

ASPEK HUKUM PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG MERUGI AKIBAT TERDAMPAK COVID-19

I Gusti Agung Bagus Yudara Tara Diva, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: yudhara_taradiva@yahoo.com
Putu Ade Harriestha Martana, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: ade_martana@unud.ac.id

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2022.v10.i03.p01>

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk mengkaji aspek hukum pemotongan upah pekerja oleh perusahaan yang mengalami kerugian akibat COVID-19 dan menelaah langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemotongan upah oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis, berkaitan dengan pemotongan upah pekerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan ternyata tidak berdasarkan hukum sehingga dapat menimbulkan perselisihan hak. Selanjutnya berkaitan dengan langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami keadaan tersebut dapat melakukan perundingan bipartite dan mediasi sebagai upaya penyelesaian sebelum melakukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: *Pekerja, Pemotongan Upah, Perselisihan Hak*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the legal aspects of deducting employee wages by companies that have suffered losses due to COVID-19 and to examine the legal steps that can be taken by employees who experience wage cuts by the company. This research uses normative legal research with a statutory and conceptual approach. Based on the research conducted on the legal issues examined by the author, regarding employee wage cuts that were carried out unilaterally by the company, it was not based on law so that it could lead to rights disputes. Furthermore, with regard to legal steps that can be taken by employees who experience this situation, they can conduct bipartite negotiations.

Keywords: *The Worker, Wage Deductions, Dispute Of Rights*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan menjadi faktor penting dalam keberlangsungan hidup. Hal tersebut dikarenakan adanya kebutuhan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papannya masing-masing. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja

tidak dapat melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha untuk waktu yang bersamaan. Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, tetapi hubungan kerja kemudian oleh undang-undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha. Asri Wijayanti menyatakan hilangnya kata pemberi kata dari pengertian hubungan kerja merupakan suatu kesalahan besar yang berdampak pada tidak terlindunginya buruh yang bekerja kepada pihak selain pengusaha atau mereka yang bekerja pada sektor informal.¹ Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha atau buruh berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang menurut Siti Hajati Hoesin memiliki unsur pekerjaan, dibawah perintah, upah, dan waktu.² Unsur pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain. Unsur di bawah perintah menjadikan penerima kerja sangat tergantung perintah/intruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungan kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa ada hubungan subordinasi (hubungan diperatas). Unsur upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja yang dapat berbentuk uang atau bukan uang. Pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajiban yang dilindungi oleh hukum.

Perlindungan hukum tersebut terbagi atas perlindungan hukum dalam kaidah otonom dan heteronom.³ Kaidah otonom meliputi ketentuan-ketentuan di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh para pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja. Bentuk kaidah otonom mencakup perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama.⁴ Kemudian kaidah heteronom merupakan ketentuan di bidang ketenagakerjaan yang dibuat diluar para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja. Pihak yang paling dominan ialah pemerintah, sehingga bentuk kaidah heteronom ini adalah keseluruhan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", Pasal 33 ayat (1) yang menentukan bahwa "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan

¹ Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Vol. 1. Lubuk Agung, 2011: 61

² Nurcahyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): 69-78.

³ Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika, 2021.

⁴ *Ibid.*

peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa hak serta kewajiban yang telah ditentukan hukum positif baik terhadap pekerja (pekerja) maupun perusahaan (pihak pemberi kerja). Berjalannya suatu perusahaan tentu tidak selalu berjalan mulus namun juga setiap perusahaan memiliki kemungkinan yang besar untuk mengalami suatu kerugian.

Perusahaan yang mengalami kerugian dalam pengelolaannya kerap membuat berbagai kebijakan untuk memastikan keberlangsungan perusahaan tersebut dan menghindari kemungkinan terjadinya keadaan bangkrut. Penyebaran wabah penyakit seperti *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) dalam realitasnya menimbulkan suatu kerugian besar bagi perusahaan. Berbagai perusahaan memberikan respon yang berbeda-beda dalam menghadapi permasalahan kerugian yang diakibatkan oleh COVID-19. Pemotongan upah pekerja menjadi salah satu kebijakan yang mungkin diambil oleh perusahaan dalam upaya mengurangi kerugian perusahaan yang diakibatkan COVID-19. Upah Pekerja adalah sesuatu yang berkaitan erat dengan hak yang dimiliki oleh pekerja selaku pekerja yang tentu tidak dapat serta merta dirampas oleh perusahaan selaku pemberi kerja. Dalam menjamin orisinalitas penelitian, berikut diuraikan beberapa penelitian terdahulu dengan tema sejenis yakni I Eky Putra Wahyu Permana dengan judul "SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA OUTSOURCING PADA BANK CIMB NIAGA DI DENPASAR" yang membahas terkait sistem pengupahan pada pekerja *outsourcing* di Bank CIMB Niaga Denpasar.⁵ Selanjutnya, Wulan Yulianita melalui judul "Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap" membahas pemberian upah kerja lembur terkhusus pada pekerja tetap.⁶ Adapun permasalahan hukum yang ditelaah dalam penulisan ini berkaitan pemotongan upah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan ini merupakan permasalahan hukum yang harus ditinjau dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan hukum ini dengan judul "**ASPEK HUKUM PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH PERUSAHAAN YANG MERUGI AKIBAT TERDAMPAK COVID-19.**"

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana aspek hukum pemotongan upah pekerja oleh perusahaan yang mengalami kerugian akibat COVID-19?
2. Bagaimana langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami pemotongan upah oleh perusahaan?

1.3. Tujuan Penulisan

Penulisan jurnal ini ditujukan untuk memberikan pemahaman terkait aspek hukum dari pemotongan upah pekerja oleh perusahaan yang merugi akibat terdampak COVID-19. Lebih lanjut tujuan dari penelitian ini juga agar menambah pengetahuan masyarakat terkhusus pekerja bahwa terdapat langkah hukum yang dapat ditempuh ketika mengalami pemotongan upah oleh perusahaan.

⁵ Permana, Eky Putra Wahyu, and I. Made Dedy Priyanto. "Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pada Bank CIMB Niaga Di Denpasar." *Kertha Semaya* 4, no. 01 (2016).

⁶ Yulianita, Wulan, and Kadek Sarna. "Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5 (2016): 1-5.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian jurnal Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Merugi Akibat Terdampak COVID-19 ini ialah berjenis penelitian hukum normatif, yakni yang menjadikan problema norma sebagai objek kajian dan menempatkan hukum dalam sistem norma sebagai bangunan pada sistem norma itu sendiri.⁷ Selanjutnya pendekatan dalam penelitian ini adalah *statue approach* atau pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konsep yang menelaah kepada bahan pustaka mencakup peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan hukum yang diangkat pada jurnal ini.⁸ Penulisan jurnal ilmiah ini menggunakan sumber bahan hukum kepustakaan dengan teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi dokumen dan teknik analisis secara deduktif yakni berangkat dari sebuah premis umum untuk kemudian menarik menjadi suatu premis khusus.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Aspek Hukum Pemotongan Upah Pekerja Oleh Perusahaan Yang Mengalami Kerugian Akibat COVID-19

Merujuk pada UU Ketenagakerjaan telah mengatur melalui Pasal 1 angka 15 pada pokoknya bahwa terkait hubungan hukum yang timbul diantara pekerja dengan pengusaha disebut sebagai hubungan kerja yang dengan unsur perintah dan upah. Pihak perusahaan sebagai pihak pemberi kerja memiliki kewajiban membayarkan upah kepada pekerja.⁹ Pekerja atau pekerja dalam hal ini adalah pihak yang bekerja agar memperoleh imbalan berupa upah yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dengan perusahaan. Menelaah kedalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan secara eksplisit dijelaskan upah ialah suatu hak yang dimiliki pekerja terhadap imbalan dari pekerjaan yang mereka lakukan dan diberikan oleh pengusaha (perusahaan) dimana upah tersebut diberikan sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja yang didasarkan pada perundang-undangan. Selanjutnya dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan) menentukan terkait dengan upah sebagai berikut:

- a. upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap.
- b. upah tanpa tunjangan;
- c. upah pokok dan tunjangan tetap;

Berkaitan dengan pemotongan upah sebenarnya melalui UU Ketenagakerjaan telah ditentukan beberapa alasan pemotongan upah yang diperkenankan untuk dilakukan oleh perusahaan. Merujuk Pasal 57 ayat (1) PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diatur bahwasannya pengusaha dapat melakukan pemotongan upah pekerja dikarenakan terdapatnya suatu denda terhadap pekerja tersebut, ganti rugi, dan telah diberikannya uang muka upah dan alasan-alasan tersebut pun diperkenankan sepanjang berkesesuaian dengan peraturan kerja bersama, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Dalam hal pemotongan upah pekerja tersebut dilakukan untuk membayar hutang pekerja (pekerja) dan/atau untuk pembayaran sewa rumah dan biaya penyewaan oleh pekerja terhadap barang perusahaan yang telah disewakan

⁷ Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. "Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris Cet. Ke-4." (2017).

⁸ Soekanto, Soerjono. "Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat." (2007).

⁹ Kurnia Dharma, Ni Luh. "Akibat Hukum Pengusaha Yang melakukan Penahanan Upah Pekerja Tidak Disiplin". *Jurnal Kertha Semaya* 5, No. 1 (2017): 4.

namun hal tersebut tetap harus dilaksanakan dengan perjanjian tertulis (kesepakatan tertulis) terlebih dahulu sebelum pemotongan upah tersebut dilakukan sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 57 ayat (5) PP No 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pemotongan upah pekerja yang dapat dilakukan tanpa mendapatkan persetujuan pekerja selaku pekerja terlebih dahulu adalah ketika terjadi keadaan terdapatnya kelebihan pembayaran upah kepada pekerja. Berdasarkan penafsiran sistematis dapat dipahami bahwa pemotongan upah pekerja yang dilakukan oleh perusahaan yang merugi akibat terdampak COVID-19 tidak dapat dibenarkan secara hukum karena terdapat pembatasan alasan-alasan pemotongan upah yang dibenarkan menurut hukum yakni bilamana berdasarkan perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, pekerja dijatuhi denda, ganti rugi atau terhadap upahnya telah diberikan uang muka sebelumnya.

Lebih lanjut tindakan pemotongan upah oleh perusahaan terhadap pekerja juga diperkenankan dalam keadaan telah terdapat perjanjian yang tertulis/kesepakatan secara tertulis bahwa pemotongan upah dilakukan untuk melakukan pembayaran terhadap hutang yang dimiliki oleh pekerja. Sehingga dapat dipahami bahwa tindakan perusahaan dalam melakukan pemotongan upah pekerjanya secara sepihak merupakan sesuatu yang dapat memunculkan perselisihan hak dalam konteks hubungan industrial.

3.2 Langkah Hukum Yang Dapat Ditempuh Oleh Pekerja Yang Mengalami Pemotongan Upah Oleh Perusahaan

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukkan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum "hak" disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya "*Crime and Costum In Savege*", mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lemah. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar.

Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan". Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai. Pekerja sebagai salah satu komponen pendukung yang penting dalam proses pembangunan nasional harus diberikan jaminan atas

perlindungan hukum.¹⁰ Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja sebenarnya memiliki tujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjamin bahwa setiap pekerja diperlakukan secara adil dan manusiawi.¹¹ Terjadinya perselisihan antara buruh/pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang sulit untuk dicegah, karena perselisihan bahkan dapat terjadi karena adanya suatu pelanggaran atau tanpa pelanggaran.¹² Perselisihan perburuhan juga dapat terjadi dikarenakan akibat wanprestasi yang dilakukan pihak pekerja atau pihak pengusaha. Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak dapat selalu dipenuhi oleh pihak pengusaha, demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pihak pekerja. Kecendrungan terjadinya suatu wanprestasi oleh salah satu pihak merupakan hal yang biasa terjadi. Upah sebagai alasan utama seorang pekerja melakukan suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting berkaitan dengan kesehateraan hidupnya.¹³ Pemotongan upah pekerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu perselisihan hak sehingga dapat digugat oleh pekerja selaku pekerja yang merasa dirugikan dari kebijakan tersebut. Dalam suatu perselisihan dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan atau perlakuan hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan kondisi kerja. Perbedaan pendapat ini menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Menelaah kedalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) bahwa perselisihan hak timbul akibat adanya perbedaan penafsiran dan pelaksanaan pada ketentuan perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan sehingga membuat tidak terpenuhinya hak sebagaimana yang ditentukan. Menurut Iman Soepomo dalam hubungan kerja terdapat dua bentuk perselisihan yakni sebagai berikut:¹⁴

1. Bentuk Perselisihan hak atau *rechtsgeschillen* yaitu masalah yang diperselisihkan termasuk bidang hubungan kerja, sehingga yang diperselisihkan berkaitan dengan hubungan kerja dikarenakan adanya perbedaan penafsiran atau pelaksanaan pada suatu aturan.
2. Bentuk perselisihan kepentingan atau *belangengeschillen* yaitu terkait keadaan pekerja dan/atau perubahan syarat-syarat kerja tidak adanya kesesuaian

¹⁰ Dewi, Kadek Sutrisna, and I. Ketut Markeling. "Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan." *Jurnal Fakultas Hukum Udayana* 6, no. 02 (2018).

¹¹ Ermawan, Andi, and Ahyuni Yunus. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit." *Indonesian Journal of Criminal Law* 1, no. 2 (2019): 100-108.

¹² Dhulhijjahyani, Firdausi, Sjamsiar Sjamsuddin, and Mohammad Nuh. "MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)." *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 14, no. 1 (2020): 32-41.

¹³ Rejeki, Henlia Peristiwa, and Inawati Santini. "IMPLEMENTASI TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS UPAH DAN WAKTU KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (SAMPLING DI WILAYAH JABODETABEK)." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 6, no. 2 (2020).

¹⁴ Uwiyono, Aloysius, Widodo Suryandono, Siti Hajati Hoesin, and Melania Kiswandari. *Asas-asas hukum perburuhan*. Rajawali Pers, 2014.

pemahaman. Contohnya dalam pembaharuan suatu Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja.

UU PPHI memperluas pengertian perselisihan hubungan industrial dengan mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai perbedaan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Sebenarnya bilamana ditelaah hanya terdapat dua jenis perselisihan perburuhan yakni perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya masuk dalam kategori sebagai akibat dari terjadinya pelanggaran suatu peraturan perundang-undangan atau tidak dilaksanakannya suatu aturan oleh pengusaha atau oleh buruhnya sendiri atau serikat pekerja. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja merupakan perselisihan yang para pihaknya tidak termasuk pengertian perselisihan hubungan industrial karena mereka tidak memiliki hubungan kerja.¹⁵ Lebih lanjut pembedaan pengertian perselisihan perburuhan tersebut ditujukan untuk membedakan kewenangan lembaga perselisihan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

Mediasi yakni suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga berperan sebagai perantara untuk mempertemukan kedua pihak yang berselisih diberi kewenangan empat macam perselisihan hubungan industrial yakni mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Sementara konsiliasi yang melibatkan pihak ketiga netral pilihan dari para pihak yang berselisih membantu mencari *win win solution* untuk para pihak diberi wewenang menyelesaikan tiga macam perselisihan hubungan industrial mencakup perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya Arbitrase penyelesaian yang melibatkan pihak ketiga yang netral berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih diberikan dua kewenangan menyelesaikan dua perselisihan yaitu perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Pada akhirnya Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung diberikan kewenangan untuk menyelesaikan empat macam perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.¹⁶

Dalam hal ini, permasalahan pemotongan Upah pekerja merupakan suatu perselisihan hak yakni bentuk perselisihan yang pertama bilamana menelaah dalam pandangan imam soepomo. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun diluar pengadilan. Kedua pihak yang bersengketa dibebani untuk melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan lainnya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menentukan bahwa "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat". Bilamana proses ini tidak memberikan hasil yang memuaskan maka proses tersebut dapat dilakukan dengan bantuan pihak ketiga

¹⁵ *Ibid*,136.

¹⁶ *Ibid*, 137.

diluar pengadilan, baik melalui mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Langkah hukum dalam menyelesaikan perselisihan hak dengan menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial merupakan jalan terakhir yang bisa ditempuh oleh pekerja dalam memperjuangkan haknya. Berdasarkan penafsiran sistematis terhadap ketentuan yang terdapat dalam UU PPHI dapat dipahami bahwa berkaitan proses pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial baru dapat dilakukan bilamana sebelumnya telah perundingan bipartit dan mediasi terlebih dahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.¹⁷

Perundingan bipartit yang dilaksanakan dengan musyawarah untuk mufakat memiliki jangka waktu 30hari kerja terhitung dari tanggal dimulainya perundingan hal ini secara eksplisit ditentukan pada Pasal 3 ayat (1) dan (2) UU PPHI. Kemudian dalam keadaan perundingan bipartit tidak mampu menyelesaikan perselisihan hak antara pekerja dan perusahaan maka perselisihan hak yang telah dicatatkan itu akan dilanjutkan kedalam proses mediasi. Bilamana mediasi yang telah diupayakan tidak berhasil juga untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi maka selanjutnya pekerja tersebut dapat memperjuangkan haknya melalui jalur pengadilan dengan menyampaikan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk diselesaikan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis, berkaitan dengan pemotongan upah pekerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan ternyata tidak berdasarkan hukum sehingga dapat menimbulkan perselisihan hak. Selanjutnya berkaitan dengan langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja yang mengalami keadaan tersebut dapat melakukan perundingan bipartite dan mediasi sebagai upaya penyelesaian sebelum melakukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. "Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris Cet. Ke-4." (2017).
- Soekanto, Soerjono. "Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat." (2007).
- Uwiyono, Aloysius, Widodo Suryandono, Siti Hajati Hoesin, and Melania Kiswandari. *Asas-asas hukum perburuhan*. Rajawali Pers, 2014.

Jurnal Ilmiah

- Dewi, Kadek Sutrisna, and I. Ketut Markeling. "Kedudukan Utang Upah Pekerja Dalam Kepailitan." *Jurnal Fakultas Hukum Udayana* 6, no. 02 (2018).
- Dhulhijjahyani, Firdausi, Sjamsiar Sjamsuddin, and Mohammad Nuh. "MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN PERMASALAHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Dalam Bidang Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan)." *PROFIT: JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 14, no. 1 (2020).

¹⁷ Ratha, I Made. "Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Villa Cepaka". *Jurnal Kertha Semaya* 7, No. 12 (2019): 10.

- Ermawan, Andi, and Ahyuni Yunus. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Perusahaannya Diputus Pailit." *Indonesian Journal of Criminal Law* 1, no. 2 (2019).
- Farianto, Willy. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika, 2021.
- Kurnia Dharma, Ni Luh. "Akibat Hukum Pengusaha Yang melakukan Penahanan Upah Pekerja Tidak Disiplin". *Jurnal Kertha Semaya* 5, No. 1 (2017).
- Nurchayyo, Ngabidin. "Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021).
- Permana, Eky Putra Wahyu, and I. Made Dedy Priyanto. "Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pada Bank CIMB Niaga Di Denpasar." *Kertha Semaya* 4, no. 01 (2016).
- Ratha, I Made. "Penyelesaian Perselisihan Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Villa Cepaka". *Jurnal Kertha Semaya* 7, No. 12 (2019).
- Rejeki, Henlia Peristiwa, and Inawati Santini. "IMPLEMENTASI TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS UPAH DAN WAKTU KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN (SAMPLING DI WILAYAH JABODETABEK)." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 6, no. 2 (2020).
- Wijayanti, Asri. *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*. Vol. 1. Lubuk Agung, 2011.
- Yulianita, Wulan, and Kadek Sarna. "Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 5 (2016): 1-5.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3889)
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.