanya di prediksi bagaimana dan kapan wabah pandemi Covid-19 ini akan berakhir dan segala permasalahan yang menangani Covid-19 ini akan berakhir.

Selain itu ada juga perusahaan yang mengambil tindakan untuk merumahkan para pekerjanya yang mana hal ini dilakukan oleh pekerja dengan mengimbaskan para pekerja tidak mendapatkan penghasilan namun juga tidak di-PHK oleh perusahaan sehingga pekerja saat ini banyak yang merasa digantungkan atas keputusan yang diambil oleh perusahaan.

⁴ CNN Indonesia, 'KFC Pangkas Gaji dan Tunda THR Karyawan di Tengah Corona' (*CNN Indonesia*, 2020) <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200428104032-92-497964/kfc-pangkas-gaji-dan-tunda-thr-karyawan-di-tengah-corona>> accessed 24 Agustus 2020.

Pada dasarnya sebuah perusahaan wajib memberikan perlindungan serta menjamin kesejahteraan pada setiap pekerjanya supaya tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pihak perusahaan selaku pemberi kerja tanpa adanya tekanan dalam bentuk apapun dari pihak yang cenderung lebih kuat kepada pihak yang cenderung lebih lemah.

UU Ketenagakerjaan sendiri telah mengatur tentang kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.⁵ Melihat banyaknya bisnis yang dijalankan perusahaan di Indonesia sendiri sedang lesu sehingga perputaran uang (*cash flow*) di perusahaan tersebut menjadi minus. Dari sinilah yang menyebabkan perusahaan banyak mengalami problematika-problematika, salah satunya adalah mengenai keuangan dimana perusahaan merasa kesulitan untuk membayar upah pekerjanya sehingga marak munculnya praktik-praktik pemotongan penghasilan, pemutusan hubungan kerja, karyawan dirumahkan dan lain-lain yang sebenarnya praktik tersebut tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apa saja permasalahan yang dialami oleh pekerja di masa pandemi Covid-19?; (2) Bagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masa pandemi Covid-19?. Manfaat penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui permasalahan pekerja di masa pandemi Covid-19 ; (2) Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku di masa pandemi Covid-19.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian hukum doktrinal (*doctrinal legal research*). Yang mana dalam penelitian hukum doktrinal cenderung memvisualisasikan disiplin preskriptif dalam penelitiannya dimana

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

peneliti hanya melihat hukum dari sudut pandang norma-normanya.⁶ Penelitian ini dilakukan melalui sebuah riset terlebih dahulu lalu setelahnya akan menyediakan sebuah penjelasan secara sistematis terkait aturan-aturan hukum dalam sebuah kategori hukum tertentu.

Berdasarkan peraturan hukum yang ada selanjutnya akan dinalisis untuk dapat menjelaskan berbagai bidang yang sulit serta memprediksi perkembangan di masa depan nantinya.⁷ Terkait pendekatan masalah dalam penelitian, penulis akan menggunakan 3 (tiga) pendekatan di antaranya adalah : (1) pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) ; (2) pendekatan konseptual (*conceptual approach*) ; dan (3) pendekatan kasus (*case approach*).

Pemotongan Upah Pada Masa Pandemi Covid-19

Permasalahan utama yang dihadapi oleh pekerja akibat dari pandemi Covid-19 adalah implementasi kebijakan pemotongan upah oleh pemberi kerja. Secara umum jika perusahaan ingin melakukan pemotongan upah terhadap pekerjanya perlu didasari atas ketentuan Pasal 57 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 terkait pemotongan upah pekerja. Pemotongan upah pekerja dapat dilakukan sebagai sebuah denda yang merupakan bentuk hukuman yang ditetapkan atas terjadinya kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 95 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003.

Namun, perlu digarisbawahi juga bahwa dalam Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 disebutkan bahwa denda hanya dapat dikenakan apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini berguna agar perusahaan dalam menetapkan sebuah denda kepada pekerjanya tidak sewenang-wenang, sehingga perlu dikelompokkan definisi kesalahan atau kelalaian dalam hal apa yang dapat dijadikan patokan untuk dijatuhkan sebuah denda kepada pekerja.

⁶ Depri Liber Sonata, 'Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum' (2014) 8 *Fiat Justisia Ilmu Hukum*. [25].

⁷ Catatan Perkuliahan Penelitian Hukum, Universitas Airlangga, Oleh Medi, 20 Mei 2019.

Pemotongan upah juga dapat dijadikan sebuah bentuk ganti rugi terhadap kerusakan yang dilakukan oleh pekerja dikarenakan kesalahan atau kelalaian yang telah dibuatnya yang mengharuskan pekerja mengganti kerugian yang ditimpa oleh perusahaan atas kesalahan yang dilakukannya tersebut. Selain sebagai bentuk denda ataupun sebagai bentuk ganti rugi, pemotongan upah dapat berupa uang muka upah atau lebih dikenal sebagai DP (*Down Payment*). Secara singkat dapat disimpulkan bahwa pemotongan upah kepada pekerja dapat dilakukan oleh perusahaan dalam hal sebagaimana disebutkan pada Pasal 57 ayat 1 dan karenanya tidak dibenarkan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk memotong upah pekerja atas alasan pandemi Covid-19.

Jika perusahaan seperti pada kasus-kasus yang diketahui melakukan pemotongan upah dengan alasan pandemi Covid-19, maka sangat disalahkan karena tidak sekalipun peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang membolehkan perusahaan melakukan pemotongan upah dengan alasan pandemi Covid-19. Begitupula halnya dalam SE Kemenaker yang berlaku untuk saat ini. Namun, jika perusahaan terpaksa melakukan pemotongan upah kepada pekerjanya dan dapat dibuktikan dengan adanya bentuk kerugian yang tertulis atau bentuk lain yang dapat dibuktikan, maka pemerintah memberikan kelonggaran untuk perusahaan dapat melakukan pemotongan upah jika dalam mekanisme penetapan kebijakan tersebut sebelumnya ada kesepakatan yang harus dirundingkan terlebih dahulu bersama pekerjanya guna menghindari adanya perselisihan hak dan merugikan salah satu pihak.

Hal penting selain mengenai perundingan dengan pekerja sebelum memutuskan untuk melakukan pemotongan upah pekerjanya adalah perusahaan terlebih dahulu harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas perusahaan itu sendiri terutama dalam masa pandemi Covid-19 ini. Hal ini berguna sebagai bentuk transparansi perusahaan kepada pekerjanya jika dalam pengambilan sikap terkait pemotongan upah pekerja merupakan jalan baik perusahaan untuk menstabilkan perekonomian perusahaan dan jika tetap dipaksakan untuk melakukan pembayaran upah sepenuhnya di kondisi seperti ini membuat

kerugian yang makin memburuk bagi omzet perusahaan itu sendiri. Sehingga dalam hal pemotongan upah pekerja di lain sisi harus terdapat kesepakatan terlebih dahulu kepada pekerja ataupun serikat pekerja perusahaan sebagai bukti transparansi.

Perlindungan Hukum Perihal Pengupahan Pada Masa Pandemi Covid-19

Perlindungan hukum yang didapatkan oleh pekerja secara yuridis telah diatur pada UU Ketenagakerjaan.⁸ Perlindungan hukum pekerja yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*post employment*).⁹ Latar belakang adanya perlindungan hukum pekerja ini untuk melindungi pekerja atas perselisihan antar kepentingan yang berbeda antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini melibatkan campur tangan pemerintah untuk melakukan perlindungan hukum seperti yang tertuang dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.¹⁰

Dari tahun ke tahun problematika ketenagakerjaan di Indonesia tidak pernah padam bahkan hingga saat ini persoalan mengenai ketenagakerjaan terutama terkait hak-hak pekerja masih merajalela.

