

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PENYESUAIAN UPAH PADA MASA PANDEMI COVID-19

Evi Nur Habibah Wulandari T<sup>1</sup>, Benny K. Heriawanto<sup>2</sup>, Pinastika Prajna Paramita<sup>3</sup>

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang  
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang

## *Abstract*

*This study aims to understand the company's authority in making adjustments to workers' wages and to find out the form of the Government's legal protection to protect workers from wage adjustments during the Covid-19 pandemic. The method used is a normative statute approach by using legal materials that refer to the norms and legislation in force. The results of this study are companies have the authority to make adjustments to workers' wages during the Covid-19 pandemic, based on agreements between employers and workers that are carried out fairly and proportionally by taking into account the survival of workers and business continuity. The Government's form of legal protection to protect workers from wage adjustments during the Covid-19 pandemic, there is a Circular Letter of the Minister of Manpower Number M/3/HK.04/III/2020 and Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 concerning Guidelines for Implementing Employment Relations During the Period The Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) pandemic is a form of preventive legal protection. Meanwhile, the industrial relations dispute court is a form of repressive legal protection.*

*Keywords: Covid-19 Pandemic, Wages Adjustment, Workers*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami wewenang perusahaan dalam melakukan penyesuaian upah pekerja dan mengetahui bentuk perlindungan hukum Pemerintah untuk melindungi pekerja atas penyesuaian upah pada masa pandemi Covid-19. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif (*statute approach*) dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang mengacu pada norma-norma serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan memiliki wewenang untuk melakukan penyesuaian upah pekerja pada masa pandemi Covid-19, didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan usaha. Bentuk perlindungan hukum Pemerintah untuk melindungi pekerja atas penyesuaian upah pada masa pandemi Covid-19, terdapat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai bentuk perlindungan hukum preventif. Sedangkan pengadilan perselisihan hubungan industrial sebagai bentuk perlindungan hukum represif.

**Kata Kunci:** Pandemi Covid-19, Penyesuaian Upah, Pekerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini masalah mengenai ketenagakerjaan sangat kompleks dan beragam, terlebih dunia sedang menghadapi permasalahan yang sangat krusial dengan kehadiran Covid-19 yang telah menyebarluas ke seluruh dunia termasuk Indonesia. Hingga saat ini pun, pandemi Covid-19 belum dinyatakan usai, kondisi ini berdampak kepada hampir seluruh sektor, seperti aktivitas masyarakat, pendidikan, dan berbagai profesi masyarakat.

Banyaknya kebijakan yang diambil pada hampir seluruh sektor, memberikan pengaruh pada kondisi pertumbuhan ekonomi yang ada di Indonesia. Berdasarkan Laporan Perekonomian Indonesia tahun 2020, pada kuartal ketiga dan keempat, hampir seluruh indikator pertumbuhan ekonomi, seperti konsumsi rumah tangga, konsumsi Pemerintah, pembentukan modal tetap bruto (PMTB), dan ekspor impor barang maupun jasa mengalami tren penurunan.<sup>4</sup>

Salah satu kebijakan yang disorot oleh peneliti dan diperkirakan memberikan pengaruh pada pertumbuhan ekonomi secara nasional adalah kebijakan *work from home* (WFH). Ditinjau dari aspek kesehatan, kebijakan *work from home* (WFH) diambil dengan tujuan untuk mencegah penularan Covid-19. Namun begitu, kebijakan ini juga mengakibatkan penurunan produktivitas pekerja. Dengan menurunnya produktivitas pekerja, hal ini juga akan menurunkan kapasitas produksi suatu perusahaan atau industri. Penurunan kapasitas produksi yang terjadi di berbagai perusahaan atau industri inilah yang menyebabkan terjadinya kerugian terhadap *cash flow* suatu perusahaan atau industri. Pada sektor ketenagakerjaan, imbas yang terjadi adalah dengan banyaknya perusahaan atau industri yang mengambil langkah pemotongan upah dengan dalih untuk menjaga keberlangsungan pemasukan.

Disamping itu, dengan himbauan tersebut, serta banyaknya pembatasan aktivitas masyarakat berakibat munculnya suatu masalah baru bagi perusahaan, dikarenakan tidak semua jenis pekerjaan bisa dikerjakan di rumah oleh pekerja. Sebagian pekerja membutuhkan biaya tambahan untuk bekerja dari rumah (*work from home*) karena kebutuhan internet bertambah. Namun disisi lain,

---

<sup>4</sup> Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter. (2020), *Laporan Perekonomian Indonesia*, Jakarta: Bank Indonesia. h. xxvii.

upah karyawan atau pekerja dari beberapa perusahaan dipotong atau tidak diberikan dengan semestinya.

Dikarenakan sebagian perusahaan mengalami kesulitan keuangan, beberapa pengusaha mengambil kebijakan yang merugikan pekerja/buruh, seperti kebijakan *unpaid leave* (pekerja dicutikan, namun tidak diberikan upah), perubahan besaran upah, merumahkan pekerja, dan bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan pengusaha kepada pekerjanya. Akibat adanya pandemi Covid-19, dan dengan adanya pemutusan hubungan kerja adalah bertambahnya jumlah pengangguran yang dapat menimbulkan keresahan sosial.<sup>5</sup> Hubungan kerja yang telah berakhir bagi tenaga kerja yang mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencarian merupakan awal mula terjadinya pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin ketenteraman dan kepastian hidup pekerja, seharusnya tidak ada PHK.<sup>6</sup>

Setelah meninjau mengenai beberapa kerugian yang dialami oleh pekerja/buruh selama pandemi Covid-19, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Penyesuaian Upah Pada Masa Pandemi Covid-19*. Sesuai latar belakang yang telah disampaikan tersebut diatas, maka penulis akan melakukan studi lebih mendalam dalam penulisan jurnal.

## **PEMBAHASAN**

### **Kewenangan Perusahaan dalam Melakukan Penyesuaian Upah Pekerja pada Masa Pandemi Covid-19**

Pada awal masa pandemi Covid-19, pemerintah mengeluarkan kebijakan sehubungan dengan pengupahan pekerja yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020. Salah satu poin penting terkait pengupahan yang tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 adalah diperkenalkannya pengusaha untuk melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah, sebagai akibat dari pembatasan kegiatan usaha guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19.

---

<sup>5</sup> Aloysius Uwiyono, [<https://keprilawyersclub.com/2020/05/06/seminar-pemutusan-hubungan-kerja-sepihak-akibat-pandemi-COVID-19-2/>], (Diakses pada Senin, 3 Oktober 2021, pukul 17.30 WIB)

<sup>6</sup> Umar Kasim, (2004), *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum Vol. 2. h. 26.

Kemudian pada tanggal 13 Agustus 2021, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menandatangani Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan hubungan kerja dalam perusahaan selama masa pandemi Covid-19. Pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), istilah perubahan besaran upah ataupun cara pembayaran upah merupakan cakupan dari istilah penyesuaian upah. Istilah penyesuaian upah yang dijelaskan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) mencakup tiga hal, yakni besaran upah, cara pembayaran upah, dan jangka waktu berlakunya kesepakatan.

Pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), mekanisme penyesuaian upah dalam rangka pelaksanaan upah dan hak-hak pekerja diklasifikasikan berdasarkan sistem kerja yang diterapkan oleh pengusaha pada masing-masing pekerja. Terdapat tiga klasifikasi sistem kerja yang dimaksud yakni *Work From Home* (WFH), *Work From Office* (WFO), dan pekerja dirumahkan.

*Work From Home* (WFH) dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa pandemi Covid-19 yang dilakukan pekerja atau buruh dari rumah yang diperintahkan oleh pengusaha kepada buruh atau pekerja dengan tetap menerima upah. *Work From Office* (WFO) dalam hubungan kerja merupakan aktivitas pekerjaan pada masa pandemi Covid-19 yang dilakukan pekerja atau buruh di kantor atau tempat kerja yang diperintahkan oleh pengusaha kepada buruh atau pekerja dengan tetap menerima upah.

Sedangkan pengertian dari pekerja dirumahkan yang terdapat dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) bukan berarti pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Yang dimaksud dengan pekerja dirumahkan yakni tindakan pengusaha meliburkan atau membebaskan pekerja dari pekerjaannya dengan cara memerintahkan tinggal di rumah selama batas waktu yang ditentukan dalam rangka mencegah penyebaran Covid-

19 atau kebijakan yang sejenisnya. Meskipun pekerja yang dirumahkan tidak melakukan pekerjaan, pekerja tetap memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dan tidak dalam upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Pekerja dengan dengan sistem kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO), ketentuan penyesuaian upah didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dan dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan berusaha. Ketentuan penyesuaian upah ini juga berlaku bagi perusahaan yang melaksanakan kerja shift.

Mengenai penyesuaian upah bagi pekerja yang dirumahkan, tidaklah sama perhitungannya dengan pekerja dengan sistem kerja *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Apabila suatu perusahaan telah mengatur pelaksanaan upah pekerja yang dirumahkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian Perusahaan (PP), maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka peraturan yang berlaku adalah salah satu dari Perjanjian Kerja (PK), Perjanjian Perusahaan (PP), maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Namun apabila perusahaan sebelumnya tidak memiliki peraturan pengupahan bagi pekerja yang dirumahkan, maka penyesuaian upah dilakukan dengan adanya musyawarah dan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ketentuan yang tercantum dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) mewajibkan pengusaha tetap memberikan upah pada bulan tersebut kepada pekerja meskipun pekerja dibebaskan dari pekerjaannya.

Penyesuaian upah didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja dan dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan usaha. Jika mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), penyesuaian upah dilakukan secara adil jika memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan usaha. Penyesuaian upah dilakukan secara proporsional jika keberlangsungan usaha tetap berjalan, pengusaha tidak mengalami kebangkrutan, pekerja tetap bisa hidup layak meskipun ditengah pandemi Covid-19.

Salah satu hal yang menjadi cakupan dari penyesuaian upah adalah besaran upah yang diterima pekerja. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) tidak menyebutkan batasan nominal atau persentase dari besaran upah yang akan diterima pekerja setelah dilakukan penyesuaian upah. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) hanya menyebutkan bahwa penyesuaian upah yang terjadi haruslah dengan tetap memperhatikan kelangsungan hidup pekerja.

Jika ditinjau dari Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Sehingga, jika mengacu pada Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang dihubungkan dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), maka besaran upah yang ditetapkan setelah dilakukannya penyesuaian upah adalah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum. Menjadikan upah minimum sebagai batas terendah dalam melakukan penyesuaian upah adalah dalam rangka memperhatikan kelangsungan hidup pekerja, sesuai dengan yang tercantum dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Dalam pembahasan mengenai upah minimum, terdapat istilah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP). Mengacu pada Pasal 31 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) harus lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP). Kedua jenis upah minimum tersebut ditetapkan oleh gubernur.

Pada kondisi dimana musyawarah antara pengusaha dan pekerja sedang dilakukan, apabila muncul gagasan untuk melakukan penyesuaian upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) namun tetap lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi, boleh atau tidaknya hal ini dilakukan mengacu pada diktum yang tertera pada SK Gubernur masing masing provinsi mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP). Sebagai contoh, merujuk pada Diktum Ketiga

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/783/KPTS/013/2021 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Timur Tahun 2022, yang berbunyi: Dalam hal Upah Minimum Kabupaten/Kota telah ditetapkan, yang berlaku adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Berdasarkan diktum tersebut, maka tidak dibenarkan bagi pengusaha di wilayah Jawa Timur untuk melakukan penyesuaian upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Jika pada Surat Keputusan Gubernur provinsi lain tidak dijumpai adanya diktum mengenai jenis upah minimum yang berlaku, maka hal ini memberikan kemungkinan untuk penyesuaian upah lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) namun masih lebih tinggi dari Upah Minimum Provinsi (UMP).

Penyesuaian upah untuk pekerja yang upahnya mengacu pada struktur dan skala upah secara ketentuan perundang-undangan lebih mudah dibandingkan pekerja yang upahnya mengacu pada upah minimum. Hal ini dikarenakan upah terendah dari suatu struktur dan skala upah di perusahaan haruslah tetap lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku. Untuk dapat memberikan rasa keadilan bagi seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan, hendaknya penyesuaian upah bagi pekerja yang upahnya mengacu pada struktur dan skala upah dilakukan pada setiap jenjang dengan tetap memperhatikan beban kerja maupun jam kerja yang dijalani oleh pekerja pada masa pandemi Covid-19.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) mengenai penyesuaian upah harus benar-benar diperhatikan bahwa hanya berlaku bagi perusahaan yang mengalami dampak pandemi Covid-19. Untuk mendapatkan status sebagai perusahaan yang terdampak Covid-19, sebuah perusahaan diharuskan melaporkan laporan keuangan selama setahun terakhir kepada kementerian ketenagakerjaan<sup>7</sup>. Nantinya, berdasarkan laporan keuangan selama setahun, kementerian ketenagakerjaan akan memberikan status apakah sebuah perusahaan terdampak atau tidak terdampak oleh pandemi Covid-19. Sedangkan perusahaan yang tidak terdampak pandemi Covid-19 dan kegiatan usaha berjalan seperti biasanya, maka tetap berlaku aturan pada pasal 88A ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>7</sup> Cindy (2021), DKI Susun Kriteria Perusahaan Bebas Kenaikan UMP 2021, [<https://m.medcom.id/nasional/metro/ObzZ9o1b-dki-susun-kriteria-perusahaan-bebas-kenaikan-ump-2021>] Diakses pada 8 Juli 2022 pukul 16.01.

jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang tertera dengan tegas bahwa timbulnya hak pekerja atas upah adalah ketika terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dan berakhir ketika putusya hubungan kerja.<sup>8</sup>

### **Pelindungan Hukum dan Upaya Serta Tanggung Jawab Pemerintah Untuk Melindungi Pekerja Atas Penyesuaian Upah Pada Masa Pandemi Covid-19**

Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan secara yuridis telah mengatur terkait dengan perlindungan hukum yang berhak didapatkan oleh pekerja.<sup>9</sup> Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*).<sup>10</sup> Tujuan adanya perlindungan hukum pekerja ialah untuk melindungi pekerja atas perselisihan atas kepentingan yang berbeda antara pengusaha dan pekerja. Apabila permasalahan antara pengusaha dan pekerja tidak sanggup selesai dalam internal perusahaan, hal ini mengakibatkan pemerintah ikut terlibat untuk melakukan perlindungan hukum terhadap pekerja seperti yang tertera pada Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan ialah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Problematika ketenagakerjaan di Indonesia saat ini memang tidak pernah ada habisnya bahkan hingga saat ini persoalan mengenai hak-hak pekerja yang mempengaruhi kesejahteraan masih terus menjadi bahan yang harus dikaji lebih lanjut.

Akan tetapi, meskipun sudah dengan jelas ada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, beberapa hal masih jauh dari sebagaimana mestinya sesuai dengan yang tertuang dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan

---

<sup>8</sup> Charles Simabura , 2009 , Akuntabilitas Rekrutmen Calon Anggota DPRD Sebagai Wujud Kedaulatan Rakyat , Jurnal Konstitusi Andalas , Vol. II, No.1, Juni 2009,  
URL:[http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/infoumum/ejurnal/pdf/ejurnal\\_Jurnal%20Konstitusi%20ANDALAS%20Vol%20no%201.pdf#page=8](http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/infoumum/ejurnal/pdf/ejurnal_Jurnal%20Konstitusi%20ANDALAS%20Vol%20no%201.pdf#page=8)  
, h.11. (diakses pada 15 November 2020)

<sup>9</sup> Ikhwan Fahrojih, (2016), Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Sentara Press, h. 29.

<sup>10</sup> Uti Ilmu, (2009), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang), Disertasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, h. 22.



tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Maksud dari keberadaan hukum ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial. Sebagai perwujudan dari maksud tersebut, ditetapkanlah berbagai kebijakan diantaranya kebijakan mengenai upah yang perlu dilindungi.<sup>11</sup>

Indonesia sebagai negara hukum, pada hakikatnya sangat memegang teguh kesejahteraan masyarakat yang sudah seharusnya pemerintah juga menjamin terselenggaranya kesejahteraan rakyat dalam negaranya.<sup>12</sup> Dalam suatu negara akan terjadi suatu hubungan timbal balik antara warga negara yang mana akan menciptakan suatu hak dan kewajiban antara sesama lain. Perlindungan hukum akan menjadi hak setiap warga negara, sama halnya dengan perlindungan hukum terhadap pekerja yang merupakan hak bagi pekerja atas sebuah perlindungan bagi dirinya.

Pada pembahasan ini mempersoalkan terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja atas penyesuaian upah pada masa pandemi Covid-19 yang secara umum pemerintah memiliki peranan penting dalam penetapan suatu kebijakan yang mana berpengaruh besar atas kesejahteraan para pekerja. Pemerintah memiliki fungsi utama dalam membuat aturan yang dimaksudkan agar hubungan antara perusahaan dan pekerja berjalan dengan seimbang yang berlandaskan pengaturan hak dan kewajiban secara adil dan berfungsi semestinya sebagai penegak hukum. Pemerintah juga memiliki peran penting sebagai penengah apabila terjadi konflik atau perselisihan diantara perusahaan dan pekerja secara adil dengan cara menetapkan ketentuan yang diatur sebagaimana mestinya.<sup>13</sup>

Pengaturan mengenai upah yang dilakukan oleh pemerintah mempunyai tujuan sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja untuk menghindari kesewenang-wenangan perusahaan selaku pemberi kerja yang tidak sesuai dalam mekanisme pemberian upah pada perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja. Hal ini sebagai dasar karena jelas tertulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja berhak atas hak-haknya dimana salah satunya adalah hak untuk mendapat penghasilan berupa upah untuk

---

<sup>11</sup> Saprudin, (2012), *Sosialisasi Proses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan-Bagian Hukum Perdata*, Mimbar Hukum.

<sup>12</sup> Aries Harianto, (2016), *Hukum Ketenagakerjaan: Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang, h. 180.

<sup>13</sup> Budiyo, (2007), *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro

memenuhi kebutuhan hidupnya dan menyejahterakan hidupnya. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara konstitusional terdapat pada Pasal 27 ayat (2) dan pada Pasal 28 mengenai hak pekerja atas pekerjaan serta penghidupan yang layak bagi manusia sesuai dengan Hak Asasi Manusia yang berlaku di Indonesia.

Sangat jelas bahwa pekerja menerima upah dari perusahaan selaku pemberi kerja dan hal ini telah dilindungi oleh undang-undang yang diterbitkan oleh pemerintah, yaitu peraturan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan terkait dengan upah diperinci pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Sehingga sangat jelas bahwa salah satu lembaga yang mempunyai peranan penting dalam perlindungan hukum bagi pekerja yakni pemerintah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan terkait dengan upah yang bermaksud untuk melindungi pekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya.

Sebelum pandemi Covid-19 terjadi, sudah terdapat beberapa peraturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja mengenai pengupahan, contohnya adalah pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang melarang perusahaan untuk memberikan upah kurang dari upah minimum. Sedangkan penghapusan pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 secara tidak langsung juga memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja mengenai pengupahan, dimana perusahaan kini tidak lagi diperbolehkan untuk melakukan penangguhan pembayaran upah.

Pada saat pandemi Covid-19 terjadi di Indonesia, pemerintah mengeluarkan dua kebijakan sehubungan dengan pengupahan pekerja yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 diterbitkan dilatarbelakangi oleh pemerintah yang melakukan beberapa pembatasan kegiatan usaha guna pencegahan dan penanggulangan Covid-19. Sedangkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) diterbitkan dengan tujuan umum memberikan panduan bagi pengusaha dan pekerja dalam rangka mengantisipasi dampak pandemi Covid-19. Kedua kebijakan tersebut dapat

diartikan sebagai bentuk perlindungan hukum preventif atas keberlangsungan usaha dan pekerja selama pandemi Covid-19 terjadi.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 diterbitkan pada saat awal pandemi Covid-19. Keluarnya surat edaran tersebut memberikan peluang kepada perusahaan untuk dapat bertahan dan tetap menjalankan usahanya ditengah banyaknya pembatasan kegiatan usaha dalam rangka pencegahan penyebaran pandemi Covid-19. Salah satu hal penting yang tertera pada surat edaran tersebut terdapat pada romawi II poin 4, yakni pada masa pandemi Covid-19, sebagai akibat dari beberapa pembatasan kegiatan usaha, perusahaan diperkenankan untuk melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Kemudian, selang satu tahun saat sejak diumumkannya awal pandemi Covid-19 di Indonesia, pada tanggal 13 Agustus 2021, pemerintah kembali mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan penyesuaian upah, yakni Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Pada peraturan tersebut, kembali ditegaskan bahwa perusahaan diperkenankan untuk melakukan penyesuaian upah, yang didasarkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, berdasarkan pada prinsip adil dan proporsional, demi kelangsungan berusaha dan kelangsungan hidup pekerja. Dijelaskan pula dengan lebih detail pada keputusan menteri tersebut bahwa teknis kesepakatan penyesuaian upah antara pengusaha dan pekerja harus dilakukan secara tertulis dan memuat mengenai besaran upah yang baru, mekanisme pembayaran upah, dan jangka waktu berlakunya kesepakatan.

Dikeluarkannya kedua peraturan tersebut merupakan bentuk wujud perlindungan hukum preventif dari pemerintah atas pengusaha pada masa pandemi Covid-19. Hal ini dikarenakan dengan keluarnya surat edaran menteri dan keputusan menteri tersebut, pengusaha memiliki wewenang untuk melakukan perubahan besaran upah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengusaha juga diberikan kewenangan untuk melakukan pembayaran upah secara bertahap. Kewenangan ini diberikan kepada perusahaan didasarkan pada kondisi di lapangan bahwa 88%

perusahaan terdampak pandemi dan mengalami kerugian<sup>14</sup>. Dapat dipahami bahwa pemberian kewenangan bagi pengusaha untuk melakukan perubahan besaran upah dan pembayaran upah secara bertahap ditujukan untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang mana akan semakin merugikan bagi pekerja. Pemberian kewenangan bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian besaran upah dan cara pembayaran upah merupakan salah satu upaya dari pemerintah untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sesuai dengan yang tertera pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Diberlakukannya Surat Edaran Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) juga merupakan bentuk perlindungan hukum preventif dari pemerintah atas pekerja pada masa pandemi Covid-19. Beberapa bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah pada pekerja yakni adanya jaminan bagi pekerja untuk tetap mendapatkan upah dari perusahaan dalam kondisi apapun, baik itu terjangkit Covid-19, *Work From Office* (WFO), *Work From Home* (WFH), ataupun pekerja yang dirumahkan. Kewajiban pemberian upah oleh perusahaan kepada pekerja diimbangi oleh pemberian kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan penyesuaian upah. Sehubungan dengan penyesuaian upah, bentuk perlindungan hukum lainnya yang diterima pekerja adalah disyaratkannya kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, sebelum perusahaan dapat melakukan penyesuaian upah terhadap pekerja. Disyaratkannya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, bertujuan untuk mencegah pengusaha melakukan penyesuaian upah kepada pekerja secara sepihak atau sewenang-wenang.

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sebagai dasar dilakukannya penyesuaian upah dapat dicapai melalui jalur musyawarah yang dilandasi sikap kekeluargaan, transparansi, dan itikad baik. Musyawarah untuk mencapai kesepakatan mengenai besaran upah baru ataupun perubahan cara pembayaran perlu dilakukan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja. Yang dimaksud kelangsungan hidup perusahaan adalah agar perusahaan tidak terus

---

<sup>14</sup> Survei Kemnaker: 88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19  
[<https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19>]  
Diakses pada 5 Juni 2022 18.47

menerus mengalami kerugian sehingga berpotensi perusahaan mengalami kebangkrutan. Sedangkan yang dimaksud kelangsungan hidup pekerja adalah agar pekerja tetap mendapatkan upah untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya. Kondisi dimana pekerja mengalami perubahan besaran upah tentunya masih lebih baik daripada pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sebagai dasar dilakukannya perubahan besaran upah atau perubahan cara pembayaran, haruslah tercapai sebelum dilaksanakannya perubahan besaran upah. Jika setelah dilakukan musyawarah tetap tidak tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai perubahan besaran upah, hal tersebut dapat digolongkan ke dalam perselisihan hubungan industrial. Pada Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang berakibat pertentangan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja disebabkan adanya perselisihan terkait hak, kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan juga perselisihan antar sesama pekerja atau serikat kerja dalam satu tempat kerja atau perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib ada upaya penyelesaian lebih dahulu melalui perundingan bipartit dengan musyawarah untuk mufakat dan harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak tanggal awal dilakukannya perundingan.<sup>15</sup> Lembaga kerja sama bipartit sendiri ialah suatu badan konsultasi dan komunikasi tentang hal-hal mengenai hubungan industrial dalam satu perusahaan yang beranggotakan pengusaha dan serikat pekerja dan sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan.

Apabila dalam waktu 30 hari ada salah satu pihak yang menolak untuk melaksanakan perundingan atau telah dimusyawarahkan namun tidak mencapai mufakat, maka perundingan bipartit tersebut dapat dinyatakan gagal. Ketika perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan yang terjadi ke instansi yang bertanggung jawab pada

---

<sup>15</sup> Lihat Pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bidang ketenagakerjaan setempat dengan lampiran bukti bahwa perundingan bipartit telah dilaksanakan sebelumnya.<sup>16</sup>

Perselisihan yang telah dicatat tersebut selanjutnya akan terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>17</sup> Apabila setelah mediasi juga tidak mencapai kesepakatan yang telah tercantum pada perjanjian bersama, maka salah satu pihak bisa mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>18</sup> Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peradilan khusus yang berada di pengadilan negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara khusus, yaitu perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari perkara-perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja.

## **KESIMPULAN**

1. Dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan diperjelas dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), pengusaha diberikan kewenangan oleh pemerintah untuk melakukan perubahan besaran upah dan cara pembayaran upah. Wewenang tersebut hanya berlaku pada perusahaan yang terdampak pandemi dan berdasarkan laporan keuangan selama setahun terakhir kepada kementerian ketenagakerjaan. Wewenang tersebut diberikan dalam bentuk diperkenankannya perusahaan untuk melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sebagai akibat dari beberapa pembatasan kegiatan usaha berdasarkan pada prinsip adil dan proporsional, demi kelangsungan berusaha dan kelangsungan hidup pekerja.
2. Diberlakukannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) merupakan

---

<sup>16</sup> Lihat Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>17</sup> Penjelasan Umum Angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

<sup>18</sup> Penjelasan Umum Angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

bentuk perlindungan hukum preventif dari Pemerintah atas pekerja pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan apabila kesepakatan untuk penyesuaian upah tidak tercapai antara perusahaan dan pekerja, maka hal tersebut dapat tergolong sebagai perselisihan hubungan industrial dan dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan bentuk perlindungan hukum represif.

## **SARAN**

Hendaknya dalam sebuah perusahaan, antara pengusaha dan pekerja sangat penting adanya rasa saling mengerti sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing masing, khususnya apabila terjadi suatu kondisi yang tidak terduga, sehingga mudah untuk saling berkoordinasi dan tidak berujung pada instansi hukum terkait.

Perlunya kesadaran bagi pekerja bahwa perubahan besaran upah dan mekanisme pembayaran dilakukan oleh perusahaan untuk mencegah kerugian secara terus menerus yang dapat berujung pada perusahaan mengalami kebangkrutan. Jika kondisi ini terjadi, maka akan semakin merugikan daripada perubahan besaran upah yang telah disepakati.

Perubahan besaran upah yang terjadi hendaknya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah, jam kerja selama pandemi, dan tetap mempertimbangkan kesejahteraan pekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Khakim, (2003), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter, (2020), *Laporan Perekonomian Indonesia*, Jakarta: Bank Indonesia.

Gunawi Kartasapoetra, et.al., (2008), *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Bandung: Amrico.

- Ikhawan Fahrojih, (2016), *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Sentara Press.
- Jaka Pradita, Ahmad Muslim Nazaruddin, 2020, *ANTIPANIK! Buku Panduan Virus Corona*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Khakim Abdul, (2016), *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni, (2015), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Philipus M. Hadjon, (2011), *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwahid Patrik, (1994), *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju.
- Rahmat S.S Soemadipraja, (2010), *Penjelasan Hukum Tentang Keadaan Memaksa*, Jakarta: Nasional Legal Reform Program.
- Saprudin, (2012), *Sosialisasi Proses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan Pengupahan-Bagian Hukum Perdata*, Mimbar Hukum.
- Zaeni Asyhadie, (2008), *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiyono, (2007), *Penetapan Upah Minimum dalam Kaitannya dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Bruh dan Perkembangan Perusahaan*, Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Edy Lisdiyono, Guru Besar Ilmu Hukum UNTAG Semarang, *Force Majeure Dalam Praktek Putusan Peradilan di Indonesia*, disampaikan dalam materi Power Point Webinar pada tahun 2020.
- Maringan, Nikodemus, (2015), *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion.



- Uti Ilmu, (2009), *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus di Kabupaten Ketapang)*, Disertasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, h. 22.
- Umar Kasim, (2004), *Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja*, *Jurnal Hukum* Vol. 2.
- Yuliana Yuli W, Sulastri, Dwi Aryanti R, (2018), *Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan dan Tenaga Kerja di Perseroan Terbatas (PT)*, *Jurnal Yuridis* Vol 5 No. 2, h. 21.
- Yusuf Randi, *Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, *Yurispruden Universitas Islam Malang*, Volume 3 Nomor 2, Juni 2020, h. 133.
- Aloysius Uwiyono, <https://keprilawyersclub.com/2020/05/06/seminar-pemutusan-hubungan-kerja-sepihak-akibat-pandemi-COVID-19-2/>,
- Cindy, DKI Susun Kriteria Perusahaan Bebas Kenaikan UMP 2021,  
[<https://m.medcom.id/nasional/metro/ObzZ9o1b-dki-susun-kriteria-perusahaan-bebas-kenaikan-ump-2021>]
- Erizka Permatasari, S.H., 2021, *Mana Yang Jadi Acuan, UMP Atau UMK?*,  
[<https://www.hukumonline.com/klinik/a/mana-yang-jadi-acuan--ump-atau-umk-1t51209025aacaf>]
- Jenis Tunjangan Yang Didapat Pekerja [<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/pengupahan/tunjangan>]
- Survei Kemnaker: 88 Persen Perusahaan Terdampak Pandemi Covid-19  
[<https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19>]
- UMP Jatim Tahun 2022 Resmi Ditetapkan, 2022,  
[<https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/ump-jatim-tahun-2022-resmi-ditetapkan->]  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201023180435-92562132/tertekan-corona-matahari-potong-gaji-karyawan>

***DINAMIKA***

ISSN (*Print*) : 0854-7254 | ISSN (*Online*) : 2745-9829  
Volume 28 Nomor 14 Bulan Juli Tahun 2022, 5212 – 5229

<https://www.coursehero.com/file/p5gl3mt/b-Upah-nyata-real-wages-Upah-nyata-adalah-upah-yang-benar-benar-harus-diterima/>

<https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/ump-jatim-tahun-2022-resmi-ditetapkan->