

Penerapan Prinsip Responsibility Perusahaan Perhotelan Provinsi Bali dalam Pemberian Cuti Tak Berbayar (*Unpaid Leave*) Pasca Pandemi Covid-19

Zalza Puti Kamila *, Yeti Sumiyati

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

*zalzaaa89@gmail.com, yeti_sumiyati74@yahoo.com

Abstract. The principle of responsibility is part of the principles of Good Corporate Governance that must be applied by the company as a form of compliance with laws and regulations in managing company activities. The principle of responsibility makes the company have the obligation to provide humanitarially decent wages to its employees in accordance with what has been stated in the Employment Agreement and Laws and Regulations. The principle of responsibility for the company is explained through Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. In circumstances where the company experiences financial difficulties due to the Covid-19 pandemic so that it is unable to provide wages in accordance with the agreement, the company can carry out wage deductions through the provision of unpaid leave by fulfilling the provisions according to Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages and Decree of the Minister of Manpower Number 104 of 2021 concerning Guidelines for the Implementation of Employment Relations During the Corona Virus Disease Pandemic 2019. But in practice, PT. "X", which is a hotel company in the province of Bali, still enforces the provision of unpaid leave during the post-Covid-19 pandemic. This research uses normative juridical research methods, namely literature law research conducted by examining literature materials and field data obtained through interviews. The results showed that the provision of unpaid leave by PT. "X" does not meet the provisions related to the application of the principle of responsibility in terms of providing a decent wage based on the agreements in the employment agreement and collective agreement.

Keywords: : *Principle of Responsibility, Unpaid Leave, Wage Cuts*

Abstrak. Prinsip responsibility merupakan bagian dari prinsip Good Corporate Governance yang wajib diterapkan oleh perusahaan sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan dalam mengelola aktivitas perusahaan. Prinsip responsibility membuat perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan upah yang layak secara kemanusiaan kepada para karyawannya sesuai dengan yang telah disebutkan dalam Perjanjian Kerja serta Peraturan Perundang-Undangan. Prinsip responsibility bagi perusahaan tersebut dijelaskan melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam keadaan dimana perusahaan mengalami kesulitan finansial akibat pandemi Covid-19 sehingga tidak mampu memberikan upah sesuai dengan kesepakatan, maka perusahaan dapat melaksanakan pemotongan upah melalui pemberian cuti tak berbayar dengan memenuhi ketentuan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019. Namun dalam praktiknya, PT. "X" yang merupakan perusahaan perhotelan di provinsi Bali masih tetap memberlakukan pemberian cuti tak berbayar tersebut pada masa pasca pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yakni penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan serta data lapangan yang didapat melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian cuti tak berbayar oleh PT. "X" tidak memenuhi ketentuan terkait penerapan prinsip responsibility dalam hal memberikan upah yang layak berdasarkan kepada kesepakatan dalam perjanjian kerja dan perjanjian bersama.

Kata Kunci: *Prinsip Responsibility, Cuti Tak Berbayar, Pemotongan*

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan memiliki kewajiban untuk menerapkan prinsip *good corporate governance* sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab terkait prinsip-prinsip perusahaan dalam memberi keputusan dan menjalankan tindakan yang berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap asas yang terdapat dalam prinsip *Good Corporate Governance* harus diterapkan pada perusahaan, termasuk di dalamnya prinsip *responsibility*.

Salah satu contoh penerapan prinsip *responsibility* oleh perusahaan perhotelan adalah berkaitan dengan kewajiban memberikan gaji atau upah kepada karyawannya sesuai dengan ketentuan perusahaan dan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapat kesejahteraan dalam hal menerima upah yang layak bagi kemanusiaan, sehingga menjadi kewajiban yang fundamental bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Hal tersebut sebagaimana pula yang dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Selain berkewajiban untuk memberi upah, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti wajib diberikan kepada pekerja oleh perusahaan melalui hak cuti tahunan yang umumnya disebutkan dalam perjanjian kerja. Hak cuti tahunan merupakan hak pekerja dalam satu tahun dimana diperkenankan untuk mengambil cuti apabila pekerja tersebut telah bekerja selama sekurang-kurangnya 12 bulan secara terus-menerus sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat berbagai jenis cuti dalam praktiknya yang dilaksanakan oleh perusahaan, namun apabila melihat pada peraturan dan izin cuti karyawan dalam undang-undang maka tidak akan ditemukan secara eksplisit mengenai jenis Cuti Tak Berbayar. Pada dasarnya, cuti tak berbayar merupakan izin tidak bekerja di luar hak cuti yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 maupun perubahannya di Undang-Undang Cipta Kerja No 11 Tahun 2020. Maka dari itu, cuti tak berbayar ini tidak menjadi kewajiban bagi pengusaha namun memungkinkan untuk dilaksanakan yang artinya pengusaha boleh menerapkan cuti tak berbayar sesuai dengan dasar hukumnya, yaitu sesuai yang dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

Pada tahun 2022, Pemerintah telah menghimbau bahwa Indonesia telah bersiap bertransisi dari fase pandemi menjadi endemi. Proses transisi itu dapat dibuktikan sejalan dengan kebijakan pelonggaran-pelonggaran yang diputuskan pemerintah, misalnya Paparan Surat Edaran Satgas Nomor 25 Tahun 2022 tentang Protokol Kesehatan Perjalanan Luar Negeri pada Masa Pandemi Covid-19.

Meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali merupakan salah satu tanda bahwa telah dimulainya masa pasca pandemi Covid-19, sehingga menjadi suatu isyarat bahwa sektor pariwisata di provinsi Bali sudah mulai membaik. Namun, masih belum ada kebijakan apapun yang dibentuk oleh PT. “X” mengenai ketentuan waktu akan berakhirnya pemberian cuti tak berbayar terhadap karyawan pada PT. “X” tersebut. Sudah semestinya PT. “X” memenuhi tanggung jawab hukum berkaitan dengan pemberian cuti tak berbayar tersebut agar dapat tetap berkontribusi dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tulisan ini dengan menitikberatkan pada masalah penerapan prinsip *responsibility* dalam pemberian cuti tak berbayar dengan judul: “Penerapan Prinsip Responsibility Perusahaan Perhotelan Provinsi Bali Dalam Pemberian Cuti Tak Berbayar (*Unpaid Leave*) Pasca Pandemi Covid-19”

1. Bagaimana pengaturan tentang prinsip *responsibility* oleh perusahaan dalam pemberian cuti tak berbayar (*unpaid leave*) terhadap karyawan?
2. Bagaimana penerapan prinsip *responsibility* oleh perusahaan perhotelan di provinsi Bali dalam pemberian cuti tak berbayar (*unpaid leave*) pasca pandemi Covid-19?

B. Metodologi Penelitian

Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belaka. Spesifikasi penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis, yakni merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui cara penelitian kepustakaan (Library Research) melalui penelusuran bahan Pustaka serta penelitian lapangan melalui metode wawancara dengan salah satu karyawan perusahaan perhotelan di provinsi Bali yang berjabatan sebagai Human Resources Manager di PT. "X". Bahan-bahan yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, yakni penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaturan Tentang Prinsip Responsibility Oleh Perusahaan Dalam Pemberian Cuti Tak Berbayar (Unpaid Leave) Terhadap Karyawan

Prinsip responsibility memiliki artian bahwa dalam pengelolaan suatu usaha, perusahaan harus menjalankannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip perusahaan yang sehat. Adapun prinsip responsibility tersebut tercermin dalam Pasal 2, 18, dan 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT).

Penerapan prinsip *responsibility* bagi perusahaan tersebut dijelaskan pula dalam Pasal 88, 91, 97, dan 101 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk membayarkan sejumlah upah kepada para karyawannya yakni dalam hal ini sebagai penerima kerja.

Pemberian upah tersebut didasarkan atas ketentuan yang sebagaimana telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Peraturan Perusahaan, dan Peraturan Perundang-Undangan. Ketetapan mengenai pengupahan tersebut ditetapkan atas kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, sehingga sifatnya mengikat sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak.

Selain dalam UU Ketenagakerjaan, prinsip *responsibility* bagi perusahaan tersebut juga dijelaskan melalui perubahan atas UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 88A ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Melalui ketentuan dalam pasal tersebut, dijelaskan bahwa perusahaan berkewajiban untuk membayarkan sejumlah upah kepada para karyawannya sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak. Namun demikian, dalam praktiknya terdapat perusahaan yang mengalami tantangan finansial sehingga berakibat pada ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi setiap kewajibannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan tersebut, pemotongan upah harus dilakukan berdasarkan suatu kesepakatan yang dibuat secara tertulis, serta jumlah keseluruhan dari pemotongan upah tersebut adalah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima oleh pekerja. Melalui ketentuan tersebut, dapat diartikan bahwa segala bentuk pemotongan upah boleh dilakukan oleh perusahaan selama kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan terpenuhi dan disetujui oleh kedua belah pihak.

Salah satu bentuk pelaksanaan dari pemotongan upah tersebut adalah melalui pemberian cuti tak berbayar oleh perusahaan terhadap para karyawannya. Cuti tak berbayar sendiri dapat diartikan sebagai izin tidak bekerja di luar hak cuti yang diatur Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun perubahannya di Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Maka dari itu, pada hakikatnya cuti tak berbayar ini tidak menjadi kewajiban bagi pengusaha namun memungkinkan untuk dilaksanakan yang artinya pengusaha boleh menerapkan cuti tak berbayar terhadap para karyawannya selama diberlakukan sesuai

dengan ketentuan hukum yang ada.

Apabila dikaitkan dengan penerapan prinsip *responsibility*, maka setiap perusahaan memiliki berbagai kewajiban yang perlu dilaksanakan salah satunya adalah dalam hal memberikan informasi terkait kejelasan perhitungan upah kepada para karyawan. Dengan adanya ketentuan mengenai prinsip *responsibility* tersebut, maka setiap perusahaan memiliki kewajiban dalam hal memberikan informasi yang jelas dan transparan terkait perhitungan serta penetapan upah kepada para karyawan. Adapun kewajiban tersebut adalah sebagaimana dengan yang telah dijelaskan melalui ketentuan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang menjelaskan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang mana salah satunya melalui penerimaan upah dengan jumlah yang layak.

Dalam rangka menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja di ruang lingkup perusahaan melalui penerapan prinsip *responsibility*, maka perusahaan sudah semestinya mentaati segala bentuk ketentuan hukum yang berlaku, baik terhadap peraturan perundang-undangan maupun perjanjian kerja yang dijalin serta telah disetujui oleh kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawannya. Hal tersebut sehubungan dengan terciptanya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawannya yang menimbulkan adanya hak dan kewajiban yang harus masing-masing dari mereka terima atau penuhi. Adapun salah satu hak yang harus diterima oleh perusahaan adalah memperoleh hasil kerja yang baik dari karyawannya, sedangkan kewajiban yang harus dipenuhinya adalah memberi upah kepada karyawan sesuai dengan yang terdapat dalam perjanjian kerja. Sementara itu, karyawan berkewajiban untuk menjalankan tugasnya serta berhak menerima upah sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan.

Melalui pemaparan di atas, dapat diartikan bahwa karyawan di suatu perusahaan mengajukan cuti maka perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan sejumlah upah kepada para karyawannya sesuai dengan yang telah disetujui dalam perjanjian kerja. Namun demikian, cuti yang diajukan oleh karyawan tersebut harus taat kepada ketentuan dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan, sehingga apabila alasannya merupakan selain dari yang disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut maka dapat dikatakan sebagai bentuk dari cuti tak berbayar. Perusahaan yang memberlakukan cuti tak berbayar berhak untuk tidak memberikan upah kepada para karyawannya, karena cuti tak berbayar tersebut merupakan keadaan dimana upah tidak dibayar oleh perusahaan dikarenakan karyawannya tidak melakukan pekerjaan. Walaupun demikian, cuti tak berbayar tersebut harus dilaksanakan dengan berdasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak yakni antara perusahaan dengan karyawan yang dapat dilakukan melalui pelaksanaan Perjanjian Bersama (PB) dengan tetap memenuhi ketentuan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Penerapan Prinsip Responsibility Oleh Perusahaan Perhotelan Di Provinsi Bali Dalam Pemberian Cuti Tak Berbayar (Unpaid Leave) Pasca Pandemi Covid-19

Pengaturan tentang prinsip *responsibility* dalam pemberian cuti tak berbayar atau unpaid leave yang akan dianalisis adalah berdasarkan pada pemberlakuannya di PT. "X" yang berkedudukan di provinsi Bali. PT. "X" memberikan cuti tak berbayar kepada para karyawannya terhitung sejak tanggal 1 April 2020 mengikuti kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dalam rangka mencegah serta menanggulangi penyebaran wabah Covid-19.

Berdasarkan ketentuan terkait penerapan prinsip *responsibility* pada perusahaan, maka dalam hal ini setiap perusahaan termasuk pula di dalamnya perusahaan perhotelan. Salah satu bentuk penerapan prinsip *responsibility* tersebut adalah perusahaan berkewajiban untuk membayarkan sejumlah upah sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawannya. Hal tersebut dilakukan sebagaimana dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang telah disampaikan sebelumnya, dimana perusahaan harus taat terhadap ketentuan hukum yang berlaku yakni dalam hal ini untuk memenuhi tanggung jawabnya atas pemberian upah sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh perusahaan dengan karyawan. Adapun pemberian upah tersebut merupakan hak karyawan sebagaimana

dijelaskan dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang menjelaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam menunaikan tanggung jawabnya untuk membayarkan sejumlah upah kepada para karyawannya, perusahaan harus taat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama berkaitan dengan aturan tentang ketenagakerjaan. Mentaati segala macam bentuk ketentuan mengenai penetapan dan kebijakan pengupahan merupakan salah satu wujud penerapan prinsip *responsibility* yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan. Namun demikian, dalam keadaan dimana perusahaan mengalami hambatan yang mengakibatkan pada ketidakmampuan perusahaan untuk membayarkan upah sebagaimana mestinya maka perusahaan dapat melaksanakan pemotongan upah yang mengacu kepada PP Pengupahan. Selain itu, perusahaan yang mengalami kesulitan finansial akibat pandemi Covid-19 maka dapat melaksanakan penyesuaian upah sebagaimana yang dijelaskan melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19).

Berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan terkait penyesuaian upah tersebut, dijelaskan bahwa perusahaan yang mengalami dampak atas pandemi Covid-19 sehingga mengalami kesulitan untuk membayarkan upah kepada para karyawannya, maka dapat melakukan kesepakatan mengenai penyesuaian besaran upah. Adapun kesepakatan tersebut harus dibuat secara tertulis dengan memuat besaran upah dan jangka waktu berlakunya penyesuaian upah, serta pemberlakuannya wajib disetujui oleh kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan.

Dalam hal ini, terjadinya pandemi Covid-19 menyebabkan terjadinya penurunan pendapatan operasional pada PT. "X" sehingga perlu diberlakukannya pemotongan upah melalui pemberian cuti tak berbayar sebesar 50% dari total upah yang semestinya diterima oleh karyawan. Dalam memberikan cuti tak berbayar tersebut, PT. "X" menggunakan PP Pengupahan dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan terkait penyesuaian upah sebagai acuan dalam mengambil ketentuan sebagaimana disebutkan dalam perjanjian bersama antara PT. "X" dengan karyawannya.

Kebijakan pemerintah terkait pembatasan perjalanan lokal, regional, dan internasional terutama ke provinsi Bali menyebabkan terjadinya penurunan angka kunjungan turis asing ke Bali. Hal tersebut memberikan dampak yang sangat krusial terhadap PT. "X" yang mengalami penurunan drastis atas jumlah okupansi hotel. Penurunan jumlah okupansi kamar hotel tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan pendapatan operasional, sehingga PT. "X" tidak mampu membayarkan upah kepada para karyawannya.

Di tengah situasi pandemi Covid-19 tersebut, PT. "X" berusaha untuk bertahan dan berkeinginan untuk mempertahankan usahanya yakni dengan tetap mempekerjakan karyawannya yang mana hal tersebut menjadi salah satu faktor utama bagi PT. "X" untuk melaksanakan penyesuaian upah pekerja melalui pemberian cuti tak berbayar. Adapun ketentuan terkait cuti tak berbayar tersebut adalah berupa pemotongan upah karyawan sebesar 50 persen dengan kebijakan untuk meliburkan para karyawannya yakni hanya perlu masuk dengan persentase 50 persen kehadiran. Namun terdapat pula sebagian karyawan lainnya yang tidak diliburkan, dengan artian tetap masuk seperti biasa namun diberlakukan *Work From Home* (WFH) dengan persentase 50 persen.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka keputusan PT. "X" untuk memberikan cuti tak berbayar kepada para karyawannya dibenarkan secara hukum. Dikatakan demikian karena pada dasarnya cuti tak berbayar memang bukan merupakan kewajiban bagi perusahaan, namun memungkinkan untuk dilaksanakan yang artinya perusahaan boleh menerapkan cuti tak berbayar sesuai dengan dasar hukumnya, yakni Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pada ketentuan hukum yang ada, pemotongan upah memang tidak dapat dibenarkan namun dalam praktiknya pemotongan upah terkadang tidak dapat dihindari sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang

Pengupahan. Berdasarkan ketentuan tersebut, PT. “X” berhak untuk melakukan pemotongan upah melalui pemberian cuti tak berbayar kepada para karyawannya selama memenuhi ketentuan terkait pemotongan upah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Menurut ketentuan dalam Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, dinyatakan bahwa pemotongan upah dapat dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Adapun menurut ketentuan dalam Pasal 65 Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, dinyatakan bahwa jumlah keseluruhan dari pemotongan upah tersebut adalah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima oleh pekerja.

Pemotongan upah akibat dari pandemi Covid-19 sendiri bukan merupakan faktor pemotongan upah yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan, sehingga Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) yang memberi ruang bagi pemberi kerja/pengusaha untuk dapat menyesuaikan upah apabila mengalami kesulitan finansial akibat pelaksanaan PPKM. Dijelaskan melalui ketentuan tersebut bahwa bagi perusahaan yang tidak mampu membayar upah yang biasa diterima oleh pekerja dikarenakan dampak dari pandemi Covid-19 maka pengusaha dan pekerja dapat melakukan kesepakatan penyesuaian besaran upah secara tertulis dengan memuat jangka waktu berlakunya penyesuaian upah. Dalam hal ini, PT. “X” melaksanakan kesepakatan tersebut dengan membuat perjanjian bersama yang di dalamnya menyebutkan bahwa cuti tak berbayar di PT. “X” akan diberlakukan hingga PT. “X” dapat beroperasi secara normal kembali sehingga karyawan akan mendapatkan hak-hak sesuai dengan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja serta mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan ketentuan-ketentuan tersebut, maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa PT. “X” memenuhi ketentuan yang ada yakni melakukan pemotongan upah sebesar 50% (lima puluh persen) kepada para karyawannya sebagaimana ketentuan dalam Pasal 65 Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Walaupun demikian, PT. “X” dianggap tidak memenuhi ketentuan dalam Pasal 63 ayat (2) Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan dikarenakan pemotongan upah akibat wabah Covid-19 bukan merupakan faktor pemotongan upah yang disebutkan dalam Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. “X” dengan karyawannya. Namun demikian, dalam hal ini PT. “X” tidak dapat menghindari ketidakmampuannya untuk membayarkan upah kepada para karyawan dikarenakan terjadinya penurunan pendapatan operasional akibat pandemi Covid-19.

Pada 12 Januari 2022, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Satuan Tugas Penanganan Covid-19 Nomor 2 Tahun 2022 tentang Protokol Kesehatan Perjalanan Luar Negeri Pada Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Kebijakan tersebut memberi dampak positif terhadap perusahaan perhotelan provinsi Bali terutama PT. “X”, dimana pendapatan operasional PT. “X” sudah mulai meningkat akibat dari meningkatnya jumlah hunian kamar.

Melihat fenomena tersebut, PT. “X” memberhentikan segala bentuk regulasi terkait pembatasan kerja seperti sistem kerja jarak jauh atau *work from home* dan lain sebagainya. Maka dari itu, para karyawan PT. “X” telah diperintahkan untuk masuk kembali seperti semula sesuai dengan ketentuan terkait jumlah hari kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sejak awal. Namun demikian, PT. “X” masih tetap memberlakukan pemberian cuti tak berbayar kepada para karyawannya dengan tetap memberlakukan pemotongan upah sebesar 50% (lima puluh persen) terhadap total gaji/upah yang seharusnya mereka terima sesuai dengan ketentuan yang telah disetujui dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan analisa penulis, maka pemberian cuti tak berbayar yang dilakukan oleh PT. “X” kepada para karyawannya pada masa pasca pandemi Covid-19 tersebut telah melanggar ketentuan terkait kewajiban perusahaan untuk membayarkan upah sebagaimana yang telah disebutkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dikatakan demikian melihat bahwa PT. “X” tidak memberikan kepastian kepada para karyawannya terkait waktu berakhirnya pemberian cuti tak berbayar yang telah diberlakukan sejak pandemi Covid-19 tersebut, serta dapat

dikatakan bahwa PT. “X” melanggar ketentuan sebagaimana disebutkan dalam perjanjian bersama mengenai waktu berakhirnya pemberian cuti tak berbayar tersebut. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya ketidakseimbangan hak dan kewajiban antara PT. “X” dengan karyawannya, dimana para karyawan PT. “X” tersebut masih belum menerima hak-hak dalam hal penerimaan upah sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja. Pada situasi tersebut, PT. “X” telah beroperasi secara normal dengan pendapatan operasional yang meningkat sehingga para karyawan telah masuk dengan jam kerja sebagaimana mestinya.

Dalam hal ini, PT. “X” tetap memberikan cuti tak berbayar tanpa membuat kesepakatan ataupun pembaharuan terkait pemberlakuan perjanjian bersama dengan pihak karyawan yang telah dikeluarkan sejak masa pandemi Covid-19. Adapun para karyawan tidak memiliki kewenangan untuk mengubah isi dari perjanjian bersama tersebut selama PT. “X” masih belum beritindak untuk memberikan kepastian atas keberlanjutan pemberian cuti tak berbayar tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa pemberian cuti tak berbayar terhadap para karyawan di PT. “X” pasca pandemi Covid-19 tidak memenuhi syarat pelaksanaan perjanjian bersama yang memerlukan kesepakatan kedua belah pihak atau dalam hal ini PT. “X” dengan karyawannya. Dikatakan demikian karena PT. “X” belum sepenuhnya menunaikan prinsip *responsibility* terkait memberikan upah yang layak kepada para karyawannya sesuai dengan kesepakatan yang disetujui oleh kedua belah pihak. Selain itu, tindakan PT. “X” yang tidak membaharui ketentuan dalam perjanjian bersama yang berisi tentang pemberian cuti tak berbayar tersebut menempatkan para karyawan PT. “X” pada posisi yang lemah karena karyawan tidak memiliki kewenangan untuk mengetahui serta mendapatkan kepastian terkait besaran upah yang seharusnya diterima pada masa pasca pandemi Covid-19.

