

ANALISIS YURIDIS PEMOTONGAN UPAH TENAGA KERJA AKIBAT PEMBERLAKUKAN PEMBATAHAN KEGIATAN MASYARAKAT (PPKM) LEVEL 1-4

Thufail Rozaan

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Nama Email: thufail.rozaan@gmail.com

ABSTRAK

Buruh/Pekerja merupakan faktor produksi yang utama bagi suatu perusahaan, dan juga aset terpenting perusahaan. Pengusaha/Pemberi Kerja dengan Pekerja/Buruh memiliki hubungan yang disebut dengan hubungan kerja, terdapat tiga unsur hubungan kerja, yaitu: pekerja, upah, dan perintah. Penelitian ini akan berfokus membahas unsur kedua, yaitu upah. Saat ini ketika terjadi Gelombang Kedua Pandemi COVID-19 pemerintah memberlakukan PPKM Level 1-4, kebijakan ini menyebabkan pengusaha/pemberi kerja mengalami kesulitan finansial yang menyebabkan mereka melakukan pemotongan terhadap upah pekerja/buruh demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini akan mengkaji apakah pemotongan upah pekerja/buruh merupakan perbuatan yang diperbolehkan atau tidak jika ditinjau dari segi peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yuridis normatif dengan menggunakan jenis pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Dari penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pengaturan terkait pengupahan diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam peraturan yang ada pada dasarnya tidak ada satupun yang memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan pemotongan upah karena mengalami kesulitan finansial. Namun, terdapat satu produk hukum yang membolehkan pemotongan upah oleh pengusaha namun harus dilakukan melalui musyawarah dengan pekerja/buruh yaitu Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 yang seharusnya keputusan ini tidak sah karena bertentangan dengan peraturan yang ada di atasnya. Perlu dibentuk kebijakan komprehensif terkait pemotongan upah buruh karena tidak menutup kemungkinan akan terjadi pembatasan serupa akibat Pandemi COVID-19.

Kata Kunci : *Pekerja, PPKM, Upah*

ABSTRACT

Labor is the main production factor for a company, and also the company's most important asset. Employers/Employers with Workers have a relationship called an employment relationship, there are three elements of an employment relationship, namely: employment, wages, and orders. This study will focus on discussing the second element, namely wages. Currently, when the Second Wave of the COVID-19 Pandemic occurs, the government enforces PPKM Level 1-4, this policy causes workers to experience financial difficulties which causes them to cut wages for their workers in order to maintain the sustainability of their company. This research will examine whether deduction of wages of workers is an act that is allowed or not when viewed from the perspective of legislation. This research was conducted using a normative juridical method by using a type of approach to legislation and a conceptual approach. From the research conducted, it is known that the arrangements related to wages are regulated in several laws and regulations, namely, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower jo. Law Number 1 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. In the existing regulations, no one authorizes employers to take wage deductions due to financial difficulties. However, there is one legal product that allows wage deductions by employers but must be carried out through deliberation with workers/labourers, namely the Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021. This decision should be invalid because it contradicts the regulations above. In the future, it is necessary to form a comprehensive policy related to labor wage cuts due to restrictions on community activities because it is possible that similar restrictions will occur due to the COVID-19 pandemic.

Key Words: *Workers, Social Restriction, Wages*

Pada dasarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah hubungan

A. PENDAHULUAN

kerjasama untuk menghasilkan produk dan jasa yang dibutuhkan. Pekerja/buruh berperan dalam mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha baik berupa uang atau barang baku yang kemudian diubah menjadi barang dan jasa yang dibutuhkan. Buruh/pekerja merupakan faktor produksi utama bagi suatu perusahaan, dan juga aset terpenting perusahaan, karena buruh/pekerja lah yang akan menjalankan suatu kegiatan industri melalui dukungan faktor produksi lain. Atas dasar inilah maka penjelasan umum Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha”.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk yang lain. Upah yang diterimanya tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan/atau keluarganya. Upah dapat berbentuk uang maupun lainnya sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja (PK) maupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) jika didalam perusahaan itu terdapat Serikat Pekerja (SP).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Unsur pertama hubungan kerja adalah pekerjaan, pekerjaan adalah sesuatu yang harus dikerjakan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha /pemberi kerja.

Unsur Kedua adalah upah, UU Ketenagakerjaan mendefinisikan 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.

Unsur ketiga dalam hubungan kerja adalah perintah. UU Ketenagakerjaan tidak mendefinisikan perintah namun jika kita merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia maka definisi perintah adalah perkataan yang menyuruh melakukan sesuatu. Dalam hubungan kerja perintah diwujudkan dengan pemberian suatu pekerjaan tertentu kepada buruh/pekerja, pemberlakuan sanksi apabila melakukan pelanggaran terhadap perintah, jam kerja, serta tata tertib pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara Pekerja/ Buruh terjadi karena adanya Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yaitu sepakat, cakap, hal tertentu, dan kausa yang halal. Selain itu Perjanjian Kerja harus memenuhi syarat sah perjanjian kerja yang tercantum dalam Pasal 42 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Fokus yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah terkait unsur kedua dari sebuah hubungan kerja yaitu Upah. Upah merupakan hal yang penting dalam hubungan kerja karena dengan upah pekerja/buruh dapat melanjutkan kehidupan diri serta keluarganya. Hubungan kerja tanpa adanya upah tentu agaknya mirip dengan perbudakan. Upah yang diberikan kepada pekerja/buruh haruslah upah yang layak dengan harapan pekerja/buruh dapat memperoleh kehidupan yang layak.

Permasalahan yang muncul adalah perbedaan makna “layak” menurut pengusaha dengan pekerja/buruh. Pada umumnya makna upah layak menurut pengusaha lebih rendah dibandingkan dengan makna layak menurut buruh. Untuk menengahi hal tersebut serta untuk memastikan buruh mendapatkan upah yang layak maka pemerintah menetapkan Upah Minimum.

Ketentuan terkait upah minimum diatur dalam Pasal 88, 88A, 88B, 88C, 88D, 88E Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan teknis pengupahan diatur ko Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang diterima oleh pekerja/buruh. Pasal 25 PP Pengupahan mengatur bahwa terdapat dua jenis upah minimum yaitu Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur serta Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Syarat tertentu yang dimaksud adalah pertumbuhan ekonomi dan inflasi sebuah kabupaten/kota. Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu ditetapkan oleh Gubernur. Pasal 23 PP Pengupahan menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah terjadi Gelombang 2 Pandemi COVID-19 Varian Delta yang lebih mudah untuk menular. Penambahan kasus yang semula berada dibawah 10.000 kasus seketika melonjak hingga mencapai 20.000 kasus perhari pada akhir Juni 2021. Melonjaknya jumlah kasus harian memaksa pemerintah untuk menarik rem darurat dengan memberlakukan Pembatasan Pergerakan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat pada tanggal 3-20 Juli 2021 yang kemudian diperpanjang hingga Agustus 2021 namun menggunakan istilah berbeda yaitu PPKM Level 1-4.

Istilah PPKM merupakan istilah yang digunakan oleh pemerintah untuk menggantikan istilah Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang sebelumnya diterapkan pada tahun 2020 berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Pada tahun 2020 ketika mengalami gelombang pertama Pandemi COVID-19 pemerintah memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa daerah seperti DKI Jakarta, Surabaya Raya, Malang Raya serta beberapa daerah lainnya. PSBB pada dasarnya memiliki kesamaan dengan PPKM Level 1-4. Pada saat pemberlakuan PSBB banyak diantara pengusaha yang melakukan pemotongan upah untuk mempertahankan usahanya, selain pemotongan upah beberapa pengusaha merumahkan karyawan, bahkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Kemudian pada tahun 2021, istilah PSBB berganti menjadi istilah PPKM Mikro, yang kemudian saat ini pemerintah menerapkan PPKM Darurat sebagai akibat lonjakan tinggi angka kasus COVID-19 di Indonesia. Berkaitan dengan PPKM Darurat Menteri Dalam Negeri menerbitkan beberapa Instruksi Menteri Dalam Negeri sebagai pedoman pelaksanaan PPKM Darurat yang kini berubah nama menjadi PPKM Level 1-4.

Kebijakan PPKM Level 1-4 memiliki tingkat keketatan yang berbeda, namun hingga saat ini Sebagian besar wilayah Indonesia berada pada PPKM Level 3 dan 4 yang artinya memiliki keketatan tinggi dalam pembatasan kegiatan masyarakat. Tentu saja kebijakan ini sangat menghantam berbagai sektor seperti pariwisata, perhotelan, perdagangan, makanan dan minuman, serta sektor-sektor lainnya. Hantaman gelombang dua Pandemi COVID-19 tentu mengharuskan pengusaha untuk memutar otak supaya kegiatan usahanya dapat bertahan serta memikirkan nasib para pegawainya untuk meminimalkan potensi terjadinya Pemutusan Hubungan kerja.

Salah satu cara yang dilakukan oleh pengusaha adalah dengan melakukan pemotongan upah. Tentu saja akibat dari pemotongan upah ini para pekerja/buruh akan menerima upah yang dibawah ketentuan, baik ketentuan perjanjian kerja maupun ketentuan upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian

terhadap pemotongan upah buruh yang dilakukan pengusaha akibat pelaksanaan PPKM Level 1-4.

Penelitian ini akan membahas dua rumusan masalah, yaitu 1. Bagaimana kebijakan pengupahan yang ada di Indonesia?, 2. Bagaimana implementasi kebijakan pengupahan pada saat pelaksanaan PPKM Level 1-4?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1. Mengetahui pengaturan terkait pengupahan yang ada di Indonesia; 2. Mengetahui implementasi kebijakan upah pekerja/buruh pada saat pelaksanaan PPKM Level 1-4.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan jenis penelitian yuridis normatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan yang mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, serta peraturan lainnya. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami teori dan konsep-konsep yang dapat dijadikan landasan penelitian ini. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang terbagi atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data sekunder tersebut diperoleh melalui teknik pengumpulan studi kepustakaan (*library research*), yang kemudian data dianalisis secara kualitatif.

C. PEMBAHASAN

1. Kebijakan Pengupahan Yang Berlaku di Indonesia

Pasal 1 Angka 30 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan 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. (Khamim Abdul, 2016: 5).

Pengaturan terkait upah diatur dalam pasal 88, 88A, 88B, 88C, 88D, dan 88E Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan teknis terkait pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Pasal 88 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara tegas telah menyatakan bahwa "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Selanjutnya Pasal 88 Ayat (2) menyatakan bahwa "*Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh*". Kebijakan pengupahan yang dimaksud adalah Upah Minimum.

Pasal 88A menegaskan bahwa kebijakan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah wajib dipatuhi oleh pengusaha. Sebagaimana diatur dalam Pasal 88A Ayat (3), (4), dan (5), sebagai berikut:

(3) *Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.*

(4) *Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah*

dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah memiliki komitmen yang kuat untuk memastikan kesejahteraan pekerja/buruh untuk mendapatkan upah yang layak dengan harapan pekerja/buruh dapat hidup dengan layak.

Upah minimum terdiri atas dua jenis yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Upah minimum ditetapkan dengan memperhatikan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Penetapan Upah Minimum Provinsi dilakukan oleh Gubernur paling lambat pada tanggal 21 November tahun berjalan dan berlaku sejak 1 Januari tahun berikutnya. Sedangkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu ditetapkan apabila syarat-syarat berikut terpenuhi sebagaimana diatur dalam Pasal 30 PP Pengupahan, yaitu:

(1) Gubernur dapat menetapkan Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.

(2) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

a. rata-rata pertumbuhan ekonomi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, lebih tinggi dibandingkan rata-rata pertumbuhan ekonomi provinsi; atau

b. nilai pertumbuhan ekonomi dikurangi inflasi kabupaten/kota yang bersangkutan selama 3 (tiga) tahun terakhir dari data yang tersedia pada periode yang sama, selalu positif, dan lebih tinggi dari nilai provinsi.

Upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur akan disesuaikan setiap tahun dengan

memperhatikan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

Pemberlakuan PPKM Level 1-4 yang menghantam perekonomian nasional, Adapun rincian kebijakan tersebut yang secara langsung menghantam perekonomian adalah:

a. supermarket, pasar tradisional, toko kelontong dan pasar swalayan yang menjual kebutuhan sehari-hari dibatasi jam operasional sampai Pukul 20.00 waktu setempat dengan kapasitas pengunjung 50% (lima puluh persen);

b. pedagang kaki lima, toko kelontong, agen/outlet voucher, barbershop/pangkas rambut, laundry, pedagang asongan, bengkel kecil, cucian kendaraan, dan lain-lain yang sejenis diizinkan buka dengan protokol kesehatan ketat sampai dengan Pukul 20.00 waktu setempat dan pengaturan teknisnya dilakukan oleh Pemerintah Daerah;

c. restoran/rumah makan, kafe dengan lokasi yang berada dalam gedung/toko tertutup baik yang berada pada lokasi tersendiri maupun yang berlokasi pada pusat perbelanjaan/mall hanya menerima delivery/take away dan tidak menerima makan di tempat (dine-in) yang pengaturan teknisnya ditetapkan oleh Pemerintah Daerah;

d. kegiatan pada pusat perbelanjaan/mall/pusat perdagangan ditutup sementara kecuali akses untuk pegawai toko yang melayani penjualan online dengan maksimal 3 (tiga) orang setiap toko, restoran, supermarket, dan pasar swalayan dapat diperbolehkan.

e. pelaksanaan resepsi pernikahan ditiadakan selama penerapan PPKM Level 4 (empat).

Kebijakan yang diambil sebagaimana disebutkan diatas tentu menghantam berbagai sektor perekonomian yaitu sektor ritel, pariwisata, perhotelan, makanan dan minuman, serta sektor lain yang terkena efek domino. Hantaman ekonomi yang terjadi menyebabkan terjadinya praktik pemotongan upah buruh oleh pengusaha, seyogyanya Pasal 63 PP Pengupahan membatasi

kewenangan pengusaha untuk melakukan pemotongan upah, yaitu:

(1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:

a. denda;

b. ganti rugi;

c. uang muka Upah;

d. sewa rumah dan/ atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja / Buruh;

e. utang atau cicilan utang Pekerja/ Buruh; dan/ atau

f. kelebihan pembayaran Upah.

(2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pemotongan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.

Tentunya jika meninjau norma yang ada perbuatan memotong upah pekerja/buruh tidaklah dapat dibenarkan.

Pada tahun 2020 ketika pemerintah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 yang mengatur bahwa *“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.”*

Surat Edaran tersebut diterbitkan ketika pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) pada tahun 2020 sehingga kurang relevan apabila dijadikan dasar untuk melakukan

pemotongan upah pekerja/buruh akibat Pemberlakuan PPKM Level 1-4.

Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Surat Edaran tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan apalagi Surat Edaran yang dikeluarkan Menteri Ketenagakerjaan ini bertentangan dengan ketentuan upah dalam UU Ketenagakerjaan maupun PP Pengupahan.

Kebijakan lain yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan adalah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease-19* (COVID-19). Poin penting pada Keputusan ini adalah *Bagi pengusaha yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh karena terdampak pandemi Covid-19 maka pengusaha dapat melakukan penyesuaian upah. Penyesuaian upah tersebut didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja/buruh dan kelangsungan berusaha. Ketentuan ini, berlaku juga bagi perusahaan yang melaksanakan kerja shift.*

Dari kebijakan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja/pengusaha dapat melakukan penyesuaian upah jika mengalami kesulitan finansial akibat dilaksanakannya PPKM Level 1-4 di daerahnya. Namun penyesuaian upah itu harus didasarkan pada kesepakatan antara pekerja/buruh, tidak boleh diputuskan sepihak oleh pengusaha. Tentunya jika upah mereka sebelumnya sama dengan Upah Minimum lalu dilakukan penyesuaian, maka upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh akan berada dibawah Upah Minimum yang telah ditetapkan.

Sebagaimana SE Nomor 3 tahun 2020 yang telah diuraikan sebelumnya, KepMenaker Nomor 104 Tahun 2020 tentu bertentangan dengan ketentuan pengupahan yang tidak membolehkan pengusaha untuk memotong upah diluar alasan yang diperbolehkan pada Pasal 63 PP Pengupahan.

2. Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Saat Pelaksanaan PPKM Level 1-4.

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya bahwa peraturan terkait upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta diatur lebih teknis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Berdasarkan peraturan yang ada pemotongan upah tidaklah dapat dibenarkan namun pada praktiknya pemotongan upah tidak dapat dihindari. Terutama pada sektor-sektor usaha yang secara langsung terdampak PPKM Level 1-4. Hal ini dikarenakan kesulitan finansial yang dialami oleh pengusaha/pemberi kerja. Opsi pemotongan upah tentu lebih baik dibandingkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Meskipun peraturan terkait pengupahan tidak membenarkan terjadinya pemotongan upah karena pemberi kerja mengalami kesulitan finansial. Namun, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 yang memberi ruang bagi pemberi kerja/ pengusaha dapat menyesuaikan upah jika mengalami kesulitan finansial akibat pelaksanaan PPKM Level 1-4 didaerahnya. KepMenaker ini tentu menjadi solusi bagi pengusaha/pemberi kerja sehingga mereka dapat melakukan penyesuaian upah pekerja/buruh untuk mempertahankan usahanya namun penyesuaian upah tersebut harus melalui musyawarah dengan pekerja/buruh.

Bagi Pekerja/Buruh kebijakan pemotongan upah merupakan hal yang mengancam kehidupan mereka terutama bagi Pekerja/Buruh yang tidak memiliki pekerjaan sampingan. Sebuah dilema bagi pekerja/buruh, jika mereka menolak pemotongan upah maka mereka terancam di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), namun disisi lain kebijakan pemotongan upah tentu mengancam kehidupan mereka.

Pemerintah tentu perlu hadir untuk melindungi kesejahteraan buruh ketika upahnya dipotong. Salah satu upaya pemerintah untuk melindungi kesejahteraan buruh adalah Pemberian Bantuan Subsidi Upah (BSU). Kebijakan BSU bertujuan melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja/buruh, serta membantu pengusaha mempertahankan kelangsungan usahanya selama masa pandemi COVID-19, khususnya di masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Kebijakan BSU memberikan bantuan upah kepada pekerja/buruh sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) kepada pekerja dengan gaji maksimal 3,5 Juta Rupiah atau Daerah tempatnya bekerja memberlakukan PPKM Level 3 atau Level 4. Penerima BSU tidak boleh menerima bantuan lain seperti Program Keluarga Harapan (PKH) atau Bantuan Pemerintah Usaha Mikro (BPUM).

Kebijakan BSU merupakan kebijakan yang layak diapresiasi karena dapat membantu pekerja/buruh yang upahnya dipotong oleh pengusaha/pemberi kerja karena mengalami kesulitan finansial akibat pelaksanaan PPKM Level 1-4.

Untuk kedepannya tidak menutup kemungkinan terjadi Gelombang ke 3, serta gelombang selanjutnya yang tentu akan memaksa pemerintah kembali memberlakukan pembatasan. Pembatasan yang dilakukan pemerintah tentu akan berdampak terhadap kondisi finansial pengusaha/pemberi kerja yang akan berdampak secara langsung terhadap pekerja/buruh. Bagi pekerja/buruh yang bekerja di sektor yang terdampak pembatasan tentu rawan mengalami pemotongan upah. Oleh karena itu, pemerintah diharapkan segera mengambil kebijakan tertentu untuk mengantisipasi terjadinya pembatasan kegiatan pada masa yang akan datang.

Perumusan kebijakan ini menjadi penting karena peraturan yang ada saat ini yaitu UU Ketenagakerjaan dan PP Pengupahan tidak

mengatur ketentuan terkait pemotongan upah akibat pelaksanaan PPKM secara jelas. Pemotongan upah hanya didasarkan pada KepMenaker Nomor 104 Tahun 2021 yang tentunya secara hierarki peraturan perundang-undangan KepMenaker tersebut tidak sah karena bertentangan dengan peraturan yang ada di atasnya.

Penulis dalam hal ini mengusulkan perluasan manfaat Bantuan Subsidi Upah serta meningkatkan nilai yang diberikan semata-mata untuk menjaga kesejahteraan pekerja/buruh. Kebijakan lain yang dapat diambil adalah pemberian potongan pajak bagi pengusaha yang terdampak PPKM Level 1-4 dengan tujuan menurunkan biaya operasional para pengusaha sehingga pengusaha dapat menghindari pemotongan upah pekerja/buruh.

D. PENUTUP

Gelombang Kedua Pandemi COVID-19 yang disebabkan oleh varian delta menyebabkan pemerintah memberlakukan Pembatasan Pergerakan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat yang saat ini berubah menjadi PPKM Level 1-4. Pemberlakuan PPKM Level 1-4 tentu menghantam berbagai sektor, seperti sektor ritel, pariwisata, perhotelan, makanan dan minuman serta sektor-sektor lainnya. Penurunan kemampuan finansial para pengusaha menyebabkan mereka perlu melakukan cara-cara tertentu untuk mempertahankan usaha mereka, salah satunya adalah melakukan pemotongan upah pekerja/buruh. Pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Sedangkan kebijakan yang khusus dikeluarkan akibat pelaksanaan PPKM Level 1-4 adalah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi *Corona Virus Disease-19* (COVID-19).

Pengusaha/Pemberi Kerja pada umumnya melaksanakan ketentuan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 yang mewajibkan setiap pemotongan upah dilakukan atas dasar kesepakatan. Namun jika dilakukan kajian norma pada dasarnya Kepmenaker Nomor 104 Tahun 2021 bertentangan dengan Pasal 63 PP Pengupahan karena kesulitan finansial yang dialami pengusaha tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemotongan upah buruh. Namun demikian, kondisi perekonomian yang sulit membuat tidak ada pilihan lain bagi pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Untuk menjaga kesejahteraan buruh pemerintah mengeluarkan program Bantuan Subsidi Upah (BSU). Program ini patut diapresiasi. Untuk kedepannya penulis mengusulkan supaya dibentuk formula yang lebih komprehensif mengatur terkait upah buruh ketika dilakukan pembatasan kegiatan masyarakat seperti pembentukan peraturan yang secara jelas mengatur jika terjadi pembatasan kegiatan masyarakat maka pengusaha dapat memotong upah buruh sejumlah tertentu dengan tujuan untuk meminimalkan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan tersebut juga perlu mengatur kewajiban pemerintah untuk memberikan bantuan upah kepada buruh agar mereka tetap hidup layak.

F. DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Abdul Khakim, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung: 2016.

Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta: 2011

Iskandar Christian Salasa, *Analisa Tentang Perlindungan Buruh Ditinjau Dari Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal *Lex Administratum*, Vol. II/No.1: 2014

Muhamad Abas, *Analisis Yuridis Pemotongan Upah Pekerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Perusahaan Terdampak COVID-19*, Jurnal Ilmu Hukum Justisi Vol. 5 Nomor (1): 2020

Roparulian Evander Ellia Napitupulu, Bernard Nainggolan, *Pemotongan Upah Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pada Saat Pandemi*, Jurnal Hukum: Hukum Untuk Mengatur Dan Melindungi Masyarakat, Volume 7 Nomor 1: 2021.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang *Cipta Kerja*.

Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-1

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang *Pengupahan*

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang *Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease-19 (COVID-19)*.

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang *Pelindungan Pekerja/ Buruh Dan Kelangsungan Usaha*