



DOI :

**IMPLEMENTASI SURAT EDARAN MENTERI KETENAGAKERJAAN  
NO.M/3/HK.04/III/2020 DALAM MELINDUNGI KELANGSUNGAN  
HIDUP BURUH DAN PELAKU USAHA PADA MASA PANDEMI  
COVID-19**

*Otong Syuhada<sup>1</sup>  
Aji Halim Rahman<sup>2</sup>*

**ABSTRACT**

The economic crisis triggered by the COVID-19 pandemic has an impact on the employment situation in Indonesia. Seeing this situation, the Central Government through its policies made several efforts to deal with this problem. One form of government policy through the Minister of Manpower issued a Circular Letter of the Minister of Manpower No.M/3/HK.04/III/2020 concerning Protection of Workers/Labourers and Business Continuity in the Context of Prevention and Control of Covid-19, but almost all business actors or companies in responding to the government's policy by limiting social activities, including many companies that have taken the policy to lay off and cut wages for their workers/employees. The research method used is a research specification that is descriptive analytical using a Sociological Juridical Research approach. The research stage is through research that uses primary data and secondary data. Data collection techniques are document studies and interviews. The data collection tool uses library data and field data. In accordance with the approach method applied, the data obtained for this study were analyzed in a qualitative juridical manner. deductions from the wages of workers/laborers by employers and finally wage cuts can be made through the agreement of both parties due to the spread of the covid-19 virus as regulated based on the Circular Letter of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number M/3/Hk.04/III/2020. In resolving the issue of unilaterally cutting wages, it can be done by means of Bipartite and Tripartite. However, the recommendations issued by the labor agency mediator in this case do not have coercive power for the parties to carry out.

Keywords: The Circular Letter, Workers, Businesses

<sup>1</sup> Dosen FH Universitas Majalengka, email [otsyu130270@gmail.com](mailto:otsyu130270@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen FH Universitas Majalengka, email [ajihalimrahman09051993@gmail.com](mailto:ajihalimrahman09051993@gmail.com)



### **Abstrak**

Krisis ekonomi yang dipicu oleh pandemi COVID-19 berdampak terhadap situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Melihat keadaan tersebut, Pemerintah Pusat melalui kebijakannya melakukan beberapa upaya dalam menangani persoalan tersebut. Salah satu bentuk kebijakan Pemerintah melalui Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, namun hampir seluruh pelaku usaha atau perusahaan dalam menyikapi kebijakan pemerintah tersebut dengan membatasi kegiatan sosial, diantaranya banyak perusahaan yang mengambil kebijakan untuk merumahkan serta memotong upah para buruh/karyawannya. Metode penelitian yang digunakan adalah spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis dengan menggunakan metode pendekatan Penelitian Yuridis Sosiologis. Tahap penelitian yang dilakukan adalah melalui penelitian yang menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data adalah studi dokumen dan wawancara. Alat pengumpul data menggunakan data kepustakaan dan data lapangan. Sesuai dengan metode pendekatan yang diterapkan, maka data yang diperoleh untuk penelitian ini dianalisis secara yuridis kualitatif Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa pemotongan upah pada dasarnya pihak Pengusaha tidak dapat memotong secara sepihak sebagaimana di atur di dalam PP Nomer : 78 Tahun 2015 mengatur berkaitan dengan pemotongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha dan terakhir pemotongan upah dapat dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak karena terjadinya penyebaran virus covid-19 sebagaimana di atur berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020. Dalam menyelesaikan persoalan pemotongan upah secara sepihak dapat dilakukan dengan cara Bipartit dan Tripartit. Akan tetapi anjuran yang di keluarkan oleh mediator dinas ketenagakerjaan dalam hal ini tidak memiliki kekuatan memaksa untuk para pihak menjalankan.

**Kata Kunci:** Surat Edaran, Pekerja, Pelaku Usaha



## A. Latar Belakang

Wabah Corona virus 2019 atau Covid-19 merupakan penyakit yang sudah banyak menelan korban jiwa di hampir seluruh belahan dunia dan penularannya pun bisa melalui kontak antar manusia, sehingga penyebarannya sangat cepat ke seluruh dunia. Virus ini menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran terhadap kesehatan bagi semua manusia, sehingga pemerintah di setiap negara melakukan upaya untuk memutus mata rantai penyebarannya, yang salah satu caranya dengan melakukan pembatasan aktivitas sosial. Di negara Indonesia cara tersebut dikenal dengan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), New Normal, Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Jawa-Bali, PPKM Mikro, PPKM Darurat Jawa-Bali, PPKM Level 4 pun dikenalkan selama terjadinya penyebaran wabah Virus Covid-19.<sup>3</sup>

Berdasarkan merdeka.com, yang memberitakan bahwa, penambahan kasus virus corona di Indonesia hingga kini masih terus mengalami peningkatan. Data yang telah dipublikasikan kasus positif Covid-19 bertambah 5.662 menjadi 1.821.703 kasus. Pasien sembuh bertambah 5.121 menjadi 1.669.119 orang. Pasien meninggal bertambah 174 menjadi 50.578 orang. (Merdeka.com. 2021), penambahan kasus virus corona ini tentunya akan membawa dampak terhadap perekonomian suatu bangsa termasuk Indonesia, yang pada akhirnya akan menimbulkan krisis ekonomi.

Krisis ekonomi yang dipicu oleh pandemi COVID-19 berdampak terhadap situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Pemberlakuan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah wilayah di Indonesia untuk menekan penyebaran virus berimplikasi pada terhentinya kegiatan baik sosial maupun ekonomi masyarakat untuk waktu yang tidak ditentukan. Terhentinya aktivitas produksi berimplikasi pada menurunnya tingkat pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Jika dilihat dari sisi pelaku usaha, terhentinya aktivitas produksi sangat berpengaruh terhadap arus kas perusahaan dan berimplikasi pada langkah dirumahnya sebagian besar buruh/karyawan dan bahkan pada pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya meminimalisasi biaya operasional perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan strategi dan kebijakan yang tepat untuk dapat menanggulangi peningkatan jumlah pengangguran serta mempercepat proses pemulihan ekonomi nasional.

Melihat keadaan tersebut, Pemerintah Pusat melalui kebijakannya melakukan beberapa upaya dalam menangani persoalan tersebut, tidak terkecuali persoalan perlindungan ketenagakerjaan buruh/pekerja dalam menghadapi wabah tersebut. Salah satu bentuk kebijakan Pemerintah melalui

---

<sup>3</sup> Ahmad Zuhad, Beragam Istilah Pembatasan Sosial, dari PSBB, New Normal, Hingga PPKM Berlevel <https://www.kompas.tv/article/194796/beragam-istilah-pembatasan-sosial-dari-psbb-new-normal-hingga-ppkm-berlevel?page=2>, diakses pada tanggal 06/09/2022. Pukul 11.00 WIB



Menteri Ketenagakerjaan mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19.

Adapun isi dari poin II Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19. Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19 yang di atur di dalam Surat Edaran tersebut diantaranya adalah :

1. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait Covid-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh.
2. Untuk buruh yang dikategorikan *suspect* Covid-19 dan dikarantina menurut keterangan dokter, upah buruh tersebut dibayar 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 dan cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>4</sup>

Hampir seluruh pelaku usaha atau perusahaan dalam menyikapi kebijakan pemerintah tersebut dengan membatasi kegiatan sosial, diantaranya banyak perusahaan yang mengambil kebijakan untuk merumahkan serta memotong upah para buruh/karyawannya yang bertujuan untuk meminimalisasi biaya operasional perusahaan tersebut, sehingga muncul sebuah persoalan baru bagi para buruh/pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi perhatian penulis adalah dengan pemberlakuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan

---

<sup>4</sup> Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2020). Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/Iii/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19. [https:// covid19.hukumonline.com/wp-content/ uploads/2020/04/ surat\\_edaran\\_ menteri\\_ketenagakerjaan\\_nomor\\_m\\_3\\_hk\\_04\\_iii\\_2020\\_tahun\\_2020-2.pdf](https://covid19.hukumonline.com/wp-content/uploads/2020/04/surat_edaran_menteri_ketenagakerjaan_nomor_m_3_hk_04_iii_2020_tahun_2020-2.pdf) diaksea pada tanggal 06/09/2022. Pukul 11.00 WIB



Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 adalah dengan di cantumkannya poin, bahwa Perusahaan dalam memotong upah atau gaji buruh/karyawan selama dirumahkan adalah dengan menitik beratkan pada kesepakatan antara Perusahaan dengan Buruh/Pekerja, namun dalam fakta dilapangan masih terdapat beberapa Perusahaan yang memotong upah/gaji para buruh/pekerja tanpa adanya kesepakatan dengan pihak buruh/pekerja. Sehingga penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: “Implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/Hk.04/III/2020 Dalam Melindungi Kelangsungan Hidup Buruh/Pekerja Dan Pelaku Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 Dalam Meminimalisir Pemotongan Upah Secara Sepihak Oleh Perusahaan”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka masalah pokok yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimanakah Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19
2. Upaya apa yang dilakukan bagi Karyawan terkait dengan pemotongan Upah secara sepihak yang dilakukan Perusahaan dalam Masa Pandemi COVID19.

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan memahami Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19
2. Untuk mengetahui dan memahami upaya yang dilakukan bagi Karyawan terkait dengan pemotongan Upah secara sepihak yang dilakukan Perusahaan dalam Masa Pandemi COVID19

### **D. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum positif yang menyangkut permasalahan yang sedang diteliti dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu pendekatan yuridis sosiologis, artinya menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.<sup>5</sup> Penelitian Yuridis Sosiologis adalah penelitian hukum menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer dilapangan atau terhadap masyarakat, meneliti Implementasi Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan dan penelitian yang ingin

<sup>5</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pers, 2014 hlm. 51



mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara (kuisioner).<sup>6</sup>

## E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Oleh Perusahaan Terdampak Covid-19

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) adalah:<sup>7</sup>

“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”

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Karenanya, upah harus mendapatkan perlindungan secara memadai dari pemerintah. Motivasi pekerja/buruh dalam bekerja adalah mencapai kesejahteraan, yang salah satu pilar utamanya melalui upah disamping pengembangan karier.<sup>8</sup> Upah dari jenisnya dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis diantaranya terkait status perjanjian kerja, adaupah tetap, upah tidak tetap, upah harian, dan upah borongan.

Selanjutnya, upah dilihat dari jenis cara pembayarannya yaitu upah bulanan dan upah mingguan, lalu ada pula Upah Minimum Provinsi (selanjutnya disebut “UMP”) dan Upah Minimum Kabupaten/kota (selanjutnya disebut “UMK”). Dari sektor usaha ada Upah Minimum Sektoral Provinsi (selanjutnya disebut “UMSP”) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/kota (selanjutnya disebut “UMSK”).

Kelompok terakhir dari jenis upah yaitu kelompok komponen upah yang menurut Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut “PP Pengupahan”) terdiri atas:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Dari ketiga komponen upah diatas, yang lebih banyak digunakan oleh perusahaan terutama untuk pekerja disektor industri, perkebunan, ritel, perbankan dan pariwisata dan lainnya yaitu komponen yang terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Selanjutnya, dalam PP-

<sup>6</sup> Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 34.

<sup>7</sup> Pasal 1 angka 30 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> Khakim Abdul, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm 5



78/2015 tersebut mengatur adanya pemotongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) untuk :<sup>9</sup>

- a. Denda;
- b. Ganti rugi; dan/atau
- c. Uang muka upah.

Selanjutnya, terdapat juga pemotongan upah yang hanya dapat dilakukan oleh pengusaha untuk pihak ketiga apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali.<sup>10</sup> Pihak ketiga yang dimaksud adalah seperti kantor pajak untuk pemotongan pajak penghasilan (PPh), Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk pemotongan iuran premi baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan, Dana Pensiun untuk pemotongan premi dana pensiun. Sedangkan surat kuasa yang dimaksud 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.<sup>11</sup>

Selain itu terdapat pemotongan upah oleh pengusaha yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, yaitu untuk :<sup>12</sup>

- 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.

Pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha juga dapat dilaksanakan tanpa persetujuan pekerja/buruh dalam hal jika terjadi kelebihan pembayaran upah kepada pekerja/buruhnya. Kemudian untuk jumlah keseluruhan pemotongan upah maksimal 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.<sup>13</sup>

Perselisihan hak berdasar-kan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI") mempunyai arti sebagai berikut:

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

<sup>9</sup> Pasal 57 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>10</sup> Pasal 57 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>11</sup> Pasal 57 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>12</sup> Pasal 57 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>13</sup> Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan



Sedangkan pengertian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Selanjutnya, setiap perselisihan hubungan industrial, termasuk yang disebabkan perselisihan hak, 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.<sup>14</sup> Lembaga kerja sama bipartit sendiri adalah sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Jika dalam jangka waktu 30 hari, ada salah satu pihak yang menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dapat 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.<sup>15</sup>

Perselisihan hak yang telah dicatat itu selanjutnya diselesaikan melalui mediasi terlebih dahulu sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “PHI”).<sup>16</sup> Bila mediasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.<sup>17</sup>

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengusaha dapat mengajukan penangguhan pembayaran upah apabila tidak mampu membayar upah minimum, namun aturan tersebut telah dihapus berdasarkan Pasal 81 angka 27 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta

<sup>14</sup> Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>15</sup> Pasal 4 ayat (1) Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>16</sup> Penjelasan Umum Angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>17</sup> Penjelasan Umum Angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial





Kerja (selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja”) yang menghapus Pasal 90 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Jika mengacu kepada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 (selanjutnya disebut “SE Menaker M/3/HK.04/III/2020”), yang khusus mengatur tentang pembayaran upah di masa pandemi COVID-19. Maka 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 karyawan tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan.<sup>19</sup>

Apabila perusahaan tidak memungkinkan menghindari PHK karena terus merugi, maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja, kemudian pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a. Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas;
- b. Mengurangi shift;
- c. Membatasi/menghapus kerja lembur;
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir;
- g. Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- h. Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemilihan alternatif dari hal-hal sebagaimana tersebut di atas perlu dibahas terlebih dahulu dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan wakil pekerja/buruh dalam hal di perusahaan tersebut tidak ada serikat pekerja/serikat buruh untuk mendapatkan kesepakatan secara biparte sehingga dapat dicegah kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Namun, apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Jika perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah

<sup>18</sup> Pasal 81 angka 27 Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Poin II Angka 4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

<sup>20</sup> Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.



memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 UU Ketenagakerjaan). Dan selama menunggu putusan PHI pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, dengan aturan pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 UU Ketenagakerjaan).<sup>21</sup>

Selanjutnya, diatur juga larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Jika pengusaha melakukan PHK, maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:<sup>22</sup>

- a. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus;
- b. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja perempuan hamil;
- e. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- f. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- g. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan;
- h. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan. melakukan tindak pidana kejahatan;

## **2. Perlindungan Hukum serta upaya bagi Karyawan terkait dengan pemotongan Upah secara sepihak yang dilakukan Perusahaan dalam Masa Pandemi COVID19.**

- a. Gambaran Kasus Pengurangan Gaji Karyawan Selama Pandemi COVID yang dilakukan secara sepihak oleh Perusahaan

<sup>21</sup> L Rukiyal dan Syahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta 2013, hlm 171

<sup>22</sup> Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Perusahaan yang di teliti adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Property, Jasa dan Pelayanan (Mall) di Kota Cirebon. Selaku perusahaan yang bergerak di bidang Property, Jasa dan Pelayanan (Mall) tentunya sangat terdampak akibat penyebaran Virus Covid-19 yang di barengi dengan kebijakan Pemerintah tentang Pembatasan aktifitas warga untuk berkerumun terutama di tempat-tempat umum salah satunya tentu untuk berkunjung Mall yang peneliti jadikan sempele penelitian ini.

Dengan menurunnya jumlah pengunjung maka Perusahaan ini mengalami kerugian yang berdampak pada kesulitan untuk menutupi kebutuhan biaya upah para karyawannya sehingga yang terjadi adalah pihak perusahaan hanya dapat membayar upah Pekerja/karyawan selama Pandemi Covid tepatnya karena tidak adanya kesepakatan antara pihak karyawan dengan pihak Perusahaan mengenai perubahan besaran upah dan cara pembayaran upah selama masa Pandemi Covid-19 dimulai dari bulan Mei Tahun 2020 dan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) yang belum dibayarkan oleh pihak Perusahaan.

Terutama berkaitan dengan skema pemotongan upah yang dilakukan oleh pihak Perusahaan dengan beberapa skema yakni 60% dari gaji Normal, kemudian berubah kembali pada bulan Mei karyawan hanya menerima 35% dari gaji normal dan 65% sebagai gaji terhutang serta selanjutnya pada Bulan Juli tahun 2020 untuk skema pembayaran gaji untuk karyawan sebesar 20+10% dari upah normal, dengan ketentuan bagi karyawan yang masuk kerja kurang dari 15 hari di berikan 20% sedangkan bagi karyawan yang bekerja lebih dari 15 hari kerja di berikan gaji 20%+10%, adapun yang menentukan hari kerja adalah perusahaan. Hal ini merupakan mutlak keputusan secara sepihak oleh pihak perusahaan tanpa ada kesepakatan dengan karyawan.

Mengingat sumber perselisihan ini adalah berasal dari persoalan hak upah yang di potong secara sepihak oleh perusahaan sehingga karyawan/pekerja sangatlah beralasan dan berhak untuk meminta kejelasannya atas perlindungan sebagaimana hal tersebut telah di atur didalam Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan pemerintah upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Selain itu berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/Iii/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 menegaskan bahwa Dalam Poin II menjelaskan “Melaksanakan Pelindungan Pengupahan bagi Pekerja/Buruh terkait Pandemi COVID-19.” Serta penjelasan Angka (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.”

Dalam penelitian ini peneliti mengambil salah satu sample kasus yang terjadi di Kota Cirebon yaitu terkait dengan Pemotongan Upah secara sepihak yang kemudian berlanjut pemutusan hubungan kerja, persoalan ini terjadi sejak Pekerja diberikan Surat Peringatan-3 (SP-3) karena melakukan Audiensi atas Pemotongan Gaji Secara Sepihak oleh Pengusaha selanjutnya Pengusaha menawarkan Opsi untuk mengundurkan diri atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan sejak itu Pekerja dilarang untuk datang ke area perusahaan (Pengusaha) untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya serta penghapusan Absen Finger (Jari) Pekerja, pemberhentian pemberian Gaji, serta Jaminan Sosial berupa Jaminan Ketengakerjaan dan Kesehatan.

#### b. Upaya Bipartit

Bipartit merupakan perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri.<sup>23</sup> Upaya Bipartit ini diatur didalam Pasal 3 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa: perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Berdasarkan hasil data yang di dapat peneliti bahwa pihak Pekerja telah melakukan upaya penyelesaian perselisihan dengan mengirimkan surat Undangan Bipartit I pada Tanggal 14 Desember Tahun 2020 dengan mencantumkan waktu Pertemuan pada tanggal 17 Desember Tahun 2020 serta undangan Bipartit ke 2 dikirimkan pada Tanggal 23 Desember Tahun 2020 dengan agenda pelaksanaan Perundingan Bipartit pada tanggal 26 Desember Tahun 2020 akan tetapi pihak Perusahaan tidak menghadiri undangan Bipartit I dan Undangan Bipartit II, maka atas dasar hal tersebut pihak yang tidak hadir dalam undangan Bipartit di anggap mangkir. Yang kemudian agenda perundingan Bipartit yang hanya di hadir oleh pihak Pekerja saja dianggap gagal dan dibautkan daftar hadir dan Risalah, sebagai bukti telah di lakukannya agenda Bipartit.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm.175

<sup>24</sup> Gagalnya perundingan Bipartit dapat diakibatkan karena perbedaan pendapat saat berunding, serta dapat gagal karena salah satu pihak berhalangan hadir atau mangkir yang mengakibatkan gagalnya suatu perundingan Bipartit. Sebagaimana data yang dimiliki peneliti bahwa didalam risalah dan daftar hadir pada tanggal tanggal 26 Desember Tahun 2020 dan daftar hadir serta Risalah Bipartit kedua pada tanggal 17 Desember Tahun 2020 hanya di hadir oleh pihak pekerja.



### c. Upaya Tripartit

Ketika gagalnya Perundingan Bipartit Pihak yang merasa di rugikan haknya dapat melakukan upaya Tripartit dengan memilih cara penyelesaian dengan Mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dalam proses Tripartit ini artinya di hadiri oleh pihak ketiga yang dalam hal ini berposisi netral. Dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pihak ketiga tersebut disebut dengan mediator jika para pihak memilih dengan cara mediasi, dalam hal ini mediator hubungan industrial merupakan pegawai pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang sudah terpenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan untuk melakukan mediasi dibidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 4 Ayat (4) mewajibkan pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan perselisihan melalui mediasi.

Jalur konsiliasi sebenarnya memiliki kemiripan dengan mediasi, namun konsiliasi lebih bersifat formal dan memiliki ruang lingkup sengketa yang lebih luas. Konsiliasi lebih banyak berperan pasif sebagai fasilitator perundingan yang membiarkan para pihak berunding secara mandiri. Konsiliasi lebih cocok diterapkan untuk menyelesaikan sengketa bisnis yang besar<sup>25</sup>. Selain mediasi dan Konsiliasi upaya yang dapat di pilih dalam tahap Tripartit para pihak dapat juga memilih jenis penyelesaian melalui Arbitrase, arbitrase adalah suatu mekanisme alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh arbiter yang akan bertindak sebagai hakim atau peradilan swasta hingga ditetapkan hukum perdamaian bersama oleh para pihak sampai putusan yang final dan mengikat.<sup>26</sup> Akan tetapi pilihan ini akan memberatkan pihak pekerja atau buruh karena penyelesaian ini membutuhkan biaya dan kekuatan materil untuk membayar proses arbitrase.

Dalam simple kasus yang peneliti bahas dalam penelitian ini pihak Buruh/ pekerja ketika dianggap gagalnya melakukan Perundingan Bipartit I dan Bipartit II yang tidak di hadiri oleh Perusahaan maka untuk upaya selanjutnya yang di pilih oleh pihak Pekerja yang merasa di rugikan haknya mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial di Kantor Disnaker dalam hal ini adalah kantor Disnaker Kota Cirebon<sup>27</sup>.

Selanjutnya selanjutnya telah terjadi mediasi sebanyak 3 kali pertemuan, diantaranya terlaksana Mediasi Pertama Pada Hari Senin

<sup>25</sup> Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Penyelesaian Sengketa Bisnis..* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2018, hlm.48

<sup>26</sup> Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*, PT:Fikahati Aneska, Jakarta 2018, hlm.61.

<sup>27</sup> Berdasarkan bukti data yang di dimiliki peneliti pihak pekerja telah mengirimkan surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial Kepada Disnaker Kota Cirebon pada tanggal 30 September Tahun 2020



Tanggal 12 Oktober Tahun 2020, Pukul 11 :00 WIB, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, akan tetapi tidak di hadiri oleh pihak Perusahaan, Mediasi Kedua berlangsung Pada Hari Senin Tanggal 19 Oktober Tahun 2020, Pukul 09 :00 WIB, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, dengan masing-masing pihak menyampaikan pendapat tanpa tidak terjadi kesepakatan diantara kedua belah pihak. Dan terakhir terjadi Mediasi ke 3 pada Hari Senin Tanggal 26 Oktober Tahun 2020, Pukul 15 :00 WIB, bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, mediasi tersebut dinyatakan tidak terjadi kesepakatan diantara kedua belah pihak.<sup>28</sup>

Dengan gagalnya upaya Tripartit dengan cara mediasi yang dilakukan oleh moderator Dinas Ketenagakerjaan Kota Cirebon maka selanjutnya dibuatkanlah sebuah Anjuran yang dibaut Tanggal 24 November Tahun 2020 dengan Nomor : 560/934/HUBIN Mediator menganjurkan beberapa hal yang menjadi pokok Permasalahan diantaranya :<sup>29</sup>

- 1) Agar pihak perusahaan melaksanakan Ketentuan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor : M/3/HK.04/III/2020 Tanggal 17 Maret Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan dan penanggulangan COVID-19.
- 2) Agar Pihak Perusahaan dalam mengeluarkan Surat Peringatan (SP) berdasarkan ketentuan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Bahwa dengan melihat tidak ada keharmonisan antara Pekerja dan Perusahaan maka pihak Perusahaan dapat memutus hubungan kerja dengan tetap membayar hak-hak karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan totalnya Pesangon Para Penggugat Adalah Sebesar Rp. 382.311.952 (Tiga Ratus Delapan Puluh Dua Juta Tiga Ratus Sebelas Ribu Sembilan Ratus Lima Puluh Dua Rupiah).

Akan tetapi anjuran yang di keluarkan oleh mediator dinas ketenagakerjaan dalam hal ini tidak memiliki kekuatan memaksa untuk para pihak menjalankan, maka apa bila salah satu pihak keberatan melaksanakan maka pihak yang merasa di rugikan melakukan upaya Litigasi dengan mengajukan gugatan yang di tujukan kepada ketua Pengadilan Hubungan Industri yang beradi di Ibukota Provinsi. Ini lah yang menjadi salah satu faktor yang membuat pihak Pekerja memiliki kesulitan ketika melakukan proses atau upaya hukum karena terbentur

<sup>28</sup> Penjelasan ini bersumber dari data surat pemberitahuan pelaksanaan Tripartit I, Tripartit II dan Tripartit III yang menjadi data penelitian ini.

<sup>29</sup> Surat anjuran Mediator Disnaker Kota Cirebon yang dibaut Tanggal 24 November Tahun 2020 dengan Nomor : 560/934/HUBIN.



pada waktu penyelesaian yang cukup lama, serta memakan biaya baik di persidangan maupun oprasional saat berjalannya proses persidangan terlebih jarak antara tempat tinggal dengan Pengadilan Hubungan Industrial yang cukup jauh.

d. Pengaduan Terhadap UPTD Pengawasan Ketenaga Kerjaan Wilayah III Cirebon

Selain upaya yang dilakukan pekerja adalah upaya Bipartit I dan II yang Gagal serta melanjutkan upaya Tripartit dengan memilih dan menunjuk medioator dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Cirebon pihak Pekerja atau buruh juga melakukan upaya pengaduan kepada UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah III Cirebon. Karena Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II Cirebon pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat sebagai wakil pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan merupakan salah satu lembaga yang di berikan kewenangan dalam hal ini untuk melakukan pemeriksaan demi tercapaian perlindungan yang lebih objektif guna dapat melindungi kelangsungan kegiatan Perusahaan serta kelangsungan hidup Buruh ataupun Karyawan.

Berdasarkan surat Pengaduan Pelanggaran Upah yang ditujukan kepada UPTD Pengawasan Ketenaga Kerjaan Wilayah III Cirebon<sup>30</sup> pada tanggal 24 Bulan September Tahun 2020 melakukan Pemeriksaan dengan dihadiri juga pihak Pekerja yang di damping oleh Kuasa Hukum, dimana dalam pemeriksaan tersebut pihak Pekerja menyampaikan kronologi dan fakta-fakta terkait dengan Pemotongan upah/gaji yang dilakukan sepihak setelah keterangan dari pihak Pekerja selesai selanjutnya Pihak Pengusaha menyampaikan Pendapatnya kepada TIM Pemeriksa dari UPTD Pengawasan Ketenaga Kerjaan Wilayah III Cirebon.

Bahwa Pada tanggal 25 November Pekerja melalui Kuasa Hukumnya mendapatkan surat Jawaban atas Permohonan hasil Pemeriksaan Pengawas Ketengakerjaan dengan Nomor Surat :7000/2251/PK.Wil.III Crb.dimana surat tersebut berisikan :<sup>31</sup>

- 1) Pada saat Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan di PT. Multi Pratama Indahraya bertemu dengan pihak pekerja, manajemen perusahaan dan mendapat keterangan bahwa terjadi pengurangan upah pekerja tanpa adanya kesepakatan secara tertulis terlebih dahulu dan pihak perusahaan tidak dapat menunjukkan kesepakatan dimaksud;

<sup>30</sup> Surat Pengaduan Pelanggaran Upah dengan Nomor Surat 037/AHR/IX/2020 terkait dengan pemotongan upah/Gaji secara sepihak oleh Perusahaan tanpa ada Kesepakatan dengan Para Karyawan. Tanggal 17 September 2020.

<sup>31</sup> Surat Jawaban atas Permohonan hasil Pemeriksaan Pengawas Ketengakerjaan dengan Nomor Surat :7000/2251/PK.Wil.III Crb



- 2) Kemudian untuk mendapatkan kepastian terkait pengurangan upah pekerja, pihak UPTD melakukan pemanggilan terhadap perusahaan pada tanggal 30 September Tahun 2020 dan mendapatkan surat kesepakatan antara pihak PT Multi Pratama Indahraya dengan pekerja ditandatangani tertanggal 16 September 2020, namun pihak pekerja sebanyak 9 orang sebagai pelapor tidak ada satupun yang membubuhi tandatangan pada kesepakatan dimaksud;
- 3) Terkait pengurangan upah pekerja sebagaimana dimaksud pada poin 1 di atas, telah menjadi temuan pengawas ketenagakerjaan, namun demikian hal ini masuk pada perselisihan upah sehingga dapat diselesaikan melalui hubungan industrial.

Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan TIM UPTD Pengawasan Ketenaga Kerjaan Wilayah III Cirebon tersebut sangatlah jelas sejalan dan memperkuat Isi dari ANJURAN yang telah dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang menyatakan telah terjadi Pelanggaran atas pemotongan Upah Pekerja tanpa kesepakatan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19 dalam poin II angka 4.

Maka 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.

## F. Kesimpulan

1. Pemotongan upah pada dasarnya pihak Pengusaha tidak dapat memotong secara sepihak sebagaimana di atur di dalam PP nomer : 78 Tahun 2015 mengatur berkaitan dengan pemotongan upah pekerja/buruh oleh pengusaha, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) selain itu pemotongan upah dapat dilakukan oleh pengusaha untuk pihak ketiga apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh yang setiap saat dapat ditarik kembali. Dan terakhir pemotongan upah dapat dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak karena terjadinya penyebaran virus covid-19 yang menyebabkan berkurangnya aktifitas kerja karena kebijakan pemerintah dalam hal pembatasan interaksi atau *social distancing* sebagaimana di atur berdasarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/Iii/2020 Tahun 2020 Tentang





Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

2. Dalam menyelesaikan persoalan pemotongan Upah secara sepihak dapat dilakukan dengan cara Bipartit dan Tripartit, dari kedua proses tersebut selesai dan gagal maka akan dibuatkan Risalah dan Anjuran yang di keluarkan oleh mediator Dinas Ketenagakerjaan. Akan tetapi anjuran yang di keluarkan oleh mediator dinas ketenagakerjaan dalam hal ini tidak memiliki kekuatan memaksa untuk para pihak menjalankan, maka apa bila salah satu pihak keberatan melaksanakan maka pihak yang merasa di rugikan melakukan upaya Litigasi dengan mengajukan gugatan yang di tujukan kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang beradi di Ibukota Provinsi. Ini lah yang menjadi salah satu faktor yang membuat pihak Pekerja memiliki kesulitan ketika melakukan proses atau upaya hukum karena terbentur pada waktu penyelesaian yang cukup lama, serta memakan biaya baik di persidangan maupun oprasional saat berjalannya proses persidangan terlebih jarak antara tempat tinggal dengan Pengadilan Hubungan Industrial yang cukup jauh. Selain itu pihak pekerja juga dapat membuatkan Laporan kepada UPTD Pengawas Ketenagakerjaan karena dalam hal ini pihak pengawal akan menyikapi secara tegas seperti melakukan pemeriksaan secara langsung guna mendapatkan fakta dan bukti yang falid sebelum memutuskan apakah akan diberikan sanksi atau akan membuatkan rekomendasi guna diselesaikan sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti menyarankan untuk diselesaikan perselisihan tersebut di Dinas Ketenagakerjaan.

### G. Saran

1. Dalam pembuatan Kontrak kerja baiknya dibuatkan pula kesepakatan yang membahas atau mengatur tentang pemotongan upah terutama berkaitan dengan hal-hal di luar kendalali atau keinginan bersama yang sifatnya memaksa seperti halnya bencana alam serta lainnya dalam hal ini penyebaran wabah Virus Covid-19.
2. Perlunya lembaga peradilan dalam hal ini Peradilan Hubungan Industrial perlu hadir di setiap Kota dan kabupaten, karena dengan keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Ibu Kota Provinsi akan sangat memberatkan bagi pihak pekerja bilamana tidak terjadi kesepakatan dengan pihak pengusaha karena harus melakukan upaya gugatan yang membutuhkan biaya terutama oprasional serta membutuhkan waktu yang cukup panjang.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Sumber buku

- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018.
- Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R.Serfianto D.Purnomo. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2018.
- Khakim Abdul, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- L Rukiyal dan Syahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta 2013.
- Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*, PT:Fikahati Aneska, Jakarta 2018
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pers, 2014

### B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Kepmenakertrans RI No: KEP-231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggungan Pelaksanaan Upah Minimum.
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID- 19



Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004 Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

### **C. Sumber Lain**

Ahmad Zuhad, Beragam Istilah Pembatasan Sosial, dari PSBB, New Normal, Hingga PPKM Berlevel <https://www.kompas.tv/article/194796/beragam-istilah-pembatasan-sosial-dari-psbb-new-normal-hingga-ppkm-berlevel?page=2>, diakses pada tanggal 06/09/2022. Pukul 11.00 WIB

Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2020). Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/Hk.04/Iii/2020 Tahun 2020 Tentang Pelindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19. [https://covid19.hukumonline.com/wp-content/uploads/2020/04/surat\\_edaran\\_menteri\\_ketenagakerjaan\\_nomor\\_m\\_3\\_hk\\_04\\_iii\\_2020\\_tahun\\_2020-2.pdf](https://covid19.hukumonline.com/wp-content/uploads/2020/04/surat_edaran_menteri_ketenagakerjaan_nomor_m_3_hk_04_iii_2020_tahun_2020-2.pdf) diakses pada tanggal 06/09/2022. Pukul 11.00 WIB