

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi *corona virus disease 2019* yang disebabkan oleh virus corona (“Covid-19”) tengah melanda berbagai negara di seluruh dunia tidak terkecuali Indonesia. Covid-19 pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* atau disingkat SARS-CoV-2 yang menyerang sistem pernapasan manusia.¹

Virus ini mempunyai laju penyebaran yang sangat cepat melalui kontak erat serta *droplet*. Covid-19 memiliki gejala ringan yang mirip dengan penyakit flu namun bisa juga bergejala berat seperti pneumonia, infeksi saluran pernapasan akut, gagal bahkan dapat menyebabkan kematian.²

Pada tanggal 31 Desember 2019, China melaporkan kasus pneumonia baru kepada World Health Organization (“WHO”) yang terjadi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China. Lalu, pada tanggal 7 Januari 2020, China berhasil mengidentifikasi kasus pneumonia tersebut sebagai jenis baru dari *coronavirus*. Kemudian, pada tanggal 30 Januari 2020 WHO menetapkan kejadian tersebut

¹ Kementerian Kesehatan, “Pedoman COVID REV-5,” Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19) Revisi ke-5 (Jakarta: Kementerian Kesehatan, 2020), hal. 17

² *Ibid*

sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Dunia atau *Public Health Emergency of International Concern* dan pada akhirnya tanggal 11 Maret 2020, WHO menetapkan Covid-19 sebagai pandemi.³

Seiring berjalannya waktu, virus ini kian menyebar hingga skala global. Terhitung sampai dengan tanggal 9 Juli 2020 terdapat 11.849.226 kasus dengan angka kematian mencapai 545.481 orang di seluruh dunia. Indonesia sendiri melaporkan kasus pertama Covid-19 pada tanggal 2 maret 2020 sebanyak 2 kasus aktif yang terus bertambah hingga sampai pada tanggal 9 Juli 2020, terdapat 70.736 kasus aktif Covid-19 dengan total 3.417 orang meninggal dunia.⁴

Tercatat hingga 13 Juli 2022, Dunia masih dihadapkan dengan pandemi Covid-19 dengan kasus aktif mencapai 554.290.112 orang dan kasus meninggal sebanyak 6.351.801 orang. Di Indonesia sendiri tercatat kasus aktif sebanyak 6.116.341 dengan kasus meninggal sebanyak 156.806 orang.⁵ Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keadaan penyebaran Covid-19 sangat cepat sehingga membuat berbagai negara di dunia tanpa terkecuali Indonesia harus berpikir cepat untuk menerapkan kebijakan yang diperlukan untuk menekan laju penyebaran virus seperti contohnya *lockdown*.

³ *Ibid*

⁴ *Ibid*

⁵ <https://covid19.go.id/> (diakses pada tanggal 13 Juli 2022 pada pukul 01:40 WIB)

Di Indonesia, sebagai langkah awal pencegahan untuk menanggulangi penyebaran Covid-19, pemerintah membentuk Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 pada tanggal 13 Maret 2020 yang dituangkan dalam Keputusan Presiden No. 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 (“Keppres No. 7 Tahun 2020”). Lalu, melihat dari perkembangan dan penambahan kasus harian Covid-19, pada tanggal 4 Mei 2020 pemerintah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (“PSBB”), yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) (“PP Nomor 21 tahun 2020”).

Pada Pasal 4 ayat (1) PP Nomor 21 tahun 2020 terdapat aturan yang mengatakan bahwa kegiatan perkantoran, sarana pendidikan seperti perguruan tinggi, fasilitas umum, kegiatan keagamaan diliburkan untuk menghindari terjadinya kerumunan yang dapat menimbulkan penyebaran virus. Hal penting tertulis pada Pasal 4 ayat (2) PP Nomor 21 tahun 2020 pada Pasal 4 ayat (2) terdapat anjuran peliburan tersebut harus memperhatikan produktivitas dari perusahaan ataupun sarana Pendidikan tersebut.⁶ Hal inilah yang mendorong pemberlakuan bekerja dari rumah atau *work from home* yang diselenggarakan di daerah – daerah Indonesia yang salah satunya adalah Ibukota, yaitu Jakarta.

⁶ *Ibid*

Pelaksanaan *work from home* pada masa PSBB di Jakarta tertuang pada Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID 19) (“Pergub DKI Jakarta No. 33 Tahun 2020”). Pada Pasal 9 ayat (1) Pergub DKI Jakarta No. 33 Tahun 2020 tertulis bahwa kegiatan dan aktivitas bekerja dari tempat kerja diberhentikan sementara. Untuk menjaga operasional dan produktivitas perusahaan tetap berjalan, maka perusahaan mengambil langkah sesuai yang ditetapkan di dalam Pasal 9 ayat (2) Pergub DKI Jakarta No. 33 Tahun 2020 yaitu pemberlakuan *work from home* atau bekerja dari rumah. Sejumlah perusahaan di Ibukota akhirnya menerapkan kebijakan tersebut contohnya perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage seperti Nestle, CocaCola, Indofood dan lain sebagainya.⁷

Bahkan, perusahaan transportasi yang mendapatkan keuntungan dari mobilitas masyarakat seperti contohnya maskapai penerbangan dilarang untuk beroperasi yang berakibat pada dirumahnya karyawan. Di Ibukota, pelarangan penggunaan moda transportasi pesawat udara tertuang di dalam Pasal 18 ayat (2) Pergub DKI Jakarta No. 33 Tahun 2020. Pelarangan penggunaan transportasi udara serta pembatasan wisatawan lokal maupun

⁷ Okto Vierter Masrel, “Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal”. <https://www.djknkemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html> diakses pada tanggal 15 Juli 2022 pukul 18.58 WIB

Internasional berdampak signifikan pada menurunnya jumlah penumpang yang memakai jasa transportasi udara dan menurunnya *revenue* perusahaan penyedia layanan transportasi udara baik itu Badan Usaha Milik Negara maupun swasta seperti contoh PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk, PT. Citilink Indonesia, PT. Lion Mentari, PT. Batik Air Indonesia, Air, Wings Air, dan lain sebagainya.⁸

Pada industri penerbangan, perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang menjalankan usahanya di bidang transportasi PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk, melakukan langkah efisiensi untuk mempertahankan berjalannya roda perusahaan dengan cara melakukan pemotongan upah terhadap karyawannya, perincian pemotongan upah tersebut disampaikan oleh Direktur Utama PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk. Pemotongan upah bagi direksi mencapai 50% sedangkan untuk pekerja yang bekerja sebagai pilot seperti *captain* dan *first officer* sebesar 30% dan *flight attendant* mendapat potongan sebesar 20%.⁹

Perusahaan swasta yang bergerak di Industri penerbangan seperti Lion Group juga mengalami hal yang serupa, selama periode Maret hingga April 2020, Lion Group telah melakukan pemotongan upah dan penundaan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap seluruh karyawannya. Hal ini terjadi dikarenakan pada periode Maret hingga April 2020 tersebut, Lion Group hanya

⁸ Soehardi, *et all* "PENGARUH PANDEMIK COVID-19 TERHADAP WISATAWAN MANCANEGARA DAN NUSANTARA SERTA KARYAWAN PERUSAHAAN PENERBANGAN DI INDONESIA", *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*: Volume 2 No 2, Oktober 2020. Hal 48

⁹ Selvi Mayasari, "*ini rincian gaji karyawan Garuda Indonesia (GIAA) setelah pemotongan 50%*". <https://industri.kontan.co.id/news/ini-rincian-gaji-karyawan-garuda-indonesia-giaa-setelah-pemotongan-50>, diakses pada tanggal 2 februari 2022 pukul 17.00 WIB

mengoperasikan 5% dari total armada yang mereka miliki yang dimana sebelumnya, perhari Lion Group dapat mengoperasikan armada hingga seribu unit. Operasional perusahaan juga mengalami gangguan yang awalnya sehari dapat mengoperasikan 1.400 hingga 1.600 rute penerbangan perhari selama periode Maret hingga April 2020 hanya mengoperasikan 10 hingga 15 persen rute.¹⁰

Menurut situs pencarian kerja Jobstreet, terdapat lebih dari 43% pekerja yang mengalami pemotongan upah hingga mencapai 30% selama masa PSBB terutama pada bidang *hospitality*, pariwisata atau travel, industri garmen pakaian atau tekstil, industri makanan dan minuman serta arsitektur bangunan.¹¹

Pada tahun 2020 juga, Presiden Joko Widodo mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam penyebaran Corona Virus Disease 2019 (COVID 19) (“Keppres No.12 tahun 2020”). Di dalam poin pertama Keppres No.12 tahun 2020 tersebut, tertulis bahwa Covid-19 merupakan bencana Nasional non-alam. Keppres No.12 tahun 2020 tersebutlah yang akhirnya digunakan oleh para pengusaha untuk menggunakan alasan pandemi Covid-19 sebagai *force majeure* atau keadaan

¹⁰ Rahayu Subekti, “Lion Air Group Potong Gaji Karyawan”. <https://www.republika.co.id/berita/qcu74s383/lion-air-group-potong-gaji-karyawan>, diakses pada tanggal 18 Juli 2022 pukul 15.25 WIB

¹¹ Mutia Fauzia, “survei Jobstreet: 43 persen pekerja gajinya dipangkas”. <https://money.kompas.com/read/2020/10/07/160300826/survei-jobstreet--selama-pandemi-43-persen-pekerja-gajinya-dipangkas->, diakses pada tanggal 2 februari 2022 pukul 14.00 WIB

memaksa yang dianggap sebagai dasar untuk melakukan langkah – langkah efisiensi yang dianggap perlu guna menjaga roda perusahaan tetap berputar.¹²

Ekonomi merupakan salah satu unsur penting bagi kehidupan manusia, dikarenakan manusia dalam menjalani hidupnya selalu berkaitan erat dengan dengan ekonomi sebagai peran untuk menjalani kehidupan yang layak, untuk mengembangkan ekonomi di suatu negara, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai peran sebagai salah satu penggerak roda ekonomi tersebut.

Di Indonesia, Tenaga kerja merupakan hal yang tak terpisahkan dari Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“UUD 1945”). Hal ini tertuang di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas suatu pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi dirinya. Pasal tersebut memiliki pengertian bahwa berdasarkan ketentuan ini negara menjamin bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak untuk kehidupannya.¹³

Berdasarkan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 tersebut, dapat dilihat bahwa bekerja merupakan hak yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia yang mampu bekerja untuk mendapatkan

¹² Muhammad Teguh Pangestu, “Covid-19 sebagai alasan force majeure dalam perjanjian dan implikasinya terhadap perjanjian”. <https://law.uui.ac.id/blog/2020/06/17/covid-19-sebagai-alasan-force-majeure-dalam-perjanjian-dan-implikasinya-terhadap-perjanjian/> Diakses pada tanggal 19 Juli 2022 pukul 22.00 WIB

¹³ Andi Manaf Nuzulul Manan, “IMPLEMENTASI PASAL 27 AYAT (2) UUD 1945 DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”. Tesis, D.I Yogyakarta: Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2007, Hal 12

kehidupan yang layak bagi dirinya. Ketika seseorang mendapatkan sebuah pekerjaan, maka disitu akan timbul hubungan kerja. Ketentuan tentang perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 1601a Kitab Undang Undang Hukum Perdata (“KUHPerdata”) yang tertulis bahwa pekerja mengikatkan dirinya kepada pihak lain sebagai pemberi perintah atau majikan, untuk waktu tertentu dan berhak untuk mendapatkan upah. Dari ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa hak pekerja untuk mendapatkan upah dari orang yang memperkerjakannya merupakan suatu hak yang mutlak bagi pekerja.

Dengan diberlakukannya PSBB, maka terjadi gangguan pada aktivitas perekonomian masyarakat Indonesia termasuk pelaku industrial yang di dalamnya menurut Pasal 1 angka (16) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No.13 tahun 2003”) termasuk pengusaha, pekerja dan juga pemerintah. Kondisi lain yang terjadi dari hal ini adalah produksi yang tidak stabil sebagai akibat dari penerapan kebijakan *work from home* yang berimbas pada kondisi keuangan perusahaan yang akhirnya mengalami kesulitan. Minat beli konsumen yang menurun serta perekonomian Indonesia yang menurun juga turut menjadi penyebab sejumlah perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Untuk mempertahankan roda perusahaan terus berjalan ditengah badai pandemi Covid-19 yang melanda, perusahaan akhirnya membuat kebijakan internal dengan tujuan efisiensi seperti pemotongan upah karyawan hingga pemutusan hubungan kerja.

Para pengusaha dihadapkan dengan kesulitan dalam menjalankan perusahaannya dikarenakan adanya PSBB yang diterapkan oleh pemerintah sehingga operasional perusahaan menjadi tidak maksimal yang akhirnya berimbas pada berkurangnya pendapatan perusahaan. Dengan berkurangnya pendapatan perusahaan, maka akan berimbas pula pada *cash flow* perusahaan yang dimana biaya operasional dan kewajiban perusahaan dalam pembayaran hutang harus tetap berjalan dan tidak bisa diberhentikan secara tiba tiba.¹⁴ Sehingga, perusahaan perlu mengambil langkah efisiensi untuk tetap bisa bertahan ditengah badai pandemi, salah satunya dengan cara memotong upah karyawan yang tentunya harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Melihat pada Pasal 52, 54 dan 102 ayat (2) UU No.13 tahun 2003, bahwa pengupahan karyawan didasarkan pada perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak dan perusahaan sebagai bagian dari hubungan industrial, harus menjamin kesejahteraan bagi pekerjaanya. Kementerian ketenagakerjaan juga mengeluarkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Pelindungan Pekerja/buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, dalam surat edaran tersebut tertulis bahwa pekerja yang terkena dampak akibat

¹⁴ Center for Accounting Studies Unpad, “*rekomendasi manajemen kas pada entitas bisnis akibat pandemic covid 19*”. <https://feb.unpad.ac.id/rekomendasi-manajemen-kas-pada-entitas-bisnis-akibat-pandemi-covid-19/>, diakses pada tanggal 2 februari 2022 pukul 19.06 WIB

dari Covid-19 sehingga berdampak pada kinerja, harus terdapat kesepakatan antara pengusaha dan pekerja untuk penyelesaian masalah tersebut.

Salah satu kasus contoh pemotongan upah karyawan secara sepihak terjadi pada tahun 2020 dimana karyawan PT Net Mediatama mengadu ke LBH Pers bahwa mereka mengalami pemotongan upah sebanyak separuh dan dirumahkan tanpa adanya pemberitahuan ataupun pertemuan antara perusahaan dengan karyawan terlebih dahulu melainkan langsung diberikan surat yang isinya adalah pemberitahuan pemotongan separuh upah dan pemberitahuan bahwa karyawan akan dirumahkan.¹⁵ Bahkan, hingga setahun kemudian Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah dalam rapat kerja bersama Komisi IX DPR RI pada tanggal 24 Agustus 2021, memberikan keterangan bahwa masih ada pengusaha yang memotong upah karyawan secara sepihak tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu dari kedua belah pihak.¹⁶

Melihat bahwa hak karyawan harus tetap dipenuhi disamping kinerja perusahaan yang tidak maksimal sehingga keputusan sepihak perusahaan untuk memotong upah karyawan secara sepihak apakah dapat dibenarkan atau tidak secara hukum dan apakah ada langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja.

¹⁵ Rivan Dwiastono, “*Pemotongan Gaji Hingga PHK Sepihak, Industri Media Terseok-seok Di Tengah Pandemi*”. <https://www.voaindonesia.com/a/pemotongan-gaji-hingga-phk-sepihak-industri-media-terseok-seok-di-tengah-pandemi/5536743.html> diakses pada tanggal 5 September 2022 pukul 14.43 WIB

¹⁶ Trio Hamdani, “*Duh Kebangetan Masih Ada Pengusaha Potong Gaji Karyawan Sepihak*” <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5694380/duh-kebangetan-masih-ada-pengusaha-potong-gaji-karyawan-sepihak> diakses pada tanggal 5 September 2022 pukul 14.30 WIB

Berdasarkan pemikiran diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19” dengan harapan para pekerja yang mengalami pemotongan upah secara sepihak dapat tercerahkan dan mendapat kepastian hukum.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka penulis merumuskan 2 (dua) rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja terkait pemotongan upah secara sepihak dengan alasan *force Majeure* pandemi Covid-19?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang terkena pemotongan upah secara seihak dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memecahkan persoalan hukum di dalam pemotongan upah karyawan secara sepihak oleh perusahaan dikarenakan alasan *force majeure* Covid-19
2. Untuk melakukan penemuan hukum dalam menentukan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami pemotongan upah

secara seihak oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 dan melakukan pengembangan ilmu hukum ke depan khususnya di dalam bidang hukum ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian ini diharapkan memiliki 2 (dua) manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran khususnya pemikiran tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami pemotongan upah secara seihak oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19 dan memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang upaya hukum apa yang dapat dilakukan terkait dengan pemotongan upah secara seihak oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* pandemi Covid-19

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang bisa diambil dari penelitian ini adalah diharapkan para pekerja menjadi tercerahkan, memahami langkah hukum yang akan dilakukan dan memperoleh perlindungan hukum bagi dirinya apabila mengalami pemotongan upah secara seihak oleh perusahaan dengan alasan *force majeure* selama masa pandemi Covid-19 dan dinas ketenagakerjaan

selaku dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan di daerah dapat semakin terarah dalam menjalankan tugasnya khususnya dalam mengawasi pengupahan bagi tenaga kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini dibagi menjadi 5 (Lima) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama adalah bab pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua berisi tinjauan Pustaka yang terdiri dari 2 (dua) tinjauan, yaitu tinjauan teori dan tinjauan konseptual. Tinjauan teoritis berisi teori tentang perlindungan hukum pekerja, hubungan dan perjanjian kerja. Untuk tinjauan konseptual berisi pemotongan upah, *force majeure* atau keadaan memaksa dari pandemi Covid-19.

BAB III

: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga berisi metodologi penelitian yang penulis gunakan untuk melakukan penelitian ini yang terdiri dari: jenis penelitian, jenis data, cara memperoleh data, jenis pendekatan, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV

: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Bab keempat berisikan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pemerintah, masyarakat dan pembaca

