

## KEBERLAKUAN ALASAN PANDEMI COVID-19 DALAM DUNIA KETENAGAKERJAAN Andria Marchelia<sup>1</sup>, Dea Apriliani<sup>2</sup>, Mas Anienda Tien<sup>3</sup>

### *Abstract*

*The COVID-19 pandemic is often used as an excuse for companies to take arbitrary actions that lead to disputes over rights between employers and workers. one of the problems that will arise is in the form of cutting wages to termination of employment which is carried out unilaterally by the company. Especially in the process the company carries out unilaterally contradicting existing laws and regulations. So the research aims to find out whether the COVID-19 pandemic can be used as an excuse for companies to cut wages and terminate employment of their workers as reviewed by Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law of the Republic of Indonesia No. 11 of 2020 concerning Job Creation., as well as implementing regulations. Thus, to protect the normative rights of workers, researchers conduct research related to legal issues using the juridical normative approach, where what is studied is the norms and laws being enforced in society.*

*Keywords: COVID-19 pandemic; pay cuts; termination of employment; workers*

### **Abstrak**

Pandemi COVID-19 dijadikan alasan perusahaan untuk melakukan tindakan sewenang-wenang yang menimbulkan adanya perselisihan hak antar pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang muncul dari adanya perselisihan hak tersebut salah satunya berupa pemotongan upah hingga sampai pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Terlebih dalam prosesnya yang dilakukan perusahaan dengan cara sepihak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Maka, penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah Pandemi COVID-19 dijadikan alasan perusahaan untuk melakukan pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya yang ditinjau dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya. Sehingga, untuk melindungi hak normatif dari pekerja, peneliti melakukan penelitian terkait isu hukum tersebut dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, dimana yang diteliti adalah norma dan peraturan perundang-undangan yang telah berlaku di masyarakat.

Kata kunci: pandemi COVID-19; pekerja; pemotongan upah; pemutusan hubungan kerja

### **Pendahuluan**

Seperti yang diketahui, dunia saat ini dihadapkan dengan sebuah pandemi yaitu Pandemi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). COVID-19 merupakan salah satu virus yang menyerang sistem pernafasan manusia, kepanjangan dari COVID-19 sendiri adalah COVID-19. Tingkat penyebaran dari virus ini sangat mudah, sehingga tingkat penularannya pun semakin hari kian membanyak. Sehingga, karena dengan adanya Pandemi COVID-19 ini tak sedikit dampak yang dirasakan oleh berbagai pihak, tidak hanya dalam bidang kesehatan saja, tapi hingga bidang ketenagakerjaan pun ikut merasakan dampak dari adanya pandemi ini. Dengan kondisi yang kian hari penyebaran pandemi ini kian meningkat, maka pemerintah pun menetapkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) (Keppres No. 12-2020) sebagai bencana nasional. Tak hanya itu, pemerintah pun mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan guna menyesuaikan kondisi yang ada dan juga sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi tingkat penyebaran virus ini di Indonesia.

---

<sup>1</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya 1, Surabaya | andriamarchelia03@gmail.com.

<sup>2</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya 1, Surabaya | dea.apriliani0304@gmail.com.

<sup>3</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Jl. Rungkut Madya 1, Surabaya | masanienda.ih@upnjatim.ac.id.

Salah satu upaya pemerintah untuk mencegah penyebaran COVID-19 dengan memberlakukan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (PP No. 21-2020) untuk melakukan Pembatasan Sosial Skala Besar (PSBB), langkah yang diambil pemerintah ini mengarah ke pembatasan untuk beraktivitas di tempat umum. Sehingga, pemerintah menghimbau untuk perusahaan melakukan pekerjaannya dari rumah. Melihat situasi sekarang yang serba terbatas karena adanya pandemi ini, tak dipungkiri banyak perusahaan di Indonesia saat ini dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit karena tidak dapat secara maksimal melakukan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan pun dibuat kewalahan untuk mencari cara bagaimana menghadapi kondisi ini, sehingga untuk menekan biaya operasional atau produksi, perusahaan mengambil langkah dengan memotong upah pekerja atau buruh sampai pemutusan hubungan kerja, walaupun pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja diizinkan, tetapi dalam prosesnya harus disesuaikan dengan syarat atau batasan yang ditentukan peraturan perundang-undangan.<sup>4</sup>

Perlu diketahui, dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja lahir karena adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) menyatakan bahwa perjanjian kerja ialah sebuah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerja yang memuat syarat-syarat serta hak dan kewajiban para pihak meliputi; jenis perjanjian kerja (misal PKWT atau PKWTT), kapan dimulai (dan diakhiri) apakah ada masa percobaan, pekerjaan/tugas yang akan dilakukan (secara umum) serta tanggung jawab, jabatan yang diberikan (jika ada), besarnya upah, fasilitas yang tersedia serta hak dan kewajiban lainnya, termasuk berkenaan dengan berakhirnya hubungan kerja. Sehingga, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja berlandaskan dari perjanjian kerja serta peraturan perundang-undangan yang ada. Maka, langkah perusahaan dalam rangka menyelamatkan usahanya dengan memotong upah pekerjanya harus didasarkan kesepakatan hingga langkah pemutusan hubungan kerja pekerjanya haruslah upaya terakhir sesuai UU No. 13-2003 dan juga Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11-2020), pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dihindari karena pada dasarnya PHK merupakan upaya terakhir apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Sehingga agar PHK tidak terjadi, perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang telah tercantum dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

Pertanggal 20 April 2020, Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah memaparkan setidaknya ada 2.084.593 pekerja dari sektor formal dan informal yang berasal dari 116.370 perusahaan yang merasakan dampak dari adanya Pandemi COVID-19 ini. Dengan rincian sebagai berikut, pekerja formal yang terkena dampak dirumahkan dari adanya pandemi ini sebanyak 1.304.777 pekerja dari 43.690 perusahaan. Selanjutnya, pekerja formal yang di PHK sebanyak 241.431 pekerja dari 41.236 perusahaan yang ada. Untuk sektor informal yang terkena dampak dari adanya pandemi ini sebanyak 538.385 pekerja dari 31.444 perusahaan atau UMKM.<sup>5</sup> Berdasarkan data aduan yang masuk ke posko pengaduan pelanggaran hak ketenagakerjaan yang dibuka oleh LBH Pers dan AJI Jakarta, terkait kasus pemotongan upah hingga PHK dengan alasan *force majeure* akibat pandemi

<sup>4</sup> Beny Yudianto and Tomy Michael, 'KEBERLAKUAN ASAS EQUALITY BEFORE THE LAW BAGI PEJABAT PELAKSANA KEBIJAKAN PENANGANAN COVID-19', *Mimbar Keadilan*, 14.1 (2021) <<https://doi.org/10.30996/mk.v14i1.4334>>.

<sup>5</sup> Biro Humas Kemnaker, 'Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti', *Kemnaker.Go.Id*, 2020.

ini, terhitung sejak tanggal 3 April hingga 1 Mei 2020 terdapat 61 aduan, terdiri dari kasus PHK sepihak sebanyak 26 aduan, kasus pekerja dirumahkan sebanyak 21 aduan, pemotongan atau penundaan upah sebanyak 11 aduan dan aduan lainnya sebanyak 3 aduan.<sup>6</sup>

Peneliti menemukan terdapat penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini. Berikut persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini:

