

TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA TERHADAP PEKERJANYA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Oleh:

Alvin Hernando¹; Christina NM. Tobing²

¹Mahasiswa Prodi Hukum UPH Kampus Medan;

(alvin.hernando@yahoo.com; christina.tobing@lecturer.uph.edu)

Abstract

The COVID-19 pandemic has had an impact on the financial crisis of entrepreneurs as a result of which companies have had to stop their business activities, which in the end have been forced to lay off workers, lay off workers or cut wages. The purpose of this study was to find out the responsibilities of employers towards workers who were laid off, laid off, and had their wages cut due to the COVID-19 pandemic. This research is a normative-empirical research which is a research on normative legal provisions or statutory regulations in their action on legal events in a society, the process of which is still ongoing (live case study) at Cordela Hotel Medan. The data used are primary data and secondary data collected from field studies and literature studies. The data obtained were analyzed qualitatively. This study uses a statutory approach and a conceptual approach. The results of the research, during the period of economic difficulties due to the COVID-19 pandemic, there were 3 (three) forms of hotel entrepreneur policies towards their workers, namely laying off workers, cutting wages, and laying off their workers. The responsibility of employers towards their workers is based on good faith, where layoffs are sought not to occur and are carried out through bipartite negotiations. The responsibility of the employer is to pay wages that have been agreed to be deducted according to the ability of the entrepreneur. The employer's responsibility for the policy of laying off workers is also carried out based on the agreement with the worker, where the employer does not apply unpaid leave because this is the worker's right.

**Keywords: Responsibilities, Employers, Financial Crisis, Pay Cuts, Laying Off
Workers**

Abstrak

Pandemi COVID-19 berdampak pada krisis keuangan pengusaha akibat perusahaan harus menghentikan kegiatan usahanya, yang akhirnya terpaksa melakukan PHK, merumahkan atau pemotongan upah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja yang di-PHK, dirumahkan, dan dipotong upahnya akibat pandemi COVID-19. Penelitian ini adalah penelitian normatif-empiris yakni merupakan penelitian ketentuan hukum normatif atau peraturan perundang-undangan dalam aksinya pada peristiwa hukum dalam suatu masyarakat, yang prosesnya masih berlangsung (*live case study*) di Cordela Hotel Medan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari studi lapangan dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian, di masa kesulitan ekonomi akibat pandemi COVID-19 terdapat 3 (tiga) bentuk kebijakan pengusaha hotel terhadap pekerjanya yakni melakukan PHK, pemotongan upah, dan merumahkan pekerjanya. Tanggung jawab pengusaha terhadap pekerjanya adalah dengan didasari itikad baik, dimana PHK diupayakan tidak terjadi dan dilakukan melalui perundingan bipartit. Tanggung jawab pengusaha dengan membayar upah yang telah disepakati untuk dipotong, sesuai kesanggupan pengusaha. Tanggung jawab pengusaha atas kebijakan

merumahkan pekerja juga dilakukan atas kesepakatan dengan pekerjanya, dimana pengusaha tidak menerapkan *unpaid leave* (cuti di luar tanggungan) karena hal tersebut adalah hak pekerja.

Kata kunci: Tanggung Jawab, Pengusaha, Krisis Keuangan, Pemotongan Upah, Merumahkan Pekerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dunia dikhawatirkan dengan merebaknya *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) yang telah dikategorikan sebagai pandemi global oleh *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Sebagai langkah pencegahan terhadap penyebaran COVID-19 di Indonesia, pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Kebijakan PSBB ini dimaksudkan untuk meredam penyebaran wabah COVID-19 yang diduga berdampak pada kerugian yang sangat signifikan pada kegiatan ekonomi di pasar, yang berakhir pada pemutusan hubungan kerja dan merumahkan pekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari data Kementerian Ketenagakerjaan per tanggal 27 Mei 2020 di mana terdapat 1,79 juta pekerja yang terkena dampak langsung akibat COVID-19. Mereka terdiri atas 1.058.284 pekerja sektor formal yang dirumahkan, 380.221 pekerja sektor formal yang mengalami pemutusan hubungan kerja, dan 318.959 pekerja sektor informal.¹

Fenomena pemutusan hubungan kerja sebagai dampak dari pandemi COVID-19 merupakan isu yang menjadi permasalahan di masyarakat terutama pekerja. Banyak perusahaan berhadapan dengan sebuah situasi genting yang mengharuskan mereka untuk segera mengambil langkah terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja di tengah himpitan ekonomi serta tekanan sosial dan politik. Keadaan darurat ini menyebabkan perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan perlu untuk mengurangi biaya operasional.² Pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pekerja merupakan awal kesengsaraan karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja itu sendiri maupun keluarganya dengan hilangnya

¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "*Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi Pekerja yang ter-PHK*", diakses dari <https://kemnaker.go.id/news/detail/memasuki-new-normal-ibu-ida-minta-perusahaan-rekrut-lagi-pekerja-yang-ter-phk>, tanggal 2 Februari 2021 pukul 20.08 WIB.

² Mohamad Anwar, "*Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah COVID-19*", Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan Vol. 4 No. 1, 2020, hlm. 174.

penghasilan.³ Pemutusan hubungan kerja menyebabkan pengusaha harus membayar uang kompensasi dengan nilai yang cukup besar kepada pekerja, sehingga pengusaha mencari alternatif lain untuk mengurangi biaya operasional usaha yaitu dengan merumahkan pekerja untuk sementara waktu.

Hubungan perburuhan yang merupakan terjemahan dari *labour relation*; pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Kenyataan, kemudian disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri karena dipengaruhi dan memengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya, dan lain-lain. Istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi karena tidak cukup menggambarkan permasalahannya. Mulailah berkembang istilah baru, yaitu *industrial relation* (hubungan industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari *labour relation* (hubungan perburuhan).⁴

Pemerintah memiliki peranan untuk menciptakan iklim usaha yang baik, memperhatikan kesejahteraan dan keadilan bagi masyarakat (dalam hal ini pengusaha serta tenaga kerja), yang dapat diwujudkan oleh pemerintah melalui kebijakan maupun instrumen hukum. Melalui kebijakan maupun instrumen hukum, negara dapat mengatur hubungan-hubungan antara orang-perorangan dengan orang-perorangan atau badan hukum. Kebijakan maupun instrumen hukum negara yang dimaksud bertujuan untuk mengatur hubungan di antara pengusaha sebagai pemberi kerja dengan pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja.

Pada hakikatnya, kebijakan maupun instrumen hukum negara dikeluarkan oleh pemerintah untuk melindungi pihak yang lemah / pekerja dari kekuasaan pengusaha yang bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial. Meski telah ada campur tangan dari pemerintah, tidak menutup kemungkinan masih terjadinya perselisihan di antara pekerja dengan pemberi kerja. Terjadinya perselisihan di antara manusia adalah merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.⁵

Tindakan merumahkan pekerja menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama mengenai besaran upah dan batasan waktu dirumahkannya pekerja. Ada

³ F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1985), hlm. 88.

⁴ Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 49.

⁵ *Ibid.*, hlm. 145.

sebagian pengusaha yang masih membayar upah pekerja yang dirumahkan meskipun tidak penuh, tetapi tidak sedikit juga yang tidak membayarnya sama sekali. Selain itu, ada permasalahan lain yaitu belum ada peraturan yang mengatur tentang batas jangka waktu dirumahkannya pekerja sehingga perusahaan dapat merumahkan pekerja sesuka hati yang menyebabkan pekerja merasa tidak jelas dengan statusnya.

Selain masalah pemutusan hubungan kerja dan pekerja yang dirumahkan, sebagian pekerja juga dihadapkan dengan masalah pemotongan upah oleh pengusaha sebagai salah satu bentuk pengurangan biaya operasional usaha. Pemotongan upah tentu merupakan suatu keputusan yang sangat merugikan pekerja.

Berdasarkan masalah yang diuraikan di atas, penulis merasa penting untuk meneliti tanggung jawab pengusaha terhadap tindakan yang diambil pada masa pandemi COVID-19 terhadap pekerjanya dalam penelitian yang berjudul “Tanggung jawab Pengusaha Cordela Hotel Medan yang Mengalami Krisis Keuangan pada Masa Pandemi COVID-19 Terhadap Pkerjanya”.

2. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah penelitian ini: bagaimana tanggung jawab pengusaha Cordela Hotel Medan terhadap pekerjanya akibat pandemi COVID-19?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengidentifikasi tanggung jawab pengusaha terhadap pekerjanya dan hak yang seharusnya didapatkan pekerja dalam keadaan pandemi COVID-19. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi bagi pengusaha atas bentuk kebijakan dan tanggung jawab yang dapat diambil dalam keadaan terdesak, contohnya dalam masa pandemi COVID-19 dan bagi pekerja agar dapat memahami keadaan sulit dalam masa pandemi COVID-19.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-empiris melalui pengkajian hukum positif dan implementasi ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Pendekatan penelitian hukum normatif-empiris yang digunakan adalah *live case study* yang merupakan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya

masih berlangsung atau belum berakhir.⁶ Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara kepada HRD dan pekerja Cordela Hotel Medan, data sekunder berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dan Paeraturan perundang-undangan terkait, juga pendapat para ahli, hasil penelitian dan teori hukum yang terdapat pada buku-buku, jurnal, dan lainnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan undang-undang menghubungkan perkara hukum yang sedang ditangani dengan undang-undang dan regulasi yang berhubungan,⁷ sedangkan pendekatan konseptual mengarahkan isu-isu hukum tersebut dengan menggunakan prinsip-prinsip hukum yang dapat berupa pandangan-pandangan sarjana maupun doktrin-doktrin hukum.⁸

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif analitis, yaitu mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.⁹

PEMBAHASAN

Industri pariwisata seperti perhotelan, restoran, atau biro perjalanan wisata merupakan salah satu industri yang paling terdampak pandemi COVID-19. Seiring dengan pengurangan penerbangan internasional akibat pandemi COVID-19, jumlah wisatawan mancanegara turun drastis. Jumlah wisatawan nusantara juga menurun tajam sejak pandemi dan akan semakin menyusut sejalan dengan *social distancing*. Jumlah wisatawan yang menurun menyebabkan tingkat okupansi hotel pun ikut menurun. Oleh karena itu, penulis menentukan Cordela Hotel Medan sebagai salah satu pelaku usaha di industri perhotelan yang terdampak COVID-19 untuk melihat praktik tindakan pengusaha terhadap pekerjanya pada masa pandemi COVID-19.

1. Kebijakan Pengusaha terhadap Pkerjanya di masa Pandemi COVID-19

Cordela Hotel Medan adalah salah satu hotel bintang dua yang terletak di Jalan

⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit UI Press, 2005), hlm. 51.

⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Ed. 1, Cet. 4, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 93.

⁸ *Ibid.*, hlm. 138.

⁹ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 105.

Prof. H.M. Yamin No. 90 Medan, lokasinya cukup strategis berada di sekitar kantor pemerintah, area bisnis, dan komersial. Cordela Hotel Medan didirikan pada tahun 2013 berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang ada di bawah naungan Omega Hotel Management sebagai salah satu anak perusahaan dari Alfaland Group Indonesia dengan bisnis utamanya adalah *hospitality*.

Hasil wawancara dengan Ibu Sari Ovtavia selaku *Human Resource Supervisor* di Hotel Cordela Medan, jumlah pekerja di Cordela Hotel Medan adalah sebanyak 26 orang, terdiri dari 18 orang pekerja tidak tetap dan 8 orang pekerja harian lepas. Pekerja tidak tetap ditugaskan sebagai manager, supervisor dan *rank and file employees*. Selama pandemic COVID-19,

Pengusaha tidak melakukan PHK terhadap para pekerjanya meskipun mengalami krisis keuangan akibat dampak diberlakukannya PSBB, dimana jumlah penghuni hotel sangat menurun drastic bahkan dapat dihitung dengan jari. Pengusaha melakukan kebijakan memotong upah dan merumahkan pekerjanya, itupun setelah melalui perundingan dan menjadi kesepakatan dengan para pekerjanya.

Pengusaha memberlakukan pemotongan upah dan merumahkan seluruh pekerja yang berjumlah 26 orang pada masa pandemi COVID-19. Hal ini dikarenakan berkurangnya pendapatan yang diperoleh oleh hotel, apalagi sejak dibatasinya kapasitas wisatawan pengunjung. Selain itu, terjadinya penutupan bandara dan banyak tempat wisata beberapa waktu lalu menyebabkan berkurangnya pendapatan hotel sehingga tidak dapat membiayai upah seluruh pekerja.

Pemotongan upah adalah sebesar 50% dari upah pokok dan tunjangan tetap setiap bulan terhadap seluruh pekerjanya terhitung sejak Maret 2020 sampai saat ini. Pemotongan upah tersebut diberlakukan untuk seluruh level pekerja, baik dari manager sampai dengan pekerja harian lepas (*daily worker*). Kebijakan pemotongan upah tersebut menyebabkan upah sebagian pekerja biasa yang bukan pimpinan (*rank-and-file employees*) di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). UMK Medan tahun 2020 adalah sebesar Rp3.222.556,72 dan tahun 2021 ditetapkan sebesar Rp3.329.867. Pemotongan upah dilakukan dengan pengambilan *unpaid leave* sebanyak 15 hari kerja dalam sebulan. Pemotongan upah sebesar 50% ini sebanding dengan pengurangan hari kerja sebesar 50% juga.

Perhotelan merupakan salah satu unit bisnis yang menggunakan sistem kerja *shift* karena perlu memberikan pelayanan kepada tamu selama 24 jam. Waktu kerja *back office* sebelum dan selama pandemi COVID-19 di Cordela Hotel Medan adalah

pukul 08.00 - 16.00, sedangkan untuk departemen yang berkaitan dengan kegiatan operasional hotel dibagi menjadi 3 (tiga) waktu *shift*, yaitu *morning shift* (07.00 - 15.00), *middle shift* (15.00 - 23.00), dan *night shift* (23.00 - 07.00).

Hasil wawancara dengan Bapak Yudi selaku *room boy* di Cordela Hotel Medan menunjukkan bahwa waktu kerja untuk pekerja harian lepas justru diperpanjang pada masa pandemi COVID-19, yang sebelumnya dari pukul 08.00 - 16.00 menjadi pukul 08.00 - 20.00. Akan tetapi, perpanjangan waktu kerja ini tidak disertai dengan penambahan jumlah upah atau pembayaran upah lembur.

Selain pemotongan upah, pