

TINDAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMOTONG UPAH PEKERJA SEPIHAK KARENA PERUSAHAAN MERUGI AKIBAT TERDAMPAK PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI KEPMENAKER NO. 104 TAHUN 2021

Yovinda Hermita, Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri
Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung

Email: yovindahermita@gmail.com; agus.karsona@gmail.com; sherly.ayunaputri@yahoo.com

Abstract: The COVID-19 pandemic has resulted in a decline in economic activity, causing companies to suffer losses. To maintain business continuity, the company conducts unilateral wage deductions for workers, which violates workers' rights and harms workers. Therefore, this study is intended to find legal actions against companies that cut wages unilaterally because they are affected by COVID-19 and to find legal protection for affected workers. The research method used is normative juridical, namely using data sources based on positive legal sources. Based on research, unilateral wage cuts due to COVID-19 are not based on the law and cause rights disputes. There has been no definite legal action against the company, but workers can report the company to the local manpower office if their wages are cut unilaterally. To protect workers' wages, the Decree of the Minister of Manpower No. 104 of 2021, where wages for workers who are WFO, WFH or laid off are still paid. If it turns out that the company is unable to pay, changes in the amount of wages can be made based on an agreement with the workers.

Keywords: Wage Deduction, COVID-19, Employment.

Abstrak: Pandemi Covid-19 berdampak pada penurunan aktivitas ekonomi, sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Untuk menjaga kelangsungan usaha, perusahaan melakukan pemotongan upah pekerja sepihak, yang mana melanggar hak pekerja dan merugikan pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tindakan hukum terhadap perusahaan yang memotong upah sepihak karena terdampak Covid-19 dan mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang terdampak. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu menggunakan sumber data yang didasarkan pada sumber hukum positif. Berdasarkan penelitian, pemotongan upah sepihak karena Covid-19 tidak berdasarkan hukum dan menimbulkan perselisihan hak. Belum ada tindakan hukum yang pasti pada perusahaan, namun pekerja dapat melaporkan perusahaan pada dinas ketenagakerjaan setempat jika dipotong sepihak upahnya. Untuk melindungi upah pekerja, dikeluarkan Kepmenaker No. 104 Tahun 2021, dimana upah pekerja yang WFO, WFH ataupun yang dirumahkan tetap dibayarkan. Jika ternyata perusahaan tidak mampu membayar, dapat dilakukan perubahan besaran upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja.

Kata Kunci: Pemotongan Upah, Covid-19, Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) dinyatakan sebagai pandemic oleh World Health Organization (WHO) sejak tanggal 11 Maret 2020 lalu. Saat ini penyebaran COVID-19 terus meningkat sehingga berdampak tidak hanya pada masalah kesehatan, tapi juga berdampak pada sektor lainnya seperti sektor pendidikan, perekonomian dan lainnya. Guna mencegah

penyebaran virus ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan lockdown dan juga dilanjutkan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 mengenai Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan PSBB mengakibatkan semua aktivitas menurun, terutama aktivitas ekonomi di Indonesia. Penurunan aktivitas ekonomi ini menimbulkan adanya masalah baru seperti meningkat-

nya angka kemiskinan, UMKM banyak yang gulung tikar, serta sektor industri yang juga mengalami kerugian besar. Pemerintah juga menerapkan kebijakan Work From Home (WFH), yang mana menimbulkan dampak yang besar dalam bidang ketenagakerjaan. Kebijakan WFH membuat banyak perusahaan di Indonesia mengalami kondisi yang sulit karena tidak dapat melakukan kegiatan operasional perusahaan secara maksimal bahkan mengakibatkan kebangkrutan. Hal ini membuat banyak perusahaan tidak mampu untuk memberi upah kepada pekerjanya.

Melalui data yang dilansir dari Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan November 2020 lalu, terdapat sekitar 88% perusahaan terdampak pandemi yang pada umumnya dalam keadaan merugi. Berdasarkan survei yang dilakukan, di atas 90% penurunan permintaan, produksi dan keuntungan umumnya terjadi pada UMKM. Sedangkan perusahaan yang paling terdampak adalah penyedia akomodasi makan dan minum, real estate dan konstruksi. Terdapat 17,8% perusahaan yang memberlakukan PHK, 25,6% perusahaan yang merumahkan pekerjanya dan 10% yang melakukan keduanya. Kemudian pada bulan Maret 2021 lalu, Kementerian kembali menyebutkan terdapat 29,4 juta pekerja yang terdampak Covid-19. Jumlah itu termasuk mereka yang terkena PHK, dirumahkan dan mengalami pengurangan upah.

Upah merupakan salah satu hak yang diterima oleh pekerja, yang mana timbul dari adanya perjanjian yang mengikat antara pengusaha dan tenaga kerja. Pemberian upah merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pengusaha karena menyangkut kesejahteraan tenaga kerja. Dalam Pasal 88 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal menjamin pekerja menerima upah yang memenuhi penghidu-

pan yang layak, pemerintah memberlakukan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, yakni kebijakan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Adanya undang-undang ketenagakerjaan sendiri bertujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Meskipun dalam peraturan di atas pekerja berhak mendapatkan penghidupan yang layak, faktanya masih banyak pekerja yang menerima upah dengan jumlah yang tidak layak dan diperlakukan secara tidak adil. Hal ini dikarenakan kedudukan pekerja yang cenderung lebih rendah jika dibandingkan dengan kedudukan pengusaha sehingga tak jarang menimbulkan rasa ketidakadilan di Indonesia.

Salah satu masalah yang terjadi saat ini adalah adanya pemotongan upah pekerja oleh perusahaan karena pandemi Covid-19. Dalam peraturan ketenagakerjaan ataupun pengupahan, pemotongan upah sebenarnya dapat dilakukan, asalkan didasari dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dan tentunya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, faktanya banyak perusahaan yang melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan dari pekerja dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang memburuk karena pandemi.

Merespon hal tersebut, pemerintah Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 (selanjutnya disebut Kepmenaker No. 104 Tahun 2021) sebagai acuan dalam pelaksanaan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja selama pandemi Covid-19. Dimana pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja karena terdampak pandemi Covid-19 dapat melakukan penyesuaian besaran upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang dilakukan dengan musyawarah secara adil dan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan usaha.

Masalah pengupahan yang terjadi saat pandemi ini akan berdampak luas jika terus berlanjut. Jika pekerja tidak mendapatkan upah yang layak, hal ini tidak akan hanya berpengaruh pada daya beli tapi juga akan berdampak pada standar hidup para

¹Ari Fadli, "Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan "Peduli Lindungi" Aplikasi Berbasis Android", *Jurnal Teknik Elektro*, 2020, p. 1.

²Retno Karunia Putri dkk, "Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia", *Jurnal Bismak*, Vol. 1, No. 2, 2021, p. 72.

³Kementerian Ketenagakerjaan, Survei Kemnaker: 88 Persen Perusahaan Terdampak Covid-19, <https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19> diakses pada 20 Januari 2022

pekerja beserta keluarga mereka masing-masing. Di sisi lain, dengan dikeluarkannya Kepmenaker No. 104 Tahun 2021, pekerja juga harus bisa memahami kondisi yang saat ini terjadi dan melakukan kesepakatan penyesuaian perjanjian kerja sementara dengan itikad baik serta juga turut mempertimbangkan kepentingan perusahaan. Hal ini dikarenakan selama pandemi pendapatan perusahaan sendiri pun berkurang akibat kegiatan produksi yang menurun. Namun tampaknya praktik pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan karena Covid-19 marak terjadi dilapangan saat ini. Perusahaan merasa praktik ini merupakan alternatif yang terbaik namun faktanya malah merugikan pekerja dan menghambat kesejahteraan pekerja karena dilakukan secara sepihak.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tindakan hukum terhadap perusahaan yang memotong upah pekerja secara sepihak karena perusahaan merugiakibat terdampak pandemi Covid-19?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemotongan upah secara sepihak karena perusahaan merugiakibat terdampak pandemi Covid-19?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai tindakan hukum terhadap perusahaan yang memotong upah pekerja secara sepihak karena perusahaan merugiakibat terdampak pandemi Covid-19
2. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena pemotongan upah secara sepihak karena perusahaan merugiakibat terdampak pandemi Covid-19

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yakni penelitian yang menggunakan sumber data sekunder sebagai sumber data utama yang didasarkan pada hukum positif dalam bidang ketenagakerjaan. Spesifikasi penelitian hukum ini adalah penelitian deskriptif analisis, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan suatu kejadian mengenai pemotongan upah yang dilakukan perusahaan yang kemudian dianalisis berdasarkan fakta-fakta yang ada secara sistematis dan akurat. Sumber data yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder dan tersier, dimana bahan hukum primernya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari Teknik studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode normatif kualitatif, dimana seluruh data yang didapat akan diolah dan dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan atau hukum positif yang akan dihubungkan satu sama lain dan disusun secara sistematis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Kebijakan Perubahan Besaran Upah Pada Masa Pandemi Covid-19

Upah merupakan imbalan yang diterima pekerja atas jasa yang diberikan dalam proses memproduksi barang atau jasa disuatu perusahaan. Upah memiliki peranan penting bagi pekerja untuk memenuhi kehidupan sehari-hari karena dengan penerimaan seseorang dapat mewujudkan cita-citanya dan juga meningkatkan taraf hidup layak pekerja. Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), upah adalah:

⁴Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press, 1986), p. 10

⁵Maria Sumardjono, Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian, (Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM, 1986), p. 6

⁶Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008), p. 73

⁷Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 63 Ayat (2)

⁸Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 63 Ayat (3)

⁹Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Pajak Penghasilan, Pasal 4 ayat (1) huruf a

¹⁰Netty Endrawati, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal", Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 12, No. 2, 2012, P. 275

“upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Oleh karena itu, pemerintah turut serta dalam menangani masalah dan melindungi pengupahan melalui berbagai kebijakan yang dicantumkan dalam peraturan perundang-undangan.

Sebelum pandemi Covid-19 melanda Indonesia, pemotongan upah sudah diatur dalam PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dimana pemotongan upah dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dimana pemotongan upah pekerja yang dapat dilakukan pengusaha berupa denda, ganti rugi atau uang muka upah. Pemotongan upah pekerja juga dapat dilakukan secara kesepakatan atau perjanjian tertulis oleh pengusaha untuk pembayaran hutang pekerja dan sewa rumah atau barang perusahaan lainnya oleh pengusaha. Pemotongan upah juga dapat dilakukan untuk pembayaran pajak penghasilan dan untuk pembayaran iuran jaminan sosial yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Setiap terjadi pemotongan upah diatas, jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima oleh pekerja/buruh.

Sejak Covid-19 melanda, kondisi perekonomian mengalami penurunan karena adanya kebijakan untuk mencegah penyebaran Covid-19 seperti social distancing, dimana hal tersebut membuat aktivitas ekonomi menurun drastis. Akibatnya, perusahaan juga mengalami penurunan pendapatan sehingga tidak

dapat membayar upah pekerja. Pemotongan upah pekerja oleh pengusaha akhirnya banyak terjadi agar perusahaan tetap dapat berlangsung. Berdasarkan PP Pengupahan, tentunya pemotongan upah tersebut tentunya tidak dapat dilakukan dan tidak berdasarkan hukum. Oleh karena itu, pemerintah akhirnya membuat kebijakan untuk mengenai hal tersebut untuk melindungi hak upah pekerja dan kelangsungan usaha pengusaha.

Melalui Kementerian Ketenagakerjaan, pemerintah mengeluarkan kebijakan pada Maret 2020 lalu, yaitu Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, yang menjelaskan bahwa:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun

¹¹Keputusan Menteri Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

¹²Athallah Zahran Ellandra, Peraturan Terbaru Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi, <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/10/18/peraturan-terbaru-tentang-pedoman-pelaksanaan-hubungan-kerja-selama-masa-pandemi/> diakses pada 7 Juli 2022

¹³Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

¹⁴Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/11/KH.04/X/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19

cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

SE Menaker No. 3 Tahun 2020 diatas merupakan kebijakan pencegahan preventif dan represif untuk melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha, karena untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan dan merupakan solusi dalam menyelesaikan hal mengenai pengupahan pada masa pandemi diantara pekerja dan pengusaha. Namun pada 6 April 2022 lalu SE Menaker No. 3 Tahun 2020 ini dicabut dengan pertimbangan bahwa berbagai upaya pencegahan penyebaran Covid-19 dan langkah-langkah pemulihan ekonomi telah dilaksanakan dan berdampak pada pemulihan aktivitas usaha, sehingga diperlukan penyesuaian kebijakan untuk terus melindungi pekerja serta dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kementerian Ketenagakerjaan kembali mengeluarkan peraturan mengenai hubungan kerja dimasa pandemi yakni Keputusan Menteri Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 (selanjutnya disebut Kepmenaker 104/2021).Kepmenaker ini bertujuan memberikan panduan penyesuaian sistem kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengurangi risiko Covid-19 diperusahaan. Adapun ruang lingkup dari kepmenaker 104/2021 adalah:

1. Pelaksanaan Sistem Kerja

Dalam kepmenaker diatur mengenai sistem kerja yakni secara work from home (WFH) dan work from office (WFO) serta ketentuan merumahkan pekerja/buruh.Pengaturan ini ditujukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan mengendalikan penyebaran Covid-19 ditempat kerja serta menjaga keberlanjutan upah pekerja dan kepatuhan terhadap

kebijakan pemerintah.

2. Pelaksanaan Upah dan Hak Pekerja/Buruh Lainnya

Yaitu adanya pengaturan upah bagi pekerja yang WFH, WFO dan dirumahkan.Pekerja WFH dan WFO tetap berhak menerima upah, begitu juga dengan pekerja yang dirumahkan yang tetap menerima upah yang biasa diterima pekerja.Apabila perusahaan telah mengatur upah pekerja yang dirumahkan, maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan tersebut. Namun jika perusahaan secara finansial tidak mampu membayar upah sejumlah yang biasa diterima pekerja karena terdampak Covid-19, maka dapat dilakukan penyesuaian besaran upah berdasarkan kesepakatan pekerja dan pengusaha.

3. Langkah-langkah Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha dapat melakukan Langkah-langkah berikut untuk mencegah terjadinya PHK, diantaranya:

- a. Mengubah tempat kerja untuk memasukkan pengaturan WFH
- b. Menyesuaikan jam kerja
- c. Memberikan cuti kepada pegawai dengan sistem rotasi sementara
- d. Menyesuaikan jumlah dan cara pembayaran gaji pegawai
- e. Pengurangan fasilitas pegawai atau tunjangan secara bertahap
- f. Tidak memperbarui perjanjian kerja waktu tetap yang telah berakhir
- g. Menawarkan pensiun bagi pekerja yang telah memenuhi syarat.

¹⁵Daniel Marshal Sajou dkk, "Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19" Jurnal Syntax Transformation, Vol. 1, No. 8, 2020, P 448

¹⁶Badan Kebijakan Fiskal, Kajian Dampak Covid-19 Terhadap Pasar Tenaga Kerja dan Respons Kebijakan di Kawasan Asia dan Pasifik, <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2021/08/18/2433-kajian-dampak-Covid-19-terhadap-pasar-tenaga-kerja-dan-respons-kebijakan-di-kawasan-asia-dan-pasifik> diakses pada 3 Juli 2022

¹⁷Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 88 huruf a ayat (1)

¹⁸Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Pasal 65

¹⁹Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

²⁰Akbar Pradima, "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan", Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9, No. 17, 2013

²¹Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1321

²²Enny Kartikasari dkk, "Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi" Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune, Vol. 4, No. 1, 2021

²³Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90

Pengupahan pada industri padat karya pada pandemi Covid-19 juga diatur oleh pemerintah dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Tertentu Dalam Masa Pandemi Covid-19. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan pada pekerja/buruh serta menjaga kelangsungan usaha pada industri padat karya tertentu selama pemulihan ekonomi dimasa pandemi. Perusahaan industri padat karya tertentu yang terdampak Covid-19 dapat melakukan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah pekerja/buruh. Perubahan besaran upah dapat dilakukan dengan berdasarkan kesepakatan pekerja dan pengusaha yang dilakukan secara musyawarah dan dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik.

Pemerintah juga mengatur tentang ketentuan Tunjangan Hari Raya (THR), meskipun dalam kondisi Covid-19, perusahaan harus tetap memberikannya kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih dan pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu. Bila perusahaan masih terdampak pandemi Covid-19 dan memang tidak mampu memberikan THR sesuai waktu yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan, maka perusahaan juga dapat melakukan musyawarah atau dialog dengan pekerja yang dilakukan dengan itikad baik dan secara kekeluargaan untuk mencapai kesepakatan. Kesepakatan akan dibuat secara tertulis yang memuat waktu pembayaran THR dengan syarat paling lambat sebelum hari raya keagamaan.

Pada tahun 2020, juga sempat dikeluarkan kebijakan Upah minimum 2021 dimasa pandemi Covid-19, dimana Surat Edaran Nomor M/11/KH.04/X/2020

tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 Pada Masa Pandemi Covid-19, dengan mempertimbangkan kondisi perekonomian saat ini, Gubernur diminta untuk:

1. Melakukan penyesuaian penetapan nilai upah minimum tahun 2021 sama dengan nilai upah minimum tahun 2020
2. Melaksanakan penetapan upah minimum setelah tahun 2021 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Menetapkan dan mengumumkan upah minimum provinsi tahun 2021 pada 31 Oktober 2020

Pemerintah juga mengeluarkan kartu prakerja, yang mana merupakan salah satu cara pemerintah untuk memberikan bantuan pada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan juga membantu pelaku usaha mikro yang terkena dampak pandemi sehingga bisa menjalankan kembali usahanya. Kartu prakerja ini bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, meningkatkan produktivitas, dan daya saing angkatan kerja. Bantuan yang diberikan dalam program kartu prakerja ini kepada setiap pemegang kartu adalah sebesar Rp3.550.000 yang diberikan secara bertahap selama 4 bulan. Pemerintah juga bekerja sama dengan BP Jamsostek melakukan pemberian intensif tambahan sebesar Rp600.000 kepada setiap pekerja yang menjadi korban PHK yang telah terdaftar dalam BP Jamsostek dan juga intensif survey kebekerjaan sebesar Rp150.000. Selain itu, bantuan berupa insentif pajak penghasilan juga diberikan pada pekerja, bantuan sosial bagi pekerja formal dan informal dan adanya perluasan program industri padat karya serta perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Me-

²⁴Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/6/HK.04/IV/2021 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2021 Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan

²⁵Hasil Wawancara dengan Dian Irawati selaku Pengawas Ketenagakerjaan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung pada 24 Agustus 2022

²⁶Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, (Jakarta: Djambatan, 1999), p. 7

²⁷Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5

²⁸Satjipto Raharjo, Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia, (Jakarta: Kompas, 2003), hlm. 121

²⁹Aloysius dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), p. 57

³⁰Ibid, p. 98

³¹Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

³²Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19

³³Ibid

³⁴Hasil Wawancara dengan Dian Irawati selaku Pengawas Ketenagakerjaan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung pada 24 Agustus 2022

³⁵Ibid

motong Upah Sepihak Karena Terdampak Covid-19

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang timbul akibat terjalinnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan akan berakhir saat putusnya hubungan kerja. Sesuai UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, upah yang diterima oleh pekerja harus dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, diatur juga mengenai upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Sejak adanya penyebaran pandemi Covid-19, pemerintah mengambil beberapa kebijakan seperti Social Distancing dan PSBB untuk mencegah penyebarannya. Sayangnya, beberapa kebijakan ini justru membuat kondisi sosial dan ekonomi menurun karena berkurangnya aktivitas sosial ekonomi sehingga daya beli masyarakat juga menurun. Akibatnya banyak perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan hingga gulung tikar. Beberapa perusahaan yang mengalami kerugian karena terdampak Covid-19 akhirnya mengambil kebijakan seperti memotong upah pekerja, merumahkan pekerja, bahkan melakukan pemutusan hubungan kerja. Terlebih kebijakan pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19 juga sangat berdampak pada bidang ketenagakerjaan karena adanya kebijakan bekerja secara work from home (WFH) sehingga perusahaan semakin berani melakukan pemotongan upah secara tidak layak dengan alasan pekerja bekerja dari rumah.

Dalam PP Pengupahan, pemotongan upah sebenarnya dapat dilakukan dengan ketentuan jumlah keseluruhan pemotongan upah tidak lebih dari 50% dalam setiap upah yang diterima pekerja. Sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama, pemotongan upah dapat dilakukan untuk pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah, pemotongan pajak penghasilan dan iuran jaminan sosial. Pemotongan upah juga dapat dilakukan secara tertulis untuk pembayaran hutang pekerja dan sewa rumah atau barang perusahaan lainnya yang disewa oleh pekerja. Dalam hal kelebihan pembayaran upah, pengusaha dapat langsung

memotong upah pekerja tanpa persetujuan pekerja. Jadi dapat dikatakan bahwa pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal perusahaan yang memotong upah pekerja karena terdampak pandemi Covid-19, jika dilihat dalam peraturan di atas tentunya pemotongan yang dilakukan tidak berdasarkan hukum dan akan menimbulkan perselisihan hak. Namun beberapa kebijakan pencegahan pandemi Covid-19 yang mempengaruhi pelaksanaan hubungan kerja selama masa pandemi Covid-19 justru menimbulkan persepsi, interpretasi dan penerapan yang berbeda, seperti terkait pemahaman makna pekerja WFH dan yang dirumahkan dan kaitannya dengan pelaksanaan pengupahan dan hak-hak pekerja lainnya.

Merespon permasalahan tersebut, dibentuklah oleh pemerintah Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Mencegah Serta Menanggulangi Covid-19. Dalam surat edaran tersebut terdapat langkah-langkah melindungi pekerja serta kelangsungan usaha pada masa pandemi Covid-19, kemudian bagi pengusaha yang melakukan pembatasan kegiatan usaha karena kebijakan pencegahan Covid-19 sehingga sebagian atau seluruh pekerjanya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka dapat dilakukan perubahan besaran dan cara pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Sayangnya surat edaran ini dicabut dengan alasan upaya pencegahan dan penanganan pandemi Covid-19 telah dilakukan serta langkah-langkah pemulihan ekonomi juga telah dilakukan yang berdampak pada pemulihan aktivitas usaha.

Langkah-langkah perubahan besaran upah ini akhirnya kembali tercantum dalam Keputusan Menteri Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. Dalam peraturan tersebut diatur mengenai sistem kerja saat pandemi yaitu bekerja secara WFO atau WFH dan mengenai pengupahan pekerja di masa pandemi Covid-19. Bekerja dari rumah atau WFH merupakan aktivitas pekerjaan yang dilakukan

oleh pekerja dari rumah atas perintah pengusaha dengan tetap menerima upah yang biasa diterima oleh pekerja/buruh.

Jika ternyata perusahaan sangat terdampak Covid-19 sehingga tidak mampu secara finansial membayar upah yang biasa diterima pekerja, maka pengusaha dapat melakukan perubahan besaran upah. Perubahan besaran upah ini harus dilakukan berdasarkan kesepakatan dengan pekerja yang dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha. Ketentuan ini juga berlaku bagi pekerja yang bekerja secara shift. Kesepakatan yang dilakukan harus memperhatikan kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha pengusaha yang mencapai kesepakatan dengan persetujuan kedua belah pihak.

Kesepakatan sendiri diartikan sebagai kesesuaian kehendak yang bebas antara para pihak mengenai hal-hal pokok yang diinginkan dalam perjanjian. Bebas yang dimaksudkan adalah bebas dari pemaksaan dan penipuan, apabila kesepakatan terjadi karena paksaan, penipuan ataupun sepihak, maka perjanjian akan menjadi tidak sah. Perubahan besaran upah atau pemotongan upah yang dilakukan tanpa adanya kesepakatan dengan pekerja atau sepihak tentu tidak sesuai dengan ketentuan Kepmenaker No. 104 Tahun 2021 dan dianggap melanggar hak pekerja serta akan merugikan pekerja.

Dalam hal perusahaan melakukan pemotongan upah sepihak, maka pekerja dapat mengambil tindakan untuk melaporkan pengusaha kepada dinas ketenagakerjaan setempat sesuai dengan lokasi perusahaan, yang mana dapat diselesaikan dengan penyelesaian sengketa secara mediasi. Dalam Pasal 1 angka 1 Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PHI), perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan disebut perselisihan hubungan industrial. Jika dilihat dari kronologi kasus, dengan adanya tindakan pemotongan upah sepihak oleh PT Metaplas Citra Cemerlang,

maka telah terjadi perselisihan hak.

Dalam Pasal 1 angka 11 UU PHI, perselisihan hak yang terjadi dalam satu perusahaan dapat diselesaikan dengan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja dan pengusaha yang apabila mencapai kesepakatan akan dibuat secara tertulis. Sebelumnya, PT Metaplas Citra Cemerlang telah melakukan perundingan secara bipartite dengan pekerja mengenai perubahan besaran upah dan kebijakan lainnya, namun perundingan tersebut gagal dan tidak mencapai kesepakatan.

Apabila gagal, maka dapat diselesaikan dengan tripartit atau mediasi yang dipimpin oleh pihak ketiga dari instansi pemerintahan yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan atau dinas ketenagakerjaan secara netral. Para pihak harus hadir di depan pihak ketiga untuk dapat menjelaskan masalah secara rinci, agar bisa membantu menciptakan sarana yang bisa mendorong penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Proses penyelesaian secara tripartit ini merupakan salah satu efektivitas untuk menyelesaikan perselisihan dengan diskusi terbuka antara pihak pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan. Dengan adanya pihak ketiga dari dinas bidang ketenagakerjaan, pihak diskusi diharapkan dapat berjalan sesuai dengan mekanisme dan pihak perusahaan ataupun pekerja dapat menjelaskan permasalahan secara terbuka serta saling memahami kondisi masing-masing.

Dalam mediasi yang dilakukan, kedua pihak tentunya harus saling mengerti dan memahami kondisi masing-masing. Apabila ingin melakukan perubahan besaran upah, perusahaan harus tetap memikirkan tingkat kesejahteraan pekerja. Jika pekerja mendapatkan upah yang tidak layak, maka hak tersebut akan berpengaruh pada daya beli masyarakat dan juga berdampak pada standar hidup pekerja. Disisi pekerja, apabila perusahaan memang benar terdampak pandemi Covid-19 sehingga mengalami kerugian, pekerja juga harus bisa memahami perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan, apalagi jika perusahaan melaksanakan sistem kerja shift, tentunya pekerja juga tidak bisa meminta upah secara penuh. Oleh karena itu, diperlukan sikap untuk memahami kondisi saat ini, jika ternyata tidak tercapai kesepaka-

tan, tentunya perusahaan akan rugi karena adanya tuntutan dari pekerja, sedangkan pekerja juga akan rugi karena kehilangan pekerjaan.

Dalam penyelesaian perselisihan, perusahaan harus bisa membuktikan kerugiannya dengan menunjukkan laporan keuangan perusahaan secara terbuka pada pekerja. Jika perusahaan sangat terdampak dan tidak mampu membayar upah pekerja sesuai dengan standar Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam penyesuaian besaran upah, maka perusahaan dapat mengajukan upaya penangguhan pembayaran upah sesuai UMP ke gubernur. Penangguhan upah sesuai UMP dapat dilakukan oleh perusahaan dengan ketentuan membuktikan terlebih dahulu dengan membuka laporan keuangan perusahaannya dan mengajukan upaya penangguhan upah kepada gubernur. Bila sudah disetujui, maka gubernur akan menetapkannya dalam keputusan gubernur. Namun, perusahaan diwajibkan membayar selisih kekurangan pembayaran upah pekerja sesuai UMP ditahun berikutnya. Hasil kesepakatan ini nantinya juga akan dilaporkan oleh perusahaan kepada dinas bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam penyelesaian perselisihan karena kekurangan upah akibat perusahaan terdampak pandemi Covid-19, sebenarnya tidak ada tindakan hukum terhadap perusahaan, karena sejak pekerja melakukan pengaduan akibat pemotongan upah sepihak karena terdampak Covid-19, dinas ketenagakerjaan akan tetap mengarahkan untuk melakukan perundingan dan mediasi sesuai dengan Kepmenaker No. 104 Tahun 2021. Dalam menanggapi pengaduan yang dilakukan pekerja, jika perusahaan memang terdampak pandemi Covid-19 maka dinas ketenagakerjaan akan mengeluarkan nota pemeriksaan 1, dimana didalamnya tidak hanya mencantumkan peraturan yang dilanggar, tapi juga Kepmenaker No. 104 Tahun 2021 yang mana dianjurkan untuk diselesaikan secara mediasi. Apabila penyelesaian dengan mediasi tidak berhasil juga dan perusahaan memang tidak dapat membuktikan kerugian perusahaan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menggugat perusahaan untuk mengganti kerugian upah pekerja.

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terkena Pemotongan Upah Secara Sepihak Karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Covid-19

Untuk menjaga keseimbangan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, diperlukan hukum ketenagakerjaan. Dimana hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk menegakkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi kaum yang lebih lemah, yakni pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. dalam UU Ketenagakerjaan perlindungan hukum dijelaskan untuk memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan tenaga kerja.

Perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga kepentingan subyek-subyek hukum dengan peraturan-peraturan atau kaidah yang berlaku. Perlindungan hukum berkaitan dengan adanya hak dan kewajiban yang mana dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum untuk melakukan suatu tindakan hukum. Menurut H L Bakels, perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Pengaturan tersebut meliputi aspek materil seperti keamanan kerja serta fasilitas kerja dan meliputi aspek immaterial seperti waktu kerja dan peningkatan pengembangan jasmani dan psikis pekerja.

Secara konstusional, konsep upah yang berlaku di Indonesia adalah pengupahan harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan pengupahan merupakan salah satu hal penting dalam perlindungan tenaga kerja, dimana hal tersebut sesuai dengan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 yang menjelaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan imbalan yang layak. Oleh karena itu, Undang-Undang Ketenagakerjaan memaknai upah sebagai hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayarkan upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran hak asasi manusia dan kejahatan yang dapat dipidana. Untuk melindungi upah pekerja, pemerintah membentuk beberapa kebijakan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan dan nilai upah

yang mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya sehingga dapat memberikan motivasi pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

Sejak adanya pandemi Covid-19 melanda, perlindungan hukum terhadap upah pekerja mengalami polemik tersendiri, baik dari pengusaha, pekerja ataupun pemerintah. Terjadinya penurunan ekonomi membuat semuanya menjadi sulit, termasuk bagi pekerja yang dipotong upahnya karena kebijakan perusahaan untuk mengurangi biaya perusahaan yang mengalami kerugian. Pelaksanaan perlindungan upah pekerja jadi terhalang karena adanya kendala preventif dan represif. Kendala preventif sendiri adalah adanya penurunan pendapatan perusahaan sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian sehingga terdapat pemotongan upah pekerja untuk mengurangi beban biaya perusahaan. Sedangkan kendala represif yang terjadi adalah dilakukannya pemotongan upah pekerja secara terang-terangan untuk menghindari Ketika ada audit dari dinas ketenagakerjaan.

Akhirnya untuk memastikan perlindungan upah pekerja dan juga mempertimbangkan kelangsungan usaha perusahaan, pemerintah mengeluarkan SE Menaker No 3 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, yang mana dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh
2. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek Covid-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit covid-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna

pencegahan dan penanggulangan Covid-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.

Jika didasarkan pada aturan diatas, upah pekerja tetap akan dibayarkan meskipun pekerja tidak bisa masuk kerja karena terkena Covid-19. Meskipun perusahaan terdampak Covid-19 dan mengalami kerugian, perusahaan tidak bisa langsung memotong upah pekerja, karena perusahaan ingin merubah atau menyesuaikan besaran upah, harus melakukan kesepakatan dengan pekerja/buruh terlebih dahulu, sehingga pengusaha juga tidak bisa semena-mena memotong upah pekerja dan tentunya harus mempertimbangkan kelangsungan hidup pekerja juga. Namun peraturan ini kemudian dicabut karena dirasa sudah menjalani langkah-langkah pencegahan Covid-19 dan pemulihan ekonomi yang berdampak pada pemulihan aktivitas usaha.

Pemerintah kemudian mengeluarkan Kepmenaker No 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. Dalam kepmenaker ini dijelaskan, bahwa untuk melindungi upah pekerja, pekerja yang bekerja secara WFO, WFH maupun yang dirumahkan tetap dibayarkan upahnya secara penuh. Bagi pekerja yang perusahaannya melaksanakan sistem kerja shift, juga tetap berhak terhadap upahnya. Apabila perusahaan masih terdampak Covid-19 dan tidak mampu secara finansial membayar upah pekerja, maka terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Tetap membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh
2. Jika perusahaan telah mengatur mengenai pelaksanaan upah pekerja/buruh yang dirumahkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka yang berlaku adalah PK, PP atau PKB

3. Bagi perusahaan yang terdampak pandemi Covid-19 sehingga tidak mampu secara finansial membayar upah pekerja/buruh, maka perusahaan dapat melakukan kesepakatan mengenai penyesuaian besaran upah dengan pekerja.

Dalam hal kesepakatan mengenai perubahan besaran upah yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh, kesepakatan harus dibuat secara tertulis yang di dalamnya memuat:

1. Besaran upah
2. Cara pembayaran upah yang dapat dilakukan secara sekaligus atau bertahap
3. Jangka waktu berlakunya kesepakatan

Mengenai upah yang dijadikan sebagai dasar perhitungan iuran dan manfaat jaminan sosial, hak atas pemutusan hubungan kerja dan hak lainnya yang diperhitungkan dengan upah akan dikecualikan dalam kesepakatan penyesuaian besaran upah dan tetap diperhitungkan dengan nilai upah sebelum penyesuaian upah berdasarkan kesepakatan. Untuk memastikan upah pekerja terlindungi dengan baik dan perusahaan mematuhi kesepakatan yang dibuat, setelah kesepakatan dibentuk secara tertulis, dalam Kepmenaker No. 104 Tahun 2021 dijelaskan bahwa hasil kesepakatan yang secara tertulis harus dilaporkan pada dinas bidang ketenagakerjaan provinsi secara daring. Hal ini bertujuan untuk pengawasan dan penegakan hukum atas kesepakatan yang dibuat sehingga memiliki kekuatan hukum yang tetap antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal perusahaan tetap bertindak semena-mena dan tidak mengikuti kesepakatan yang telah dibuat dan aturan yang ada, sehingga terjadinya pelanggaran hak upah pekerja, maka sesuai dengan penjelasan sebelumnya, pekerja dapat melaporkan perusahaan ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk melindungi hak mereka. Dalam proses penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha, pihak dinas ketenagakerjaan akan membantu untuk melindungi hak pekerja. Untuk melindungi pekerja, dinas ketenagakerjaan juga akan melakukan pengawasan

selama proses mediasi hingga selesai, yang mana berperan sebagai:

1. Pembinaan kepada pengusaha dan pekerja/buruh
2. Pendampingan kepada para pihak dalam proses mencapai kesepakatan penyesuaian upah
3. Pengawasan atas kesepakatan besaran upah maupun cara pembayaran upah.

Jika proses penyelesaian secara mediasi tidak berhasil dan perusahaan tetap memaksakan kehendaknya yaitu melakukan pemotongan upah pekerja, pekerja dapat menggugat perusahaan ke pengadilan untuk menuntut hak upahnya sebagaimana yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika perusahaan terbukti salah dan diharuskan membayar ganti rugi kekurangan pekerja namun enggan untuk menjalankan putusan untuk membayarkan kekurangan upah atas potongan upah yang dilakukan, berdasarkan Pasal 196 HIR (Het Herziene Indonesisch, Staatblad Tahun 1941 No. 44) pekerja sebagai pihak yang menang dalam pengadilan dapat mengajukan permohonan secara lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri agar putusan dijalankan. Selain itu, pekerja juga dapat melaporkan pengusaha ke kepolisian dengan dugaan pelanggaran Pasal 216 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, dimana tindakan pengusaha yang tak mau menjalankan putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap atau inkraacht dianggap sebagai tindakan yang menghalangi perintah dari pejabat atau penguasa umum.

Kesimpulan

Pemotongan upah secara sepihak karena perusahaan mengalami kerugian akibat terdampak Covid-19 merupakan tindakan yang tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hak. Perusahaan yang memang tidak mampu membayar upah pekerja karena terdampak Covid-19, dapat melakukan perubahan besaran upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja, bukan secara sepihak. Bagi perusahaan yang melakukan pemotongan upah sepihak, tidak

ada tindakan hukum yang diberikan, namun pekerja dapat melaporkan ke dinas ketenagakerjaan setempat agar perselisihan dengan perusahaan dapat diselesaikan secara mediasi sesuai dalam Kepmenaker No. 104 Tahun 2021. Jika mediasi yang dilakukan tidak berhasil, pekerja dapat menggugat perusahaan ke pengadilan hubungan industrial.

Untuk melindungi upah pekerja, pemerintah mengeluarkan seperti adanya Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. Dimana diatur bahwa pekerja WFH, WFO ataupun pekerja yang dirumahkan tetap dibayarkan upahnya. Dinas ketenagakerjaan setempat juga akan melakukan pengawasan selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila perusahaan memotong upah pekerja secara sepihak.

Saran

Perlunya meningkatkan kesadaran pekerja bahwa mereka dilindungi oleh aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah sehingga jika terjadi pelanggaran hak pekerja seperti pemotongan upah pekerja secara sepihak, pekerja dapat bertindak secara hukum. Hal ini dapat dilakukan dengan edukasi, pembinaan serta pelatihan atau training untuk pekerja yang dapat diselenggarakan perusahaan maupun pemerintah.

Diperlukan juga diterbitkan peraturan pemerintah terkait perlindungan pekerja/buruh pada saat pandemi Covid-19 supaya bersifat lebih mengikat pada perusahaan/pengusaha yang masih tetap melakukan pemotongan upah sepihak dan juga agar bisa terhindar dari PHK.

Daftar Pustaka

- Aloysius Uwiyono, S. H. (2014). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Daniel Marshal Sajou, K. M. (2020). Peran Negara Atas Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Syntax Transformation*, 448.
- Ellandra, A. Z. (2021, Oktober). Peraturan Terbaru Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi. Retrieved from Smartlegal. id: <https://smartlegal.id/ketenagakerjaan/2021/10/18/peraturan-terbaru-tentang-pedoman-pelaksanaan-hubungan-kerja-selama-masa-pandemi/>
- Endrawati, N. (2012). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak di Sektor Informal. *Jurnal Dinamika Hukum*, 275.
- Enny Kartikasari, M. W. (2021). Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 Secara Mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*.
- Fadli, A. (2020). Mengenal COVID-19 dan Cegah Penyebarannya Dengan “Peduli Lindungi” Aplikasi Berbasis Android. *Jurnal Teknik Elektro*, 1.
- Fiskal, B. K. (2021, Agustus). Kajian Dampak Covid-19 Terhadap Pasar Tenaga Kerja dan Respons Kebijakan di Kawasan Asia dan Pasifik. Retrieved from <https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2021/08/18/2433-kajian-dampak-Covid-19-terhadap-pasar-tenaga-kerja-dan-respons-kebijakan-di-kawasan-asia-dan-pasifik>
- Ketenagakerjaan, K. (2020, November). Survei Kemenaker: 88 Persen Perusahaan Terdampak Covid-19. Retrieved from <https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19>
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Retno Karunia Putri, R. I. (2021). Efek Pandemi Covid-19: Dampak Lonjakan Angka PHK Terhadap Penurunan Perekonomian di Indonesia. *Jurnal Bismak*, 72.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soepomo, I. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sumardjono, M. (1986). *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM.
- Sumardjono, M. (1986). *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM.