

# PELAKSANAAN PERATURAN TERKAIT UPAH MINIMUM DI PT BPR PENEHEL PADA MASA PANDEMI COVID-19

Komang Ayu Vika Triana Putri, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[vikatriana99@gmail.com](mailto:vikatriana99@gmail.com)

I Made Dedy Priyanto, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

[dedy.priyanto333@gmail.com](mailto:dedy.priyanto333@gmail.com)

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i05.p07>

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui pelaksanaan peraturan terkait Upah Minimum di PT BPR Penebel pada masa pandemi COVID-19; serta mengetahui pemenuhan hak pekerja terkait dengan upah yang didapatkan ditengah pandemi COVID-19. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris yang hendak mengetahui apakah terdapat kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya dilapangan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan yaitu: pelaksanaan peraturan terkait upah minimum pada masa pandemi COVID-19 di PT BPR Penebel masih berjalan dengan sebagaimana mestinya. Adapun gaji terendah pekerja di PT BPR Penebel saat ini yaitu Rp. 2.700.000,00 per bulan, dimana gaji tersebut sudah lebih dari upah minimum khususnya Upah Minimum Kabupaten Tabanan saat ini; kemudian, berkaitan dengan pemenuhan hak memperoleh upah pekerja ditengah pandemi covid-19, pemerintah telah menerbitkan "Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19." Berdasarkan surat edaran tersebut dapat diketahui bahwa ditengah pandemi COVID-19 ini, setiap pekerja bahkan yang terjangkit COVID-19 tetap memiliki haknya yakni memperoleh upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, selain itu dengan mempertimbangkan kelangsungan usahanya akibat COVID-19, pengusaha dapat melakukan perubahan terhadap besaran upah dan tata cara pembayaran upah pekerjaannya sesuai kesepakatan dengan pekerjaannya. Akan tetapi, surat edaran tidak termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan sehingga baik pekerja maupun pengusaha harus tetap tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.*

**Kata Kunci :** *pelaksanaan peraturan, upah minimum, pemenuhan hak, pandemi COVID-19.*

## ABSTRACT

*This research aims to: determine the implementation of regulations regarding the Minimum Wage at Penebel Rural Bank during this COVID-19 pandemic as well as to find out the fulfillment of worker related to the wages earned during this COVID-19 pandemic. Research method that was used is empirical legal research. The results of this research indicate: the implementation of regulations related to the minimum wage during the COVID-19 pandemic at Penebel Rural Bank is still running properly. The lowest salary for workers at Penebel Rural Bank is currently IDR 2,700,000.00 per month, where the salary is already more than the minimum wage, especially the current Minimum Wage for Tabanan Regency; then, regarding to fulfilling the right to get wages for workers during this Covid-19 pandemic, the government has issued Minister of Manpower Circular Number M/3/HK.04/III/2020. Based on this circular, it can be seen that during this COVID-19 pandemic, every worker/laborer even those infected with COVID-19 still has the right to receive wages in accordance with the statutory regulations, beside that by considering the continuity of their business due to COVID-19, employers can make changes to the amount of wages and procedures for paying workers/laborers according to the agreement with the*

*worker/laborer. However, circular letters are not included in the category of statutory regulations so that both workers and entrepreneurs must abide by the Labour Law.*

**Keywords:** *implementation of regulations, minimum wages, fulfillment of rights, the COVID-19 pandemic.*

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Wabah COVID-19 (*Corona Virus Disease 2019*) telah menyebar ke negara-negara di dunia termasuk Indonesia, sehingga WHO menyatakan fenomena ini sebagai sebuah pandemi.<sup>1</sup> COVID-19 merupakan penyakit yang disebabkan oleh virus yang menginfeksi sistem pernapasan dengan penularannya yang dapat dikatakan sangat mudah. Adapun cara penularannya tersebut diantaranya yaitu dengan tidak sengaja menghirup cairan/droplet yang dikeluarkan penderita COVID-19 melalui bersin atau batuk.<sup>2</sup>

Saat ini pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan guna mencegah dan menanggulangi COVID-19 yang sedang melanda, diantaranya adalah dengan diberlakukannya Pembatasan Sosial Berskala Besar atau yang disingkat dengan PSBB disejumlah daerah di Indonesia, serta diterbitkannya protokol kesehatan yang dilaksanakan diseluruh Indonesia dengan dipandu oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.<sup>3</sup> Adanya COVID-19 beserta kebijakan-kebijakan pencegahannya memberikan suatu pengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya. Dalam pandemi ini perusahaan tentunya tidak dapat bekerja seperti biasanya, terdapat perubahan-perubahan seperti pembatasan jumlah pekerja yang bekerja, pengurangan jam kerja hingga pelaksanaan *work from home*, serta penyediaan alat kesehatan dalam rangka menerapkan protokol COVID-19 yang telah ditetapkan.

Akan tetapi perubahan-perubahan baru yang dialami perusahaan dimasa pandemi COVID-19 ini berdampak pula dengan masalah-masalah baru yang menyertainya. Sebagai contoh pengurangan jam kerja pekerja disuatu perusahaan malah berdampak pada kurang maksimalnya hasil kerja yang didapatkan perusahaan, terlebih lagi sebagaimana diketahui bahwa saat ini perekonomian masyarakat mengalami penurunan sehingga dalam hal ini dimungkinkan terjadinya penurunan pemasukan perusahaan. Seperti halnya di PT BPR Penebel yang mengalami penurunan pemasukan dimasa pandemi ini. Hal tersebut disebabkan diantaranya karena kurang maksimalnya hasil kerja yang didapatkan perusahaan serta banyaknya debitur yang mengalami kesulitan dalam membayar cicilan dikarenakan perekonomiannya yang mengalami penurunan dimasa pandemi ini.

Dengan adanya penurunan pemasukan perusahaan akibat dampak dari pandemi COVID-19, tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh pada kemampuan perusahaan dalam memberikan upah pekerjanya sesuai dengan yang diatur dalam hukum positif Indonesia. Perusahaan yang mengalami kendala dalam pembayaran upah kepada pekerjanya akibat terdampak covid-19 tidak dapat langsung

---

<sup>1</sup> Rahmatullah, Indra. "Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19." *ADALAH* 4, no. 1 (2020): 57-62.

<sup>2</sup> Hanoatubun, Silpa. "Dampak Covid-19 terhadap Perekonomian Indonesia." *Edu Psy Couns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 146-153.

<sup>3</sup> Telaumbanua, Dalinama. "Urgensi Pembentukan Aturan terkait COVID-19 di Indonesia." *Qalamuna-Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama* 12, no.1 (2020): 59-70.

dipersalahkan mengingat hal tersebut merupakan hal yang diluar kemampuan perusahaan meskipun disisi lain upah merupakan hak yang dimiliki pekerja.

Suatu imbalan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan suatu hak yang dimiliki oleh orang tersebut dan harus mendapatkan perlindungan dari negara. Sebagaimana diketahui bahwa pemenuhan, perlindungan dan penghormatan terhadap HAM merupakan tanggungjawab negara.<sup>4</sup> Seperti halnya hak-hak pekerja menjadi tanggungjawab negara untuk melindunginya. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan) merupakan peraturan yang memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja di Indonesia termasuk haknya dalam memperoleh upah.

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan 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." Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan "Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dari ketentuan pasal-pasal tersebut kemudian dapat diketahui dengan jelas bahwa upah memang merupakan hak yang dimiliki pekerja atas pekerjaan yang ia lakukan.

Adapun jumlah upah yang dibayar pengusaha kepada pekerjanya, didasarkan pada upah minimum yang merupakan salah satu kebijakan pengupahan dari pemerintah Indonesia.<sup>5</sup> Dalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan "pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89." Kemudian lebih lanjut dalam Pasal 90 ayat (2) disebutkan bahwa "Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan." Ketentuan pasal-pasal tersebut menunjukkan bahwa hukum positif di Indonesia dengan tegas melarang pengusaha membayarkan upah pekerjanya dibawah upah minimum, dan terdapat kemudahan yang diberikan kepada pengusaha yang belum mampu menggaji pekerjanya sesuai upah minimum yakni dengan melakukan penangguhan.

Sebelumnya, terdapat beberapa jurnal ilmiah yang memiliki keterkaitan dengan pembahasan yang dibahas dalam jurnal ini yakni seperti jurnal ilmiah dari I Kadek Yoga Semarayana yang berjudul "Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap Pada Pt. Prudential Life Insurance Cabang Renon."<sup>6</sup> kemudian jurnal ilmiah dari I Gusti Made Chandra Wijaya yang berjudul "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada CV. Dwi Makmur Abadi Kota Denpasar."<sup>7</sup> serta jurnal ilmiah dari Putu Yoga Kurnia Putra

<sup>4</sup> Riyadi Eko. *Hukum Hak Asasi Manusia* (Depok, Rajawali Pers, 2018), 31.

<sup>5</sup> Utama, Beriya Tangkari. "Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Mewujudkan Upah Layak." *JURNAL HIMA HAN* 4, no. 2 (2017).

<sup>6</sup> Semarayana, I. Kadek Yoga, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap Pada Pt. Prudential Life Insurance Cabang Renon." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2018).

<sup>7</sup> Wijaya, I. Gusti Made Chandra, I. Nyoman Darmadha, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar." (2019).

yang berjudul "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada Cv. Raka Bali."<sup>8</sup> Disebut memiliki keterkaitan dengan jurnal ini dikarenakan jurnal-jurnal tersebut membahas mengenai penerapan upah minimum disuatu perusahaan. Akan tetapi meskipun memiliki keterkaitan, permasalahan yang dibahas dalam jurnal ini tentunya memiliki perbedaan dengan pembahasan jurnal-jurnal tersebut. Dalam jurnal tersebut tidak ada dibahas mengenai pemenuhan hak pekerja terkait upah yang didapatkan ditengah pandemi COVID-19 yang mana hal tersebut akan dibahas dalam jurnal ini.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat tulisan ilmiah dengan judul "Pelaksanaan Peraturan terkait Upah Minimum di PT BPR PENEDEL pada Masa Pandemi Covid-19."

## 1.2. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diangkat dalam jurnal ini, yaitu:

1. Bagaimanakah pelaksanaan peraturan terkait upah minimum di PT BPR Penebel pada masa pandemi COVID-19?
2. Bagaimanakah pemenuhan hak pekerja terkait dengan upah yang didapatkan ditengah pandemi COVID-19?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan peraturan terkait upah minimum di PT BPR Penebel pada masa pandemi COVID-19; serta untuk mengetahui pemenuhan hak pekerja terkait dengan upah yang didapatkan ditengah pandemi COVID-19.

## 2. Metode Penelitian

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum empiris atau yang dengan istilah lain biasa disebut dengan penelitian hukum sosiologis atau juga disebut dengan penelitian lapangan.<sup>9</sup> Penelitian ini hendak mengetahui apakah terdapat kesenjangan antara norma hukum yang berlaku yang dalam hal ini adalah peraturan terkait upah minimum dengan pelaksanaannya di PT BPR Penebel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan fakta yang terdapat di lapangan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi(pengamatan) dan wawancara, dan data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan peraturan perundang-undangan yang memiliki keterkaitan dengan pokok permasalahan jurnal ini. Analisis kualitatif merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam jurnal ini.

---

<sup>8</sup> Putra, Putu Yoga Kurnia dan Anak Agung Ketut Sukranatha. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja Pada Cv. Raka Bali" *Jurnal Kertha Semaya* 8, no. 3 (2020).

<sup>9</sup> Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta Timur, Prenada Media, 2018), 151.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Pelaksanaan Peraturan terkait Upah Minimum di PT BPR Penebel pada Masa Pandemi COVID-19

Di Indonesia, upah minimum diatur dalam beberapa peraturan, diantaranya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2015 tentang Pengupahan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum. Adapun pengertian upah minimum dapat dilihat dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 15 tahun 2018 yang menyebutkan bahwa "Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman." Dari ketentuan tersebut kemudian dapat diketahui bahwa upah minimum merupakan upah terendah/ minimal (minimum) yang menjadi standar/patokan pengusaha dalam menentukan upah pekerjanya.

Dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "upah minimum sebagai dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas : a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; dan b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota." Upah minimum ini ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi yang terdiri dari pihak pengusaha, pemerintah, dan serikat buruh atau serikat pekerja ditambah perguruan tinggi dan pakar.<sup>10</sup> Penetapan upah minimum dilakukan berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).

Dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89." Berdasarkan ketentuan tersebut kemudian dapat dipahami bahwa terdapat suatu kepastian hukum bahwa pengusaha diwajibkan membayarkan upah pekerjanya sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum.<sup>11</sup> Kemudian lebih lanjut dalam Pasal 90 ayat (2) disebutkan bahwa "Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan." Dari ketentuan pasal 90 ayat (2) dapat diketahui bahwa terdapat kemudahan yang diberikan kepada pengusaha yang belum mampu menggaji pekerjanya sesuai upah minimum yakni dengan melakukan penangguhan. Mengenai tata cara penangguhan tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.231/MEN/2003 tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Akan tetapi dengan adanya penangguhan tersebut, tidak akan menghilangkan kewajiban pengusaha untuk membayar selisih upah sesuai upah minimum yang belum dibayarkan selama masa penangguhan, selisih upah tersebut merupakan utang yang sifatnya harus dibayarkan kepada para tenaga kerja di perusahaannya.<sup>12</sup>

Apabila pengusaha dan pekerjanya membuat kesepakatan pengupahan dibawah upah minimum yang telah ditetapkan dan tidak melakukan penangguhan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka kesepakatan

---

<sup>10</sup> Putra, Putu Yoga Kurnia dan Sukranatha, Anak Agung Ketut, *op.cit.*

<sup>11</sup> Damaryanti, Henny, Sy Abdullah Alkadrie, and Annurdi Annurdi. "Pemenuhan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional." *Jurnal Hukum Media Bhakti* 1, no. 2 (2020).

<sup>12</sup> Aulia, Ridita dan Mahartayasa, I Made. "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*: 1-14.

pengupahan tersebut dianggap batal demi hukum dan pengusaha diwajibkan untuk membayarkan upah pekerjanya minimal senilai upah minimum yang telah ditetapkan. Dalam menetapkan upah pekerjanya pengusaha dilarang melakukan diskriminasi pada pekerja laki-laki dan pekerja perempuannya yang memiliki jabatan sama ataupun pekerjaan yang sama nilainya.<sup>13</sup>

Dengan adanya kebijakan upah minimum ini, nantinya diharapkan memberikan manfaat bagi pekerja dalam mencapai kebutuhan hidup yang layak.<sup>14</sup> Hal tersebut kemudian berdampak kepada meningkatnya kesejahteraan pekerja yang akan dapat menunjang pembangunan nasional. Dalam hal ini kesadaran pengusaha dalam menetapkan upah yang sesuai dengan kebijakan upah minimum sangatlah diperlukan agar manfaat yang didapatkan dari adanya kebijakan upah minimum dapat dirasakan.

Selain adanya larangan membayar upah dibawah upah minimum (pasal 90 ayat (1)), Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur sanksi kepada setiap pengusaha yang melanggar pasal 90 ayat (1) tersebut. Adapun sanksi tersebut diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)." Berdasarkan sanksi tersebut maka pekerja dapat mengajukan tuntutan ketidaksesuaian pembayaran upah dari pengusaha ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).<sup>15</sup>

PT BPR Penebel merupakan salah satu perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang jasa keuangan. PT BPR Penebel beralamat di Jl. Pasar No. 17 Kecamatan Penebel, Kabupaten Tabanan, Provinsi Bali. Perusahaan ini sudah lama berdiri, yaitu sejak tanggal 13 September 1958 dimana pada awalnya bernama Maskapai Andil Indonesia Bank Pasar Penebel yang kemudian mengalami perubahan badan hukum menjadi PT. BPR Penebel sebagaimana dikenal saat ini.

Dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa upah minimum dapat terdiri atas: upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal ini yang menjadi acuan PT BPR Penebel dalam menetapkan gaji pekerjanya adalah Upah Minimum Kabupaten (UMK) khususnya Kabupaten Tabanan yang menjadi tempat perusahaan ini berada.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bali No. 2235/03-G/HK/2019 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2020 yang menetapkan bahwa upah minimum

---

<sup>13</sup> Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2020), 80.

<sup>14</sup> Magda Wiharnani, Renny Dan Nugroho, Arinto. "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 di Kabupaten Mojokerto." *Jurnal Novum* 3, no. 2 (2016): 18-27.

<sup>15</sup> Angelica, Sandra, and Andari Yurikosari. "Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt. Sus-Phi/2016/Pn. Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885k/Pdt. Sus-Phi/2017)." *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (2019): 989-1014.

untuk Kabupaten Tabanan ditahun 2020 yaitu Rp. 2.625.217, 00. Adapun upah/gaji terendah pekerja tetap di PT BPR Penebel saat ini yaitu Rp. 2.700.000, 00 setiap bulannya yang mana jumlah tersebut sudah lebih besar dibandingkan upah minimum Kabupaten Tabanan ditahun 2020. Dimasa pandemi COVID-19 ini, gaji pekerja di PT BPR Penebel masih sesuai dengan peraturan yang berlaku. Adapun penuturan dari Ibu Wayan Wiryani selaku Kepala Bagian Dana di PT BPR Penebel pada hari Rabu, 23 Juni 2020, yang menyatakan bahwa “meskipun terdapat beberapa kendala ditengah pandemi ini, akan tetapi sampai saat ini perusahaan masih mampu membayar upah sesuai standar, salah satu faktor yang sangat mendukung adalah masih kuatnya modal perusahaan yang mana hal ini dikarenakan adanya pengaturan keuangan perusahaan yang baik serta kerja keras yang dilakukan para pihak di perusahaan.”

Dalam pandemi ini PT BPR Penebel tentunya tidak dapat bekerja seperti biasanya, terdapat beberapa perubahan-perubahan seperti dalam hal jam kerja yang biasanya(sebelum pandemi COVID-19) pekerja bekerja dari pukul 7.30-16.00 (senin-jumat), namun ditengah pandemi terjadi perubahan yakni mulai dari pukul 7.30-14.30. Selain itu terdapat protokol COVID-19 yang harus diperhatikan dan ditaati pekerja ketika bekerja yaitu seperti penggunaan masker, penggunaan *handsanitizer*, rajin mencuci tangan, melakukan jaga jarak, dan lain sebagainya. Ditengah pandemi COVID-19 ini pekerja di PT BPR Penebel selalu diperingati untuk menjaga kesehatannya agar tidak mudah terserang penyakit sehingga akan tetap dapat melakukan pekerjaannya dengan baik ditengah pandemi yang sedang melanda.

Adapun masalah yang dialami PT BPR Penebel dalam menjalankan usahanya dimasa pandemi ini diantaranya menurunannya pemasukan perusahaan dikarenakan beberapa hal seperti: kurang maksimalnya hasil kerja yang didapatkan dimasa pandemi ini; terdapat beberapa debitur yang tidak mampu membayar cicilannya terutama debitur yang bekerja di sektor pariwisata; dan kesulitan dalam melakukan penjualan terhadap barang jaminan debitur yang sudah ditarik. Akan tetapi meskipun terdapat masalah ditengah pandemi ini, PT BPR Penebel masih mampu memberikan gaji pekerjanya sesuai dengan peraturan upah minimum. Adapun keterangan dari bapak I Putu Surya Brata selaku direktur utama di PT. BPR Penebel menyebutkan semenjak mulai berdirinya PT. BPR Penebel hingga saat ini selalu memberikan upah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ia masih sangat bersyukur bahwa ditengah pandemi COVID-19 perusahaan masih mampu memberikan gaji pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku mengingat bahwa penetapan jumlah upah minimum tersebut sudah disesuaikan dengan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) untuk kesejahteraan pekerja dan menunjang pembangunan nasional.

Dari informasi yang penulis dapatkan, di PT.BPR Penebel tidak pernah terdapat sosialisasi terkait upah minimum yang mengalami perubahan setiap tahunnya. Bapak I Putu Surya Brata mengaku aktif mencari-cari informasi terkait upah minimum khususnya di Dinas Ketenagakerjaan, selain itu dijejaring sosial seperti *youtube* juga sering ia gunakan mendapatkan informasi terkait upah minimum. Dengan demikian PT. BPR Penebel selalu *update* terutama dalam hal ini terkait dengan pengetahuan upah minimum yang dijadikan acuan dalam menetapkan gaji kepada pekerja yang bekerja di PT BPR Penebel.

Adapun keterangan beberapa pekerja di PT BPR Penebel menyebutkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya mengingat begitu susahny mencari perusahaan yang dapat

membayar pekerjanya diatas upah minimum, terlebih lagi dimasa pandemi ini gaji masih tetap tidak ada pemotongan.

### **3.2. Pemenuhan Hak Pekerja terkait dengan Upah yang Didapatkan Ditengah Pandemi COVID-19**

Berbagai dampak negatif telah ditimbulkan dengan adanya pandemi COVID-19, selain adanya krisis kesehatan, krisis ekonomi juga menerpa masyarakat dan negara akibat adanya pandemi ini. Intensitas perekonomian saat ini sedang mengalami penurunan sampai pada tingkat yang belum pernah dialami pada era modern ini yang kemudian memberikan dampak pada berbagai pihak termasuk perusahaan.<sup>16</sup> Dengan situasi seperti ini, memang tidak dapat dipungkiri bahwa banyak perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan yang kemudian memaksa perusahaan tersebut untuk melakukan pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya, yang mana tindakan tersebut dapat mengancam hak-hak yang dimiliki pekerja bersangkutan.

Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi hak-hak pekerja di Indonesia, pengusaha tidak dapat sembarangan melakukan suatu tindakan yang dapat mengancam hak-hak yang dimiliki pekerjanya. Terdapat prosedur yang harus dipenuhi pengusaha jika memutuskan untuk melakukan tindakan seperti pemotongan gaji terhadap pekerjanya.

Menyikapi situasi dan dampak negatif yang telah/dapat ditimbulkan dengan adanya COVID-19, maka pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang salah satunya adalah kebijakan terkait pemenuhan terhadap hak memperoleh upah yang dimiliki pekerja dimasa pandemi COVID-19 yang mana hal tersebut diatur dalam "Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19."

Terdapat dua poin yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan tersebut, salah satunya adalah berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan pengupahan bagi pekerja terkait pandemi COVID-19. Berkaitan dengan hal itu, dalam poin II surat edaran tersebut diatur yakni: "1) Bagi pekerja yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) terkait COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 (empat belas) hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh; 2) Bagi pekerja yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi; 3) Bagi pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan-perundang-undangan; 4) Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerjanya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerjanya dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja."

---

<sup>16</sup> Anwar, Mohamad. "Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19." *ADALAH* 4, no. 1 (2020), 173: 178.



Berdasarkan ketentuan surat edaran diatas, maka dapat diketahui bahwa ditengah pandemi COVID-19 ini, setiap pekerja bahkan yang terjangkit COVID-19 tetap memiliki haknya yakni memperoleh upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu dengan mempertimbangkan kelangsungan usahanya akibat COVID-19, pengusaha dapat melakukan perubahan terhadap besaran upah dan tata cara pembayaran upah pekerja sesuai kesepakatan dengan pekerja.

Akan tetapi ketentuan poin II angka 4 surat edaran yang menyebutkan "...dengan mempertimbangkan kelangsungan usahanya akibat COVID-19, pengusaha dapat melakukan perubahan terhadap besaran upah dan tata cara pembayaran upah pekerja sesuai kesepakatan dengan pekerja." dalam pelaksanaannya dapat menimbulkan suatu pertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan poin II angka 4 surat edaran tersebut, apabila dalam prakteknya terdapat pengusaha yang tidak mampu membayar sesuai upah minimum, maka perubahan besaran upah yang dibayarkan pengusaha terhadap pekerja dapat ditentukan hanya dengan kesepakatan antara pekerja. Padahal jika mengacu pada pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum harus melakukan penangguhan.

Dalam sistem hukum Indonesia surat edaran tidak termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Menurut Bagir Manan terdapat beberapa bentuk peraturan kebijakan dan surat edaran merupakan salah satu bentuk dari peraturan kebijakan tersebut. Surat edaran bukan merupakan suatu ketentuan hukum tetapi merupakan manifestasi dari kebebasan bertindak yang melekat pada administrasi negara. Dalam penerbitan surat edaran terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan, yakni: hanya di terbitkan dalam keadaan mendesak, ada peraturan terkait yang tidak jelas substansinya dan butuh ditafsirkan, substansi tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, tidak memicu perpecahan antar masyarakat, dan dapat di pertanggung jawabkan dengan prinsip pemerintahan yang baik.<sup>17</sup>

Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa ketentuan yang diatur dalam Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tidak dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengusaha ataupun pekerja dalam melakukan tindakannya. Sehingga baik pekerja maupun buruh harus tetap tunduk pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

#### **4. Kesimpulan**

Pelaksanaan peraturan terkait upah minimum pada masa pandemi COVID-19 di PT BPR Penebel masih berjalan dengan sebagaimana mestinya meskipun terdapat beberapa kendala yang dialami perusahaan. Adapun gaji terendah pekerja di PT BPR Penebel saat ini yaitu Rp. 2.700.000,00 per bulan, dimana gaji tersebut sudah lebih dari upah minimum khususnya Upah Minimum Kabupaten Tabanan saat ini. Pemenuhan

---

<sup>17</sup> Ilham, Spi, Bahrul Ulum, and Muhammad Zaki. *Kedudukan Surat Edaran Kementerian Agama RI No. B. 3940/DJKRT. III/HK. 00.7/08/2018 tentang Aturan Pengeras Suara pada Masjid, Langgar, dan Mushalla dalam Sistem Hukum di Indonesia*. Phd Diss., UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019.

hak untuk memperoleh upah yang dimiliki pekerja ditengah pandemi covid-19, pemerintah telah menerbitkan "Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19." Berdasarkan surat edaran tersebut dapat diketahui bahwa ditengah pandemi COVID-19 ini, setiap pekerja bahkan yang terjangkit COVID-19 tetap memiliki haknya yakni memperoleh upah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, selain itu dengan mempertimbangkan kelangsungan usahanya akibat COVID-19, pengusaha dapat melakukan perubahan terhadap besaran upah dan tata cara pembayaran upah pekerjanya sesuai kesepakatan dengan pekerjanya. Akan tetapi kedudukan surat edaran dalam sistem hukum Indonesia tidak termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan, sehingga dalam hal ini surat edaran menteri ketenagakerjaan tersebut tidak dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengusaha ataupun buruh dalam melakukan tindakannya. Sehingga baik pekerja maupun buruh harus tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adapun saran yang hendak penulis berikan yakni : kepada pengusaha dan pekerja hendaknya harus tetap menjaga kesehatan serta menerapkan protokol COVID-19 dengan baik ditengah pandemi ini, hal tersebut penting dilakukan salah satunya adalah demi keberlangsungan usaha perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar, sehingga hak pekerja tetap dapat terpenuhi; kemudian hendaknya pemerintah membentuk suatu peraturan yang lebih memberikan kepastian terhadap pemenuhan hak pekerja dimasa pandemi ini, seperti dengan mengeluarkan suatu Peraturan Pemerintah (PP) atau peraturan lain yang termasuk dalam kategori peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam UU No. 12 tahun 2011, mengingat bahwa surat edaran tidak dapat menjadi dasar yang kuat bagi pekerja dan pengusaha dalam melakukan tindakannya

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Efendi, Jonaedi dan Ibrahim, Johnny. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris* (Jakarta Timur, Prenada Media, 2018).
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya, Scopindo Media Pustaka, 2020).
- Riyadi Eko. *Hukum Hak Asasi Manusia* (Depok, Rajawali Pers, 2018).

### Jurnal :

- Angelica, Sandra, and Andari Yurikosari. "Analisis Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Pengajuan Tuntutan Kekurangan Pembayaran Upah Minimum Pekerja (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/Pdt. Sus-Phi/2016/Pn. Bdg Juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 885k/Pdt. Sus-Phi/2017)." *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (2019): 989-1014.
- Anwar, Mohamad. "Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Ditengah Covid-19." *'ADALAH* 4, no. 1 (2020).
- Aulia, Ridita dan Mahartayasa, I Made. "Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhinya Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*: 1-14.

- Damaryanti, Henny, Sy Abdullah Alkadrie, and Annurdi Annurdi. "Pemenuhan Upah Minimum sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional." *Jurnal Hukum Media Bhakti* 1, no. 2 (2020).
- Hanoatubun, Silpa. "Dampak Covid-19 terhadap Prekonomian Indonesia." *Edu Psy Couns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 146-153.
- Magda Wiharnani, Renny dan Nugroho, Arinto. "Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2016 Di Kabupaten Mojokerto." *Jurnal Novum* 3, no. 2 (2016): 18-27.
- Putra, Putu Yoga Kurnia dan Sukranatha, Anak Agung Ketut. "Implementasi Pengaturan Hukum Terkait Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja pada CV. Raka Bali." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 8, No. 3 (2020): 237-252.
- Rahmatullah, Indra. "Jaminan Hak Kesehatan Pekerja Work From Office Selama Masa PSBB Covid-19." *'ADALAH* 4, no. 1 (2020) : 57-62.
- Semarayana, I. Kadek Yoga, I. Ketut Markeling, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Upah Minimum Kota Denpasar Terhadap Pekerja Tetap Pada Pt. Prudential Life Insurance Cabang Renon." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 4, no. 2 (2018).
- Telaumbanua, Dalinama. "Urgensi Pembentukan Aturan terkait COVID-19 di Indonesia." *Qalamuna-Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama* 12, no.1 (2020) : 59-70.
- Utama, Beriya Tangkari. "Kebijakan Pemerintah Dalam Pengaturan Komponen Dan Tahapan Pencapaian Hidup Layak Guna Mewujudkan Upah Layak." *JURNAL HIMA HAN* 4, no. 2 (2017).
- Wijaya, I. Gusti Made Chandra, I. Nyoman Darmadha, and I. Nyoman Mudana. "Pelaksanaan Peraturan Gubernur No 87 Tahun 2018 Terhadap Pemberian Upah Minimum Pekerja Pada Cv. Dwi Makmur Abadi Di Kota Denpasar." (2019).

#### **Skripsi :**

- Ilham, Spi, Bahrul Ulum, and Muhammad Zaki. *Kedudukan Surat Edaran Kementerian Agama RI No. B. 3940/DJKRT. III/HK. 00.7/08/2018 tentang Aturan Pengeras Suara pada Masjid, Langgar, dan Mushalla dalam Sistem Hukum di Indonesia*. Phd Diss., UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2019.

#### **Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Kebijakan:**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2018 Nomor 1549)
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19