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1	Wardatul Fitri, 2020, Implikasi Yuridis Status Bencana Nasional Pandemi <i>Corona Virus Disease 2019</i> Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan	Pandangan Para Ahli terhadap Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020.	Objek penelitian Wardatul Fitri berfokus pada perbuatan hukum keperdataan.	Implikasi yuridis legitimasi COVID-19 terhadap keperdataan.
2	Halida Zia, 2020, Kajian Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pemotongan Gaji Karyawan Karena Perusahaan Terdampak COVID-19	Akibat hukum ketenagakerjaan terhadap pemotongan gaji karyawan karena perusahaan terdampak COVID-19.	Penelitian Halida merujuk upaya perusahaan yang terdampak COVID-19 dengan melakukan penangguhan pembayaran upah.	Kajian hukum hukum positif terkait pemotongan upah
3	Nanang Rudi Hartanto dan Amalia Suci, 2020, Tinjauan Yuridis <i>Work Form Home</i> Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan	Pemotongan upah karena Pandemi tidak terdapat dalam hukum positif pengupahan	Penelitian Nanang Rudi dan Amalia Suci berfokus pada perlindungan hak upah pekerja	Analisis hukum positif terkait perlindungan hak pekerja selama <i>work form home</i>
4	Yusuf Randi, 2020, Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan	Mengulas force majeure dari segi teori dan Yurisprudensi Mahkamah Agung.	Objek penelitian tidak hanya dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, namun juga dikaitkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan perundang-undangan terbaru lainnya	Perlindungan hukum atas tindakan PHK sepihak dengan alasan Pandemi COVID-19 dengan menggunakan Undang-undang terbaru
5	Vicko Taniady, dkk, 2020, PHK Dan Pandemi COVID-19: Suatu Tinjauan Hukum Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Di Indonesia	Mengulas terkait Pasal 164 Undang-undang Ketenagakerjaan berkenaan dengan PHK dengan alasan Pandemi COVID-19	Dalam hal ganti rugi terkait objek penelitian telah menggunakan dasar yang baru, berupa Undang-Undang Cipta Kerja	Undang-undang Cipta Kerja menjadi landasan dalam penentuan Pandemi COVID-19 dijadikan sebagai alasan melakukan PHK

Tabel 1.  
 Orisinalitas Penelitian

<sup>6</sup> M. Rizki Yudha, 'Kajian Tentang PHK Dengan Alasan Force Majeur, Kajian Tentang PHK Dengan Alasan Force Majeur', *Lbhpers.Org*, 2020.

Sehingga, penelitian ini berfokus pada keputusan sepihak perusahaan untuk memotong upah pekerja/buruh dan juga melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi COVID-19 apakah dibenarkan atau tidak dibenarkan menurut hukum positif serta kaitannya dalam bidang hukum memberikan kepastian hukum untuk pekerja/buruh yang terkena pemotongan upah dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak dengan alasan pandemi COVID-19.<sup>7</sup>

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif.<sup>8</sup> Dalam metode penelitian ini merupakan metode penelitian hukum kepustakaan, yang dalam proses penelitiannya tidak melakukan penelitian yang memerlukan terjun langsung atau studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data, melainkan lebih meneliti bahan-bahan hukum, berupa peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum yang berlaku di masyarakat.<sup>9</sup>

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

#### **Analisis Relevansi Pemotongan Upah Dan PHK Dengan Pandemi Covid-19**

Upaya-upaya yang dimaksud tertuang dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Massal, yang berisi upaya melakukan pengurangan upah dan fasilitas terhadap pekerja tingkat atas; melakukan pengurangan shift kerja; melakukan pembatasan/menghapuskan sistem kerja lembur; melakukan pengurangan jam kerja; melakukan pengurangan terhadap hari kerja; memberikan libur atau merumahkan pekerja/buruh secara bergantian untuk sementara waktu; tidak memperpanjang atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; dan melakukan sistem pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Dalam hal upaya pemutusan hubungan kerja sebagai jalan terakhir dalam perusahaan mengambil keputusan untuk menyelamatkan kegiatan operasional usahanya. Beranjak dari upah yang merupakan hak normatif atau setara dengan hak utama yang pasti diperoleh pekerja dan keluarga pekerja, perihal upah menimbulkan kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja, maka perlu pula perhatian dari pemerintah, Pasal 88 - 98 UU No. 13-2003 mengatur pengupahan pekerja/buruh tanpa terkecuali berhak mendapatkan penghasilan tanpa diskriminasi untuk kebutuhan hidup yang layak, dengan begitu pemerintah pun menetapkan kebijakan pengupahan, tujuannya untuk melindungi pekerja/buruh. Sehubungan dengan hal tersebut, model kebijakan pemerintah Indonesia dalam sistem pengupahan di Indonesia dituangkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No. 78-2015) yang saat ini digantikan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No. 36-2021) sebagai peraturan pelaksana yang diamanatkan dalam Pasal 97 UU No. 13-2003.

Pasal 3 PP No. 36-2021 menyatakan hak pekerja/buruh atas upah ada pada saat terjadinya hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang tertuang secara baik tertulis atau tidak tertulis dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja (seperti, pekerja meninggal dunia, adanya kesepakatan bersama atau adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Sehingga mengenai pemotongan upah yang

<sup>7</sup> Tomy Michael, 'Kesulitan Dalam Memaknai Kesempurnaan Informasi Era Covid-19', *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020.

<sup>8</sup> Astria Yuli Satyarini Sukendar, Amanda Raissa, and Tomy Michael, 'Authority of the Indonesian Broadcasting Commission (KPI) Against Youtube and Netflix According to Law Number 32 of 2002 Regarding Broadcasting', *Technium Social Sciences Journal*, 8 (2020) <<https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.815>>.

<sup>9</sup> Daniel Wejasokani Gobai and Yulianus Korain, 'HUKUM PERKAWINAN KATOLIK DAN SIFATNYA. SEBUAH MANIFESTASI RELASI CINTA KRISTUS KEPADA GEREJA YANG SATU DAN TAK TERPISAHKAN', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2020 <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v3i1.3015>>.

terdapat dalam Pasal 63 PP No. 36-2021 pengusaha melakukan pemotongan upah terkait dengan pembayaran denda, ganti rugi dan/atau uang muka upah dilakukan berdasarkan pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Kemudian, pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan dan/atau sewa rumah yang disewakan pengusaha kepada pekerja haruslah berdasarkan kesepakatan tertulis, kecuali dalam hal kelebihan pembayaran upah kepada pekerja dapat dilakukan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja. Pasal 64 PP No. 36-2021 pemotongan upah untuk pihak ketiga harus disertai surat kuasa dari pihak pekerja yang pada pelaksanaannya dapat dilakukan penarikan kembali setiap saat, kecuali untuk semua kewajiban pembayaran oleh pekerja terhadap negara atau iuran peserta pada suatu dana jaminan sosial. Pasal 65 PP No. 36-2021 menyatakan seluruh pemotongan upah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja semestinya. Sehingga, perusahaan tidak dapat sewenang-wenang atau serta merta melakukan pemotongan upah pekerja karena kondisi pandemi COVID-19 karena dalam ketentuan Pasal 63 PP No. 36-2021 pemotongan upah sebagaimana yang telah dijabarkan tidak menyebutkan alasan pandemi atau wabah dapat dijadikan alasan atau dasar dalam pemotongan upah pekerja/buruh, maka hal tersebut dianggap tidak sesuai dengan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial.<sup>10</sup> Bahkan, Pasal 61 PP No. 36-2021 memberikan denda pada pengusaha yang terlambat melakukan pembayaran upah pekerja atau tidak melakukan pembayaran upah sebagaimana yang telah ditentukan dan diperjanjikan, maka berkenaan dengan pengenaan denda kepada pengusaha tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja, pengusaha dikenai denda dihitung sejak hari keempat hingga kedelapan terhitung mulai tanggal seharusnya upah dibayar, maka dikenai denda untuk setiap hari keterlambatan sebesar 5% (lima persen) dari upah yang sepatutnya dibayarkan. Lebih dari hari ke delapan dikenakan denda keterlambatan 5% (lima persen) ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan, namun dalam 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi dari 50% (lima puluh persen) dari upah yang sepatutnya dibayarkan. Lebih dari satu bulan dikenai denda atas keterlambatan seperti yang dimaksud dalam huruf a) dan b) dan ditambah suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah. Walaupun, dengan adanya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional (Keppres No. 12-2020) yang melegitimasi pandemi COVID-19 sebagai *force majeure*, tidak sedikit pakar hukum menilai terbitnya keputusan presiden tersebut tidak dapat dijadikan dasar sebagai alasan untuk mengkualifikasikan keadaan memaksa (*force majeure*), seperti pendapat Refly Harun mengatakan dengan adanya COVID-19 baik para pihak perjanjian dan juga objek perjanjiannya tidak sekaligus hilang, seperti halnya yang terjadi dengan bencana alam, sehingga pandemi COVID-19 dianggap tidak dapat dijadikan alasan keadaan memaksa (*force majeure*) untuk membatalkan kontrak.<sup>11</sup> Begitupun pendapat Mahfud MD, keputusan presiden tersebut sebagai dasar pembatalan kontrak keperdataan terutama berkaitan dengan kontrak bisnis yang merupakan kekeliruan dan tidak bisa

---

<sup>10</sup> Nanang Rudi Hartanto dan Amalia Suci, 'Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan Undang – Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Supremasi*, Volume 10 (2020), Page 70.

<sup>11</sup> Wardatul Fitri, 'Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan', *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Volume 9 (2020), Page 85.

langsung dijadikan alasan atau dasar dalam melakukan pembatalan kontrak dengan alasan keadaan memaksa (*force majeure*). Kemudian, tidak ada peraturan atau kebijakan pemerintah begitupun dalam Surat Edaran Menteri yang berlaku saat ini yang memperbolehkan perusahaan melakukan pemotongan upah dengan alasan Pandemi COVID-19 tanpa kesepakatan terlebih dahulu, kesulitan arus kas dan turunnya omzet perusahaan karena kegiatan usaha tetap dapat berjalan walau diminimalisir pergerakannya baik bekerja secara daring dan/atau dibatasi jam operasionalnya, sehingga perusahaan tetap dapat beroperasi. Hal ini bukanlah sepenuhnya disebabkan oleh pandemi COVID-19, melainkan karena penurunan permintaan atau pembelian konsumen. Tetapi, Pasal 48 PP No. 36-2021 memberikan kelonggaran untuk perusahaan jika perusahaan terpaksa melaksanakan pemotongan upah pekerja/buruhnya dengan dibuktikan adanya bentuk kerugian yang tertulis atau bentuk lain yang dapat dibuktikan, namun perlu digaris bawahi perusahaan terlebih dahulu harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Peninjauan upah oleh pengusaha atas perubahan struktur dan skala upah ini berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah, peninjauan upah wajib diberitahukan kepada pekerja yang mengalami perubahan berdasarkan kesepakatan pekerja/buruh atas upah pokok yang diterima dan perlu diingat tidak boleh rendah daripada upah minimum yang berlaku, dokumen struktur dan skala upah yang ditetapkan harus diperlihatkan kepada pejabat berwenang pada kementerian atau dinas provinsi atau kabupaten/kota di bidang ketenagakerjaan. Sehingga, peninjauan upah penting dalam masa pandemi COVID-19 sebagai sikap transparansi perusahaan kepada pekerja/buruhnya bila keputusan pemotongan upah oleh perusahaan merupakan jalan keluar untuk menstabilkan arus kas perusahaan dan apabila jika tetap dilakukan untuk melakukan pembayaran upah semestinya di kondisi seperti saat ini dapat membuat kerugian yang makin memperburuk omzet perusahaan.<sup>12</sup> Sehingga kesimpulan mengenai pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan pandemi COVID-19 tidak berdasarkan hukum, dikarenakan dalam Pasal 63 PP No. 36-2021 tidak termuat alasan wabah atau pandemi dapat dilakukan pemotongan upah dan dapat menimbulkan perselisihan hak, karena pada hakikatnya bahwa hubungan kerja baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan kesepakatan bersama dan apabila terdapat perubahan dalam struktur dan skala upah perlu dilakukan dahulu peninjauan upah serta wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh. Apabila upaya-upaya yang terdapat dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Massal telah dilakukan dan tidak dapat dihindarkan hingga sampai pada pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan pun perlu mengetahui bagaimana tahapan melakukan PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

### **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perselisihan Hak Yang Timbul Karena Adanya Pandemi Covid-19**

Terkait perusahaan yang melakukan pemotongan upah maupun PHK tidak sesuai mekanisme dan ketentuan sebagaimana mestinya, maka dapat dimaknai perusahaan melakukan pemotongan upah dan PHK sepihak yang mana tindakan perusahaan tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan dapat memunculkan perselisihan hubungan industrial. Bagi pekerja/buruh yang sedang mengalami perselisihan dapat melakukan pengajuan

---

<sup>12</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), Page 24.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi (perundingan) maupun litigasi (pengadilan).

Pada dasarnya penyelesaian terhadap perselisihan hubungan industrial dalam Pasal 136 UU No. 13-2003 dilaksanakan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat dan apabila nantinya tidak tercapai dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No. 2-2004). Prinsip pada undang-undang ini yaitu mengutamakan musyawarah untuk mufakat, bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan baik melalui penyelesaian non-litigasi atau litigasi dan cepat, adil dan murah.<sup>13</sup> Perselisihan hubungan industrial dapat terjadi dengan penyebab adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh, dalam hal pekerja/buruh terkena pemotongan upah maupun yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha akibat dari kerugian yang melanda perusahaan yang merupakan dampak dari pandemi COVID-19 adalah tidak berlandaskan hukum dan dapat menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak.

Berkenaan dengan pemotongan upah dan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, upaya yang dapat dilakukan pekerja sebenarnya sama yaitu melalui proses perundingan antar pengusaha dan pekerja untuk menemukan kata sepakat. Berikut berkaitan dengan prosedur penyelesaian perselisihan PHK yang dapat ditempuh pekerja yang telah tertuang di dalam UU No. 2-2004 dalam tahap awal penyelesaian hubungan industrial, hal yang harus ditempuh oleh kedua belah pihak apabila terjadi perselisihan hak adalah dengan melakukan perundingan, berupa perundingan bipartit dan tripartit. Dalam tahap ini, baik pekerja maupun pemberi kerja ataupun serikat dipertemukan untuk melakukan diskusi untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Tahap-tahapnya yaitu<sup>14</sup> penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit. Tahap ini diselesaikan di dalam ranah perusahaan. (Pasal 3-7). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan tripartit. Dalam tahap ini melibatkan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikan perselisihan hak yang terjadi. Tripartit dapat melalui mediasi (Pasal 8-16), konsiliasi (Pasal 17-28) maupun arbitrase (Pasal 29-52).

Dalam tahap bipartit ini akan dilakukan perundingan, apabila perundingan berhasil nantinya akan dituangkan ke dalam perjanjian bersama yang di tanda tangani oleh kedua belah pihak dan nantinya wajib untuk ditaati. Nantinya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila tahap bipartit gagal akan dilanjutkan ke tahap tripartit dan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) setempat. Dalam tahap ini masuklah ke tahap tripartit. Dalam tahap ini, peran dari Disnaker dapat memfasilitasi para pihak untuk menyediakan baik mediator, konsiliator dan juga arbiter atas persetujuan para pihak untuk membantu menyelesaikan perselisihan yang ada. Apabila dari tahap tripartit pun gagal, maka dilanjutkan dengan membawa perkara perselisihan hak ini untuk diselesaikan melalui upaya litigasi atau melalui ranah pengadilan.

Penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial (Pasal 55-58). Apabila upaya non-litigasi telah ditempuh dan pada akhirnya tidak menemukan titik terang untuk

---

<sup>13</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas – Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), Page. 136-137.

<sup>14</sup> Agatha Jumiati Dahlia, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004', *Wacana Hukum*, Volume IX (2011), Page. 46-50.

menyelesaikan permasalahan tersebut. Maka tahap selanjutnya adalah, dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam hal terjadinya PHK, dalam Pasal 156 ayat (1) UU No. 11-2020 Bab IV Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha wajib membayar uang denda/ganti rugi berupa uang pesangon dan/atau uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja. Lalu dikaitkan dengan PHK yang di alami PKWT, Per-tanggal 2 Februari 2021 telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. (PP No. 35-2021). Dalam Pasal 15 dan 16 PP No. 35-2021 menyatakan pengusaha wajib memberikan uang ganti rugi/denda atau kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya didasarkan PKWT, yang nantinya akan diserahkan kepada pekerja saat berakhirnya PKWT, berkenaan dengan perhitungan dan besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak telah diatur secara rinci dalam Pasal 40 hingga Pasal 57.<sup>15</sup>

Berkenaan dengan isu yang berkaitan dengan COVID-19, peran dari UU No. 13-2003, UU No. 11-2020 serta peraturan perundang-undangan terkait adalah sebagai alat perlindungan hak-hak pekerja. Tak hanya itu, peran dari UU No. 2-2004 juga sangat penting, dimana sebagai pedoman untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Mengenai ganti rugi, atas pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap karyawan PKWT, perusahaan diwajibkan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak yang disesuaikan dengan sisa kontrak yang masih berjalan dan juga PP No. 35-2021.

Pemotongan upah maupun PHK itu sebenarnya tidak dilarang, apabila alasan yang dilakukannya pemotongan upah atau PHK itu jelas. Apabila pemotongan upah telah dilaksanakan dengan kesepakatan dan langkah PHK tidak dapat dihindarkan, haruslah dengan proses yang sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan. Karena pada dasarnya terdapat hak dan kewajiban yang dipikul oleh masing-masing pihak dari adanya hubungan kerja. Apabila nantinya pemotongan upah sepihak yang perubahan besarnya tidak dilakukan peninjauan upah terlebih dahulu dan tidak diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan sebelumnya dan juga langkah PHK sepihak terjadi dengan tidak disertakannya alasan yang jelas, tidak dilaksanakannya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta tidak dilakukannya pembayaran ganti rugi, maka pekerja berhak untuk meminta diusut kembali untuk menemukan kejelasan. Baik dengan pengajuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara non-litigasi (mediasi, konsiliasi, arbitrase) maupun secara litigasi dengan pengajuan gugatan atas perselisihan hak dan atau perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

### **Kesimpulan**

Berkenaan penggunaan alasan Pandemi COVID-19 melakukan pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh perusahaan dikarenakan alasan pandemi COVID-19 tidak berdasarkan hukum dikarenakan dalam Pasal 63 PP No. 36-2021 tidak termuat alasan wabah atau pandemi dapat dilakukan pemotongan upah dan dapat menimbulkan perselisihan hak, karena pada hakikatnya bahwa hubungan kerja baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan kesepakatan bersama dan apabila terdapat perubahan dalam

---

<sup>15</sup> Sugeng Hadi Purnomo, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jhbbc.v2i2.2493>>.

struktur dan skala upah perlu dilakukan dahulu peninjauan upah serta wajib diberitahukan kepada seluruh pekerja/buruh.