Namun, walaupun dengan adanya UU Ketenagakerjaan ini masih jauh dari sebagaimana mestinya seperti tujuan yang tertuang pada Pasal 4 mengenai tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu persoalan perlindungan hak pekerja berupa upah di Indonesia selalu menemui jalan buntu dalam setiap kasusnya. Hal ini dapat dilihat hingga saat ini para pekerja dan serikat pekerja sering mengadakan aksi untuk menyuarakan keluh kesah terkait perlindungan dan hak-haknya yang seharusnya didapatkan atas kerja kerasnya.

⁸ Ikhawan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Sentara Press 2016).[29].

⁹ Uti Ilmu, 'Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)', Disertasi (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009).[22].

¹⁰ *ibid.*[23].

Tidak mengecualikan pada masa pandemi Covid-19 ini yang mana diketahui masih banyak ditemukan para pekerja atau serikat pekerja yang protes atau menyuarakan berbagai tindakan perusahaan yang mengurangi hak-haknya sehingga membuat pekerja merasa dirugikan dibuatnya, khususnya mengenai kebijakan pengupahan dan kebijakan yang diambil perusahaan selaku pemberi kerja yang memiliki wewenang dalam memegang kendali perusahaan tempat para pekerja bekerja.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan bagi para pihak yang terlibat di dalam hubungan industrial. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka ditetapkan berbagai kebijakan antara lain mengenai upah yang perlu dilindungi.¹¹ Sehingga dalam kondisi seperti ini khususnya sangat dipertanyakan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai pengupahan dan perlindungan bagi pekerja jika perusahaan selaku pemberi kerja mengeluarkan kebijakan pemotongan upah yang dalam pengambilan kebijakan tersebut tidak melibatkan keseluruhan pekerjanya.

Indonesia sebagai negara hukum, kesejahteraan pada hakekatnya sangat memegang teguh mengenai kesejahteraan masyarakatnya yang sudah seharusnya pemerintah juga menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat negaranya.¹²

Pada suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negaranya sendiri dimana akan melahirkan suatu hak dan kewajiban antara satu sama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak tiap warga negaranya samahalnya dengan perlindungan hukum pekerja yang merupakan hak bagi pekerja atas sebuah perlindungan bagi dirinya.¹³

Dalam pembahasan ini mempersoalkan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja perihal pengupahan pada masa pandemi COVID-19 yang secara umumnya

¹¹ Saprudin, 'Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan, Bagian Hukum Perdata' (2012) 24 *Mimbar Hukum*. [5].

¹² Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja* (LaksBang 2016). [180].

¹³ Glosarium, 'Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Para Ahli' (*Glosarium*, 2014) <<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>> accessed 25 November 2020.

pemerintah memiliki peranan penting dalam menetapkan suatu kebijakan. Pasalnya pemerintah mempunyai fungsi utama membuat peraturan agar hubungan antara buruh dengan perusahaan berjalan serasi dan seimbang yang dilandasi oleh pengaturan hak dan kewajiban secara adil serta berfungsi sebagai penegak hukum. Di samping itu, pemerintah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan konflik atau perselisihan yang terjadi secara adil dengan cara menetapkan ketentuan yang diatur.¹⁴

Pengaturan mengenai upah yang dilakukan oleh pemerintah ini memiliki tujuan sebagai salah satu bentuk perlindungan pekerja untuk menghindari kesewenang-wenangan perusahaan selaku pemberi kerja dalam mekanisme pemberian upah pada tempat pekerja itu bekerja. Hal yang mendasari ini dikarenakan tertulis jelas pada UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atas hak-haknya yang mana salah satunya ialah hak untuk memperoleh penghasilan berupa upah guna memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Hal ini juga sesuai dengan dasar hukum negara pada UUD 1945 yang secara konstitusional pada Pasal 27 ayat (2) serta pada Pasal 28 UUD 1945 mengenai hak pekerja atas pekerjaan dan juga penghidupan yang layak bagi manusia sesuai dengan HAM yang berlaku di Indonesia.

Telah jelas bahwasannya pekerja menerima upah dari perusahaan selaku pemberi kerja dan hal ini juga dilindungi oleh undang-undang yang dibuat oleh pemerintah salah satunya yakni pengaturan pada UU Ketenagakerjaan dan perihal upah diperinci pada PP No.78 Tahun 2015. Sehingga salah satu lembaga yang memiliki peranan penting dalam perlindungan hukum bagi pekerja yaitu pemerintah dengan menetapkan sebuah kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Mengenai perlindungan untuk pekerja terkait pengupahan pemerintah melalui Kemenaker mengeluarkan SE No M/3/HK.04/III2020 tentang Pelindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan

¹⁴ Budiyo, 'Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan', Tesis (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2007).[2].

Covid-19 dimana Kemenaker menghimbau kepada gubernur terkait dalam daerah-daerah tertentu untuk meneruskan surat edaran ini untuk melindungi pekerja dengan mengupayakan lingkungan yang baik bagi pekerja sebagai upaya untuk menghindari penyebaran virus tersebut dan juga mengenai pengupahan pekerja. Dalam SE ini terkait pengupahan pekerja dijelaskan bahwa pekerja yang dinyatakan positif ODP (Orang Dalam Pemantauan) ataupun yang telah terkena virus Covid-19 dan dinyatakan melalui surat dokter sehingga tidak dapat hadir saat bekerja sesuai dengan ketentuan yang dinyatakan oleh kemenakes yaitu selama 14 hari bagi perusahaan selaku pemberi kerja tetap harus membayarkan penuh upah pekerja tersebut begitupula dengan pekerja yang dinyatakan sebagai *suspect* yang terkena virus Covid-19 ini juga mendapatkan haknya berupa upah secara penuh. Lalu mengenai perusahaan yang dalam menjalankan roda bisnisnya selama pandemi Covid-19 ini membatasi kegiatan usahanya dengan melakukan PSBB ataupun WFH, maka dengan itu mekanisme pengaturan upahnya dibicarakan bersama dengan pekerja yang terkait untuk melaksanakan kesepakatan bersama agar tidak terjadi perselisihan mengenai penetapan upah oleh perusahaan.¹⁵

Namun, dalam kondisi seperti ini banyak pekerja yang mempertanyakan mengenai pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan yang terkena penurunan ekonomi akibat dampak pandemi Covid-19. Adapun pemotongan upah dalam PP No.78 Tahun 2015 mengenai pengupahan menjelaskan bahwa pengupahan dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama untuk sebuah denda dan juga ganti rugi atas kesalahan pekerja yang disepakati untuk diganti dengan bentuk uang ataupun sebagai uang muka upah atas pembayaran upah sebelumnya yang dibayarkan terlebih dahulu.

Dalam pasal 57 ayat 4 PP tersebut tertuang bahwasannya pemotongan upah boleh dilakukan oleh perusahaan dengan adanya kesepakatan antara perusahaan

¹⁵ Frederik Yu, 'Catat! Surat Edaran Kemenaker Tentang Perlindungan dan Pengupahan Pekerja Terkait Pandemi COVID-19' (*BP Lawyers*, 2020) <<https://bplawyers.co.id/2020/03/23/catat-surat-edaran-kemenaker-tentang-perlindungan-dan-pengupahan-pekerja-terkait-covid-19/>> accessed 26 November 2020.

dan pekerja. Dalam kesepakatan ini perlu ditulis adanya sebuah perjanjian dengan ketentuan bahwa pemotongan upah yang dilakukan sebagai ganti atas pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja ataupun sebagai bentuk yang berdasar sesuai dengan ketentuan. Namun, dalam PP ini menggarisbawahi bahwa pemotongan upah paling banyak sebesar 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja.

Hal lain yang perlu diingat juga dalam PP ini bukan bermaksud untuk membenarkan adanya pencicilan upah untuk pekerja perusahaan melainkan kebijakan ini hanya sebagai kelonggaran bagi perusahaan untuk melakukan perubahan pada besaran bayaran upah pekerja serta mekanisme pembayaran upah yang harus tetap dibayarkan seluruhnya dengan tetap memperhatikan ketentuan pembayaran upah dalam PP Nomor 78 Tahun 2015.¹⁶ Dengan demikian jika perusahaan selaku pemberi kerja beralasan memotong upah pekerjanya akibat perusahaan mengalami kerugian besar-besaran, maka dapat dipastikan hal tersebut tidak berdasarkan hukum.

Kesimpulan

Adanya hubungan kerja yang dinyatakan oleh perusahaan selaku pemberi kerja dengan pekerja pada perjanjian kerja merupakan dasar pengikat para pihak dalam menjalankan sebuah kegiatan usaha. Pada masa Covid-19, terdapat peningkatan masalah antara pemberi kerja dan pekerja mengenai kebijakan pemotongan upah dimana kebijakan ini sangat bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku. Indonesia sebagai negara hukum pada hakekatnya sangat memegang teguh kesejahteraan masyarakatnya dimana sudah seharusnya pemerintah juga menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat negaranya melalui pemberian perlindungan hukum. Dengan adanya peran pemerintah khususnya pada masa pandemi Covid-19 ini terkait campur tangannya perihal pengupahan melalui Kemenaker mengeluarkan

¹⁶ Bernadheta Aurelia, 'Upah Dicicil Karena Merosotnya Income Perusahaan Akibat COVID-19' (*Hukum Online*, 2020) <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e7d71341c5f0/upah-dicicil-karena-merosotnya-iincome-i-perusahaan-akibat-covid-19/>> accessed 28 November 2020.

SE No M/3/HK.04/III2020 tentang Pelindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Terkait halnya pemotongan upah tidak spesifik dibahas atau disinggung hanya saja pemerintah memberikan kelonggaran untuk disepakati bersama oleh perusahaan dan pekerja itu sendiri terkait pengupahan yang akan dijalankan pada situasi seperti ini.

Daftar Bacaan

Buku

Ikhawan Fahrojih, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional* (Sentara Press 2016).

Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja* (LaksBang 2016).

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Jurnal

Berliana Destrie Aisha, 'Pemutusan Hubungan Kerja yang Didasarkan pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Sama' (2019) 2 *Jurist-Diction*.

Saprudin, 'Sosialisering Process Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan, Bagian Hukum Perdata' (2012) 24 *Mimbar Hukum*.

Depri Liber Sonata, 'Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum' (2014) 8 *Fiat Justisia Ilmu Hukum*.

Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas di Indonesia' (2014) 43 *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*.

Skripsi/Tesis/Disertasi

Budiyono, 'Penetapan Upah Minimum dalam Kaitanya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan', Tesis (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2007).

Uti Ilmu, 'Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)', Disertasi (Program Pascasarjana Universitas Diponegoro 2009).

Laman

Bernadheta Aurelia, 'Upah Dicicil Karena Merosotnya Income Perusahaan Akibat COVID-19' (Hukum Online, 2020) <<https://www.hukumonline.com/klini k/detail/ulasan/lt5e7d71341c5f0/upah-dicicil-karena-merosotnya-iincome-i-perusahaan-akibat-covid-19/>>.

CNN Indonesia, 'KFC Pangkas Gaji dan Tunda THR Karyawan di Tengah Corona' (CNN Indonesia, 2020) <<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200428104032-92-497964/kfc-pangkas-gaji-dan-tunda-thr-karyawan-di-tengah-corona>>.

Frederik Yu, 'Catat! Surat Edaran Kemenaker Tentang Perlindungan dan Pengupahan Pekerja Terkait Pandemi COVID-19' (BP Lawyers, 2020) <<https://bplawyers.co.id/2020/03/23/catat-surat-edaran-kemenaker-tentang-perlindungan-dan-pengupahan-pekerja-terkait-covid-19/>>.

Glosarium, 'Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Para Ahli' (Glosarium, 2014) <<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>>.

Perundang-undangan

Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan No M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh/Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2020).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 86).

Lain-lain

Catatan Perkuliahan Penelitian Hukum, Universitas Airlangga, Oleh Medi, 20 Mei 2019.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--