

**KAJIAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN
KARENA PERUSAHAAN TERDAMPAK COVID-19****Halida Zia**

Dosen pada Fakultas Hukum Universitas Muara Bungo
Jl. Diponegoro No. 27 Kelurahan Cadika, Kecamatan Rimbo Tengah,
Kabupaten Bungo Telp/Fax (0747) 323310 Kode Pos 37214
halidazia234@gmail.co.id

RINGKASAN

Pandemi Covid-19 yang menjadi wabah global saat ini berdampak pada banyak sektor mulai dari kesehatan, sosial, ekonomi, dunia usaha dan ketenagakerjaan. pada saat pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) sebagian perusahaan tidak boleh beroperasi. Akibatnya, ada perusahaan yang memutuskan untuk merumahkan pekerja atau memerintahkan pekerja untuk bekerja dari rumah (work from home/WFH). Bagi perusahaan yang melaksanakan WFH, artinya pekerja tetap bekerja, tapi tidak hadir ke tempat kerja baik itu kantor atau pabrik seperti biasanya. Mengingat pekerja melaksanakan pekerjaannya, maka upah dan tunjangan tetap dibayar pengusaha. Dalam kondisi ini, bisa saja pengusaha tidak membayar tunjangan yang sifatnya tidak tetap. Pandemi Covid-19 berpotensi banyak perselisihan ketenagakerjaan yang muncul. Salah satunya perselisihan hak terkait pemenuhan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama terkait pemenuhan upah. 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. Lalu bagaimana akibat hukum ketenagakerjaan atas pemotongan gaji karyawan karena kondisi perusahaan terdampak Covid-19?

Keywords : Covid-19, Upah, Hukum Ketenagakerjaan**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Pembangunan nasional berdasarkan konstitusi negara Indonesia yakni terdapat dalam Pasal 33 UUD 1945 tentang demokrasi ekonomi. Salah satunya adalah ekonomi kerakyatan yang dapat berkembang menjadi sumber kekuatan ekonomi mandiri dan handal yang dapat menyerap tenaga kerja.¹

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, Usaha besar maupun Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan dalam menjalankan kegiatan usaha. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja merupakan hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum. Sebagaimana kita ketahui baik pelaku usaha ataupun tenaga kerja sama-sama memiliki hak

¹ Zia, Halida. "Pengaturan Pengembangan Umkm Di Indonesia." *Rio Law Jurnal* 1.1 (2020)

dan kewajiban dan terikat pada perjanjian yang telah mereka sepakati sesuai dengan asas *Pacta Sun Servanda* dan juga terdapat dalam Pasal 1338 BW. Dalam artikel ini akan dikaji lebih lanjut dikaji mengenai hak dan kewajiban perusahaan dalam pemenuhan upah terhadap karyawan.

Menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan 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. Jadi berdasarkan amanat undang-undang ketenagakerjaan pelaku usaha mempunyai kewajiban untuk membayarkan upah/gaji karyawannya. Adapun komponen upah menurut Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan teridri dari: upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap dan upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja/karyawan memiliki payung hukum yang jelas dan tegas mengenai hak yang didapatkan atas telah selesainya pemenuhan kewajiban terhadap si pemberi kerja/pelaku usaha sesuai dengan perjanjian kerja. Sebagaimana disebutkan dalam penjelasan umum undang-undang ketenagakerjaan bahwa:²

² Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaedah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat*.

[...] pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat, untuk itu diperlukan pengaturan yang komprehensif [...].³

Berdasarkan ketentuan umum undang-undang tersebut dapat dilihat ada kepentingan-kepentingan umum dan ada kepentingan-kepentingan khusus. Sebagai contoh, ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 1 Angka 14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. “berdasarkan perjanjian tersebut bahwa pembuat perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja bernuansa kepenringan khusus/privat akan tetapi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak bernuansa kepentingan umum/publik. Mengapa bernuansa publik? Karena undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai syarat-syarat kerja, hak, kewajiban, beserta sanksi apabila tidak terpenuhi.⁴

³ Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4729).

⁴ Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003

Kemudian sesuai dengan 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 mengatur tentang ketentuan gaji karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan:

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai ODP terkait 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 suspect atau terduga COVID-19 dan diisolasi/dikarantina menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa isolasi/karantina.
3. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena penyakit COVID-19 yang dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan.
4. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah daerah masing-masing dalam mencegah dan menanggulangi COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Dalam kondisi perkenomian saat ini wabah Covid-19 menyebar keseluruh dunia yang mengakibatkan banyak perusahaan terganggu dalam operasioanal nya tentu memiliki dampak pada kemampuan pengusaha untuk

memenuhi kewajiban membayarkan upah/gaji secara penuh terhadap karyawan. Badan Kebijakan Fiskal (BKF) Kementerian Keuangan bahkan mengungkapkan angka pengangguran di Indonesia bisa semakin memburuk dengan banyaknya perusahaan merugi bahkan sampai gulung tikar. Kemudian bagaimana aturan mengenai upah yang tidak dibayarkan sebagaimana mestinya.

Permasalahan

Bagaimana akibat hukum ketenagakerjaan terhadap pemotongan gaji karyawan karena perusahaan terdampak Covid-19?

PEMBAHASAN

Pemotongan upah oleh pengusaha dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama untuk:

- a. denda;
- b. ganti rugi; dan/atau
- c. uang muka upah

Selain itu, terdapat pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga yang hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali. Surat kuasa tersebut dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran pekerja/buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, terdapat pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk:

- a. pembayaran hutang atau cicilan hutang pekerja/ buruh; dan/ atau
- b. sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.

Kemudian pemotongan upah oleh pengusaha juga dapat dilakukan tanpa persetujuan pekerja/buruh dalam hal terjadi kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruh. Patut digarisbawahi, jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh. Sehingga dari penjelasan di atas, bahwa alasan pemotongan upah karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah virus corona adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak.

1.1. Penyelesaian Perselisihan Hak⁵

Perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU 2/2004”) memiliki arti:

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulai perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan

perselisihan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa perundingan bipartit telah dilakukan. Perselisihan hak yang telah dicatat itu selanjutnya harus diselesaikan melalui mediasi terlebih dahulu sebelum diajukan ke pengadilan hubungan industrial. Bila mediasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

1.2. Penangguhan Pembayaran Upah

Selain itu, bagi perusahaan untuk melakukan penangguhan pembayaran upah (jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum) sebagaimana diperbolehkan dalam Pasal 90 ayat (2) UU 13/2003 yang menegaskan bahwa bagi pemberi kerja yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Tata cara penangguhan upah minimum kemudian diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum (“Kepmenakertrans 231/2003”). Yang patut diperhatikan adalah pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Permohonan tersebut merupakan hasil kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat. Sehingga, jika perusahaan merugi akibat wabah Covid-19 dan belum mampu membayar upah pekerjanya sesuai upah minimum, maka perusahaan

⁵ <https://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 06 Juli 2020 jam 20.00.

dapat melakukan penangguhan pembayaran upah dengan terlebih dahulu melakukan perundingan dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh terkait penangguhan tersebut. Namun, penangguhan pembayaran upah minimum oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tidak serta-merta menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah minimum selama masa penangguhan.

KESIMPULAN

Hubungan Perusahaan dan karyawan merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Perusahaan dapat memperoleh jasa sedangkan karyawan dapat memperoleh upah/gaji atas hak dan kewajiban keduanya diatur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya payung hukum ini diharapkan adanya kepastian hukum mengenai hak karyawan atas upah termasuk dalam kondisi pandemi seperti saat ini dimana banyak perusahaan mengalami kerugian. Sebagaimana dijelaskan diatas atas ketidakmampuan perusahaan membayar kewajiban perusahaan membayarkan upah dengan memotong upah/gaji karyawan akibat perusahaan merugi sebagai dampak wabah Covid-19 adalah tidak berdasarkan hukum dan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak oleh karena itu karyawan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung.

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2015, Rajawali Press, Jakarta.
Pramono Nindyo, *Hukum Pt. Go Publik Dan Pasar Modal*, 2013, Penerbit Andi, Jogjakarta.
Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, 2015, Prenadamedia Group, Jakarta.

JURNAL:

Susilo Andi Darma, *Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaedah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat*.
Zia, Halida. "Pengaturan Pengembangan Umkm Di Indonesia." *Rio Law Jurnal* 1.1 (2020)

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan;
Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

WEBSITE

<https://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 06 Juli 2020 jam 20.00.