Pandemi COVID-19 sebagai alasan *force majeure* perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja, Di dalam penggunaan alasan *force majeure* harus diikuti dengan tutupnya perusahaan Apabila perusahaan tidak tutup, maka pengguna Pandemi COVID-19 dijadikan alasan *force majeure* tidak diperbolehkan karena bertentangan dengan Pasal 154A huruf d UU No. 11-2020 Bab IV Ketenagakerjaan. Alasan selanjutnya jika meninjau dari Pasal 154A huruf b UU No. 11-2020 Bab IV Ketenagakerjaan PHK dengan alasan Pandemi COVID-19 merupakan langkah efisiensi, hal ini dapat dilakukan. Namun, dalam penggunaan alasan efisiensi, harus dengan alasan yang jelas serta telah dipastikan perusahaan telah melakukan segala upaya yang tertuang dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Berkenaan dengan perlindungan hukum yang ditujukan bagi pekerja PKWT yang di PHK secara sepihak oleh perusahaan, dengan adanya PHK ini berdampak terhadap hilangnya pekerjaan serta pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, pekerja berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang pengahrgaan, dan uang pengganti hak sebagai akibat dari PHK yang dilakukan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Yang dimana berkenaan dengan pekerja PKWT telah diatur jelas besaran dan perhitungannya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Menindak lanjuti tindakan perusahaan yang melakukan pemotongan upah maupun PHK secara sepihak dengan makna tidak adanya tahap-tahap rundingan bipartit maupun tripartit yang dilakukan oleh perusahaan, dan juga tak ada itikad baik dari perusahaan, pekerja berhak untuk mengajukan gugatan atas perselisihan hak yang timbul akibat adanya pemotongan upah maupun PHK sepihak oleh perusahaan. Karena tindakan yang dilakukan oleh perusahaan bertentangan dengan UU, UU No. 11-2020, UU No. 2-2004 dan peraturan perundang-undangan lainnya yang pada intinya menyatakan bahwa adanya proses-proses yang harus dilakukan berupa tahap rundingan sebelum akhirnya PHK terjadi.

#### **Daftar Pustaka**

- Astria Yuli Satyarini Sukendar, Amanda Raissa, and Tomy Michael, 'Authority of the Indonesian Broadcasting Commission (KPI) Against Youtube and Netflix According to Law Number 32 of 2002 Regarding Broadcasting', *Technium Social Sciences Journal*, 8 (2020) <<https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.815>>
- Dahlia, Agatah Jumiaty, 'Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004', *Wacana Hukum*, Volume IX (2011), 46-50
- Fitri, Wardatul, 'Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) Terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan', *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, Volume 9 N (2020), 85
- Gobai, Daniel Wejasokani, and Yulianus Korain, 'HUKUM PERKAWINAN KATOLIK DAN SIFATNYA. SEBUAH MANIFESTASI RELASI CINTA KRISTUS KEPADA GEREJA YANG SATU DAN TAK TERPISAHKAN', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2020 <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v3i1.3015>>
- Hadaningsih, Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019)
- Hartanto, Nanang Rudi; Suci, Amalia;, 'Tinjauan Yuridis Kebijakan Work From Home Berdasarkan

- Undang - Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Supremasi*, Volume 10 (2020), 70
- Kemnaker, Biro Humas, 'Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja Yang Ter-PHK Nanti', *Kemnaker.Go.Id*, 2020
- Michael, Tomy, 'Kesulitan Dalam Memaknai Kesempurnaan Informasi Era Covid-19', *Adalah: Buletin Hukum Dan Keadilan*, 2020
- Purnomo, Sugeng Hadi, 'PEKERJA TETAP MENGHADAPI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jhbhc.v2i2.2493>>
- Uwiyono, Aloysius, *Asas - Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018)
- Yudha, M. Rizki, 'Kajian Tentang PHK Dengan Alasan Force Majeur, Kajian Tentang PHK Dengan Alasan Force Majeur', *Lbhpers.Org*, 2020
- Yunianto, Beny, and Tomy Michael, 'KEBERLAKUAN ASAS EQUALITY BEFORE THE LAW BAGI PEJABAT PELAKSANA KEBIJAKAN PENANGANAN COVID-19', *Mimbar Keadilan*, 14.1 (2021) <<https://doi.org/10.30996/mk.v14i1.4334>>