Dengan demikian, dalam kasus ini dapat dikatakan bahwa penerapan prinsip *responsibility* di PT. “X” melalui pemberian cuti tak berbayar pada masa pasca pandemi Covid-19 tersebut belum memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Perjanjian Bersama sudah semestinya harus dibuat dengan berdasar kepada peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Selain itu, dapat diartikan bahwa perjanjian bersama mengenai pemotongan upah melalui pemberian cuti tak berbayar pada masa pasca pandemi Covid-19 antara PT. “X” dengan para karyawannya tersebut dapat diperbaharui mengikuti kesepakatan antara kedua belah pihak agar dapat dianggap berlaku secara hukum. Adapun hal demikian dilakukan sebagai wujud penerapan prinsip *responsibility* bagi PT. “X” terhadap para karyawannya, dimana hal tersebut dapat menjadi jaminan atas hak-hak yang sudah seharusnya diberikan kepada karyawan PT. “X”. Dengan dilaksanakannya perundingan antara PT. “X” dengan karyawannya terkait isi dalam perjanjian bersama tersebut, maka menurut hemat penulis hal tersebut dapat berpengaruh terhadap sikap, komitmen, loyalitas, produktivitas, serta kinerja setiap karyawan dikarenakan telah terpenuhinya kewajiban perusahaan dalam memenuhi hak-hak karyawan untuk memberikan upah yang layak berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

D. Kesimpulan

Pemberian cuti tak berbayar bukan merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan, akan tetapi perusahaan memiliki kewenangan untuk memberlakukan cuti tak berbayar tersebut sebagaimana ketentuan yang dijelaskan melalui Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Namun demikian, pemberian cuti tak berbayar tersebut harus dilaksanakan dengan berdasarkan pada persetujuan dan kesepakatan bersama. Kesepakatan tersebut harus dibuat secara tertulis dengan memuat ketentuan mengenai jangka waktu berlakunya pemberian cuti tak berbayar, serta besaran upah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian cuti tak berbayar oleh PT. “X” terhadap para karyawannya pada masa pasca pandemi Covid-19 diberlakukan tanpa persetujuan para karyawan maupun kesepakatan melalui Perjanjian Bersama. Dengan demikian, pemberian cuti tak berbayar di PT. “X” tersebut belum memenuhi ketentuan terkait pemberian upah yang layak sebagaimana yang dijelaskan dalam Perjanjian Kerja dan Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa prinsip *responsibility* belum sepenuhnya diterapkan dalam aktivitas perusahaan perhotelan tersebut.

PT. “X” hendaknya dapat lebih mempertimbangkan hak-hak, kedudukan, serta kepentingan para karyawannya yaitu dalam hal penerimaan upah yang layak sebagaimana dengan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja. PT. “X” dapat memperbaharui ketentuan upah karyawan dalam Perjanjian Bersama dengan mengikuti besaran upah sebagaimana dengan yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja.

PT. “X” menempatkan para karyawannya di posisi yang lemah karena tidak berwenang untuk mendapatkan kepastian terkait besaran upah yang seharusnya diterima. Maka dari itu, para karyawan dapat menyelesaikan masalah pemberian cuti tak berbayar tersebut melalui penyelesaian hubungan industrial atas dasar terjadinya perselisihan hak.

Daftar Pustaka

- [1] Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999
- [2] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta 2009
- [3] Reza Yuditya Rachmat Putra, “Hak Cuti Tahunan Pada Pekerja Dengan PKWT (Pekerja Kontrak)”, *Lex Journal Kajian Hukum & Keadilan*, Vol. 2 No. 1, 2018
- [4] Mohamad Iqbal Fauzi dan Yeti Sumiyati, “Pertanggungjawaban Developer Perumahan Terhadap Pembangunan Di Kawasan Resapan Air Prespektif Hukum Nasional Dan Hukum Islam”, *Asy-Syari’ah*, Vol. 23 No. 1, 2021
- [5] Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- [6] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan