

Pemotongan Upah Pekerja Secara Sepihak oleh Pengusaha Karena Penurunan Laba di PT X Kota Bandung Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Bilal Firdaus*, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*bilalfirdausofficial@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract. Regulation of Government Number 36 of 2021 concerning Wages on Article 63 paragraph (1) regulates wage deductions that can be made by employers only for 6 (six) reasons. However, in reality, PT X Bandung City unilaterally cuts wages by 20% (twenty percent) of the basic wages of its workers without an agreement outside the 6 (six) reasons, namely on the grounds that the company has experienced a decline in profits. This study aims to determine the implementation of unilateral wage cuts made by employers due to decreased profits at PT X Bandung City in relation to Law Number 13 of 2003 concerning Labor (Labor Law) jo. Regulation of Government Number 36 of 2021 concerning Wages and to find out the legal protection of workers whose wages are unilaterally cut by employers due to decreased profits at PT X Bandung City. This research uses a normative juridical approach method with descriptive analysis research specifications and the type of data used is secondary data. Data collection techniques used are field studies and literature studies and data analysis techniques used are qualitative analysis. The results of this study can be concluded that the unilateral wage cuts made by employers due to decreased profits at PT X Bandung City are not in accordance with the Labor Law and PP No. 36 of 2021 concerning Wages. Then, the legal protection of workers whose wages are unilaterally cut by employers due to decreased profits at PT X Bandung City based on economic legal protection is not fulfilled by PT X Bandung City.

Keywords: *Wage, Legal Protection, Profit Decline, Workers, Employer*

Abstrak. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pada Pasal 63 ayat (1) mengatur mengenai pemotongan upah yang dapat dilakukan oleh pengusaha hanya untuk 6 (enam) hal saja. Akan tetapi, pada kenyataannya, PT X Kota Bandung melakukan pemotongan upah secara sepihak sebesar 20% (dua puluh persen) dari upah pokok para pekerjanya tanpa kesepakatan di luar 6 (enam) alasan itu yakni dengan alasan perusahaan telah mengalami penurunan laba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung dihubungkan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) jo. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis dan jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan studi kepustakaan serta teknik analisis data dipakai yaitu analisis kualitatif. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lalu, perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung berdasarkan perlindungan hukum ekonomis tidak dipenuhi oleh PT X Kota Bandung.

Kata Kunci: *Upah, Perlindungan Hukum, Penurunan Laba, Pekerja, Pengusaha*

A. Pendahuluan

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja. Mencapai kesejahteraan merupakan motivasi pekerja dalam bekerja, yang salah satu pilar utama untuk mencapai kesejahteraan itu adalah disamping melalui pengembangan karir, juga melalui upah (Nouval Rivaldi Putra & Deddy Effendy, 2022). UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka (30) yang menyatakan bahwa “Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Pada prinsipnya, adanya perjanjian kerja itu bertujuan supaya tidak ada perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja juga berguna sebagai rambu-rambu hak dan kewajiban untuk memenuhi prestasi yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa posisi kedua belah pihak telah seimbang dalam proses penyusunan perjanjian kerja, selain mematuhi aturan yang berlaku. (Eva Noviana dkk., 2022).

Hak atas upah bagi pekerja pada dasarnya diatur dalam perjanjian kerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 54 ayat (1) huruf e yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat unsur-unsur yang salah satunya adalah besarnya upah dan cara pembayarannya. Ketentuan tentang upah dan cara pembayarannya juga dilarang bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Masalah pengupahan menjadi begitu krusial dan berdampak luas karena jika pekerja tidak mendapat upah yang adil, maka hal itu berdampak pada daya beli yang berpengaruh pada standar hidup pekerja serta keluarga (Erny Kartikasari dkk., 2021). Di sisi lain, pemberian upah kepada pekerja secara tidak adil juga dapat mengakibatkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Masalah pengupahan yang ditinjau dari sudut perusahaan adalah beban dan dari sudut pekerja yaitu sarana hidup, menjadikan masalah ini pada umumnya sulit diatasi sebagai salah satu *co-reflecting interest* (Rini Irianti Sundary, 2005).

PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 63 ayat (1) mengatur bahwa pemotongan upah dapat dilakukan oleh pengusaha untuk pembayaran tertentu. Di antara alasan pengusaha dapat melakukan pemotongan upah berdasarkan pasal tersebut adalah untuk pembayaran denda, ganti rugi, uang muka upah, sewa rumah dan/atau sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja, utang atau cicilan utang pekerja, dan/atau kelebihan pembayaran upah. Pasal 63 ayat (2) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan menyatakan bahwa pengusaha dapat memotong upah sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan uang muka upah. Lalu, masih dalam peraturan pemerintah yang sama, Pasal 63 ayat (3) mengatur bahwa terhadap pemotongan upah pekerja untuk pembayaran sewa rumah dan/atau sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja dan utang atau cicilan utang pekerja, pengusaha harus memotong upah pekerja tersebut berdasarkan perjanjian tertulis.

Walaupun PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tersebut mengatur tentang pemotongan upah, tetapi sifatnya sangat terbatas, yaitu pemotongan upah hanya dapat dilakukan untuk 6 (enam) hal saja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya. Dalam ketentuan tersebut tidak ada pemotongan upah dengan alasan ekonomi global, orientasi ekspor, kerugian perusahaan, dan lainnya. Selain itu, mekanisme pemotongan upah itu diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kemudian, pemotongan upah harus dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis atau kesepakatan (Ady Thea DA, 2023).

Pada bulan November 2023, PT X melakukan pemotongan upah kepada semua pekerjanya, kecuali *office boy*, karena perusahaan telah mengalami penurunan laba. Sebelum melakukan pemotongan upah, PT X memberitahukan kepada seluruh pekerjanya melalui pertemuan virtual bahwa PT X telah mengalami penurunan laba sehingga karena kondisi ini PT

X memberitahukan kebijakannya bahwa sisa dana yang dimiliki oleh perusahaan dalam waktu beberapa bulan tidak akan bertahan yang mengakibatkan perlu dilakukan pemotongan *cost* atau pengeluaran, yakni seluruh upah pekerja dipotong sebesar 20 (dua puluh) persen. Setelah pemberitahuan tersebut, PT X memberikan kepada seluruh pekerjanya berupa surat persetujuan tentang pemotongan upah. Sebagian pekerja ada yang menandatangani yang artinya sepakat dipotong upahnya, sebagian pekerja lainnya ada yang tidak menandatangani yang artinya tidak sepakat upahnya dipotong. Pekerja yang tidak sepakat untuk dipotong upahnya dengan cara tidak menandatangani surat persetujuan tersebut juga dipotong upahnya sebesar 20 (dua puluh) persen. Hingga kini, upah para pekerja yang tidak sepakat dipotong upahnya di PT X masih tetap dipangkas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung.

Selanjutnya, penelitian ini mempunyai tujuan yang diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung dihubungkan dengan UU Ketenagakerjaan jo. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif analisis. Adapun jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan dan studi kepustakaan serta teknik analisis data dipakai yaitu analisis kualitatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Mengenai Pemotongan Upah Pekerja Secara Sepihak yang Dilakukan Oleh Pengusaha Karena Penurunan Laba di PT X Kota Bandung Dhubungkan dengan UU Ketenagakerjaan Jo. PP No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Dalam isi perjanjian kerja, salah satu komponen penting yang perlu diperhatikan oleh pekerja yaitu besarnya upah dan cara pembayarannya. Berdasarkan 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, aturan terkait upah dan cara pembayarannya dilarang bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian, dalam Pasal 88A ayat (3) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja) yang telah ditetapkan menjadi undang-undang oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, mengatur bahwa “Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan”.

Selanjutnya, dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan pada Pasal 53 ayat (3) mengatur bahwa “Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa terdapat kewajiban pengusaha untuk melakukan pembayaran upah kepada pekerja yang bersangkutan dan pembayaran upah tersebut tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

Kemudian, pada dasarnya, pengusaha dapat melakukan pemotongan upah untuk pembayaran tertentu. Hal ini diatur dalam Pasal 63 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal tersebut mengatur bahwa

“Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran:

1. denda;
2. ganti rugi;
3. uang muka upah;
4. sewa rumah dan/atau sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja;
5. utang atau cicilan utang pekerja; dan/atau
6. kelebihan pembayaran upah.”

Sehubungan dengan ketentuan-ketentuan di atas PT X Kota Bandung telah melakukan pemotongan upah pada bulan November 2023 hingga kini kepada para pekerjanya secara sepihak tanpa adanya kesepakatan sebesar 20% (dua puluh persen) dari upah pokok dengan syarat batas minimal upah setelah pemotongan adalah Rp 5.000.000. Hal ini dilakukan PT X karena PT X Kota Bandung telah mengalami penurunan laba sehingga kondisi keuangan perusahaan diperkirakan tidak bisa mencukupi untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam beberapa bulan ke depan.

Berdasarkan kasus di atas, adanya pemotongan upah secara sepihak yang dilakukan oleh PT X karena penurunan laba menurut peneliti tidak sesuai dengan Pasal 63 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam pasal tersebut, alasan perusahaan mengalami penurunan laba tidak diatur sebagai alasan yang sah untuk melakukan pemotongan upah kepada para pekerjanya. Pasal tersebut hanya mengatur 6 (enam) alasan yang sah untuk melakukan pemotongan upah, yaitu untuk pembayaran pembayaran ganti rugi, uang muka upah, denda, sewa barang dan/atau rumah milik perusahaan yang disewakan kepada pekerja oleh pengusaha, utang atau cicilan utang pekerja, dan/atau kelebihan pembayaran upah. Dengan demikian, PT X Kota Bandung telah melanggar ketentuan pasal 63 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan itu.

Secara bersamaan, Pasal 63 ayat (4) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan memang memungkinkan pengusaha untuk dapat melakukan pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja. Akan tetapi, pemotongan upah tanpa persetujuan pekerja tersebut hanya dapat dilakukan jika pengusaha kelebihan dalam pembayaran upahnya kepada pekerja. Dengan demikian, menurut peneliti, tindakan PT X tersebut melanggar berdasarkan peraturan pemerintah ini.

Selanjutnya, menurut Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja yakni besarnya upah dan cara pembayarannya dilarang bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut informasi dari Tuan Keenan (bukan nama asli) yang bekerja di PT X, ia menyatakan bahwa di dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT X tidak terdapat klausul tentang “pemotongan upah dapat dilakukan jika perusahaan mengalami penurunan laba”. Hal ini menunjukkan bahwa PT X tidak memiliki dasar hukum untuk melakukan pemotongan upah dengan alasan penurunan laba. Oleh karena itu, pemotongan upah yang dilakukan oleh PT X menurut peneliti tidak sah karena bertentangan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan peraturan perusahaan PT X

Kemudian, pada Pasal 88A ayat (3) Perppu Cipta Kerja mengatur bahwa “Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/Buruh sesuai dengan kesepakatan”. Fakta yang terjadi pada kasus pemotongan upah oleh PT X adalah bahwa para pekerja seperti Tuan Keenan (bukan nama asli), Dominic (bukan nama asli), Zavier (bukan nama asli), dan beberapa pekerja lainnya tidak menandatangani surat persetujuan pemotongan upah yang menunjukkan bahwa mereka tidak sepakat atas pemotongan upah tersebut. Dengan demikian, karena ketiga pekerja tersebut tidak menandatangani surat persetujuan pemotongan upah tersebut, maka seharusnya besarnya upah kembali berdasarkan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja serta tindakan pemotongan upah oleh PT X tanpa kesepakatan itu telah melanggar hak pekerja dan ketentuan Pasal 88A ayat (3) Perppu Cipta Kerja tersebut.

Tidak hanya itu, Pasal 55 UU Ketenagakerjaan mengatur salah satu hal terkait perjanjian kerja bahwa “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”. Secara bersamaan juga, syarat sah perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar

kesepakatan kedua belah pihak. Kedua pasal tersebut mengindikasikan kewajiban adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha jika ingin mengubah setiap isi dari perjanjian kerja. Dalam fakta yang terjadi, PT X melakukan pemotongan upah secara sepihak yang artinya PT X melakukan perubahan ketentuan dalam perjanjian kerja secara sepihak tanpa adanya kesepakatan dengan para pekerja. Karena PT X melanggar syarat subjektif perjanjian tersebut yakni pekerja tidak sepakat terkait pemotongan upah itu, sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan”, maka pemotongan upah tersebut dapat dibatalkan dengan cara pekerja meminta pembatalan tersebut ke pengadilan.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Upahnya Dipotong Secara Sepihak oleh Pengusaha Karena Penurunan Laba di PT X Kota Bandung

Perlindungan hukum dapat diartikan sebagai pemberian perlindungan untuk dapat mempertahankan hak-hak seorang warga negara dari ancaman atau masalah yang ia hadapi. Beberapa ahli memberikan pengertian perlindungan hukum, seperti Satjipto Rahardjo yang memberikan definisi perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut. Kemudian, menurut Philipus M. Hadjon yang memberi definisi perlindungan hukum sebagai perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. (Tim Hukumonline, 2022).

Lalu, berdasarkan sarananya, Hadjon mengelompokkan dua jenis perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu:

1. Perlindungan preventif, yaitu pemberian peluang masyarakat untuk menyuarakan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah menjadi bentuk definitif guna mencegah sengketa.
2. Perlindungan represif, yaitu memiliki tujuan untuk penyelesaian sengketa. (Tim Hukumonline, 2022).

Secara bersamaan, menurut Muchsin, perlindungan hukum juga dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif, adalah tindakan perlindungan yang disalurkan oleh pemerintah supaya tidak terjadi pelanggaran. Perlindungan ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan memberikan suatu panduan, batasan, atau rambu dalam pelaksanaan kewajiban.
2. Perlindungan hukum represif, adalah bentuk perlindungan akhir yang melibatkan pemberian sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diterapkan setelah terjadinya sengketa atau pelanggaran. (Muchsin, 2003)

Dalam bidang ketenagakerjaan, Imam Soepomo memberikan detail mengenai perlindungan hukum bagi pekerja. Menurutnya, terdapat 3 (tiga) bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, yaitu:

1. Perlindungan Ekonomis. Perlindungan ekonomis mengacu pada perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup kepada pekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari beserta keluarganya, termasuk apabila pekerja itu tidak bisa bekerja kembali yang disebabkan suatu hal di luar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial. Perlindungan sosial merupakan perlindungan bagi pekerja supaya dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial, yang dimaksudkan untuk membantu pekerja tersebut dapat tumbuh dan berkembang kehidupannya sebagai manusia secara umum dan sebagai anggota keluarga dan masyarakat secara khusus.
3. Perlindungan Teknis. Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang bertujuan untuk menjaga pekerja dari risiko-risiko kecelakaan oleh alat kerja yang dipakai oleh perusahaan. (Abdullah Sulaiman & Andi Walli, 2019)

Pada hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan di Pasal 83 ayat (1) mengatur mengenai larangan bagi pengusaha yang sudah memberi upah lebih tinggi dari upah minimum lalu menurunkan upah pekerjanya. Kemudian,

jika pengusaha melanggar hal tersebut, maka pengusaha akan dikenakan sanksi administratif. Secara detilnya, Pasal 83 berbunyi

1. Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang telah ditetapkan, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.
2. Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79.

Adapun sanksi administratif yang dimaksud pada Pasal 79 adalah sebagai berikut

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. pembatasan kegiatan usaha;
 - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - d. pembekuan kegiatan usaha.
2. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
4. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
5. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
6. Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan ketentuan di atas, pengusaha yang melanggar akan dikenakan sanksi administratif secara bertahap, mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha.

Mengacu pada uraian perlindungan hukum di atas, dengan dihubungkan dengan terjadinya kasus pemotongan upah secara sepihak karena penurunan laba di PT X, menurut peneliti perlindungan hukum secara preventif sudah dilaksanakan oleh pemerintah dalam bentuk perumusan peraturan perundang-undangan di bidang pengupahan guna tidak terjadinya sengketa atau perselisihan pemotongan upah sepihak. Beberapa perlindungan hukum preventif yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan merumuskan beberapa aturan sebagai berikut.

1. Pasal 55 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak”. Jika pengusaha ingin mengubah terkait besarnya upah yakni dalam hal ini memotong upah pekerja karena perusahaan mengalami penurunan laba, maka semestinya dilakukan berdasarkan kesepakatan, bukan secara sepihak.
2. Pasal 88A ayat (3) Perppu Cipta Kerja menyatakan bahwa “Pengusaha wajib membayar Upah kepada Pekerja/ Buruh sesuai dengan kesepakatan”. Dalam ketentuan tersebut, pengusaha artinya dilarang membayar upah yang tidak sesuai berdasarkan kesepakatan, dalam hal ini adalah perjanjian kerja.
3. Pasal 63 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah disebutkan bahwa pemotongan upah itu dapat dilakukan untuk 6 (enam) hal saja. Di dalam Pasal tersebut, tidak terdapat alasan pemotongan upah yang disebabkan perusahaan telah mengalami penurunan laba.
4. Pasal 83 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur mengenai larangan dan sanksi yang berlaku bagi pengusaha bahwa jika pengusaha sudah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum maka pengusaha tidak boleh menurunkan atau mengurangi upah.

5. Pasal 79 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang memberikan ancaman bagi pengusaha seandainya melanggar ketentuan Pasal 83 yaitu pengusaha akan dikenakan sanksi administratif, mulai dari teguran tertulis hingga pembekuan kegiatan usaha.

Berikutnya, dalam hal sarana perlindungan hukum represif, permasalahan terkait pemotongan upah pekerja secara sepihak karena penurunan laba yang dilakukan oleh PT X ini belum dilakukan oleh siapapun. Pengusaha semestinya diberikan sanksi administratif. Hal ini berdasarkan dalil Pasal 83 ayat (1) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan pada intinya bahwa jika pengusaha telah memberikan upah lebih tinggi di atas upah minimum maka pengusaha dilarang menurunkan atau mengurahi upah. Jika melanggar hal tersebut, maka berdasarkan Pasal 83 ayat (2) pengusaha dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dilakukan secara bertahap, mulai dari teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara seluruh atau sebagian alat produksi, hingga pembekuan kegiatan usaha.

Terkait dengan perlindungan hukum ekonomis dan sosial, pengusaha juga tidak memberikan perlindungan hukum ekonomis dan sosial. Dalam hal perlindungan hukum ekonomis yang bertujuan memberikan penghasilan yang cukup untuk pekerja dan keluarganya, pengusaha secara jelas telah melanggar prinsip ini karena mengurangi upah para pekerjanya tanpa kesepakatan terlebih dahulu yang mengakibatkan secara signifikan berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Adapun dalam hal perlindungan hukum sosial yang bertujuan supaya para pekerja dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial sehingga membantu pekerja tersebut dapat tumbuh dan berkembang kehidupannya sebagai manusia secara umum, maka pekerja juga tidak mendapatkan perlindungan hukum sosial dari pengusaha karena pemotongan upah tanpa kesepakatan yang disebabkan penurunan laba ini telah menyebabkan stres dan ketidakstabilan finansial para pekerja yang pada gilirannya dapat menghalangi pekerja untuk aktif dalam kegiatan sosial di masyarakat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan serta PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan karena pemotongan upah tersebut tidak mempunyai dasar atau alasan yang kuat yakni tidak terdapat klausul di dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan PT X yang menyatakan bahwa perusahaan dapat memotong upah pekerja jika perusahaan mengalami penurunan laba sehingga pemotongan upah secara sepihak ini dapat dibatalkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang upahnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung berdasarkan perlindungan hukum ekonomis tidak dipenuhi oleh PT X Kota Bandung karena pemotongan upah ini telah menyebabkan berkurangnya penghasilan yang berdampak pada ketidakstabilan finansial dan kesejahteraan para pekerja serta keluarganya sehingga menambah kesulitan dalam pemenuhan kebutuhan hidup mereka.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel SPeSIA ini dapat diselesaikan dengan baik. Tidak lupa juga, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pembimbing peneliti yaitu Ibu Dr. Hj. Rini Irianti Sundary, S.H., M.H. yang telah memberikan nasihat yang bijak, saran yang konstruktif, dukungan, waktu luang, dan ilmu yang bermanfaat dalam membimbing peneliti hingga selesai.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah Sulaiman, & Andi Walli. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- [2] Ady Thea DA. (2023). Tak Boleh Sembarangan, Begini Aturan Potong Upah Buruh. hukumonline.com. Diambil 7 April 2024, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/tak-boleh-sembarangan--begini-aturan-potong-upah-buruh-lt6438c5d691dc2/>
- [3] Erny Kartikasari, Made Warka, & Evi Kongres. (2021). Penyelesaian Masalah Ketenagakerjaan bagi Pekerja yang Mendapat Upah Tidak Layak di Masa Pandemi Covid-19 secara Mediasi. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 75–84. <https://doi.org/10.30996/jhbbs.v4i1.4426>
- [4] Eva Noviana, Toto Tohir Suriaatmadja, & Rini Irianti Sundary. (2022). Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 6(1), 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>
- [5] Muchsin. (2003). Perlindungan Hukum dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia. Universitas Sebelas Maret.
- [6] Nouval Rivaldi Putra, & Deddy Effendy. (2022). Pemotongan Upah Secara Sepihak pada Masa Pandemi Covid-19 di PT. X Kota Bandung Ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3.HK.04/III/2020 Tahun 2020. *Bandung Conference Series: Law Studies*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.29313/bcsls.v2i2.2564>
- [7] Rini Irianti Sundary, “Kebutuhan Meresepsi Kaidah-Kaidah Hukum Islam ke dalam Pengaturan Sistem Pengupahan Bagi Para Pekerja di Indonesia,” *Ethos: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 3, No. 1, 2005, Hlm. 9-16.
- [8] Tim Hukumonline. (2022). Teori-Teori Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli. Diambil 11 Juni 2024, dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dcbc/?page=all>
- [9] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [10] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [11] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang
- [12] Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- [13] Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- [14] Fauzan, H., & Effendy, D. (n.d.). Masuknya Syarat Kerja Baru di Luar yang diperjanjikan oleh Pengusaha di PT. X Padalarang Kabupaten Bandung Barat ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. <https://doi.org/10.29313/v0i0.7113>
- [15] Azalya Kyla Saffanah Senok. (2022). Analisis Yuridis Tindak Pidana Korupsi yang Dilakukan oleh Jaksa Pinangki. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 41–45. <https://doi.org/10.29313/jrih.v2i1.962>
- [16] Gonaricha Amelia, & Ade Mahmud. (2022). Penegakan Hukum terhadap Pelaku Tindak Pidana Penipuan Investasi Ilegal Uang Kripto di Perusahaan E-Dinar Coin Cash (EDCCash) Ditinjau dari Undang-Undang No.19 Tahun 2016 Perubahan atas Undang-Undang No.11 Tahun 2008. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, 1(2), 117–123. <https://doi.org/10.29313/jrih.v1i2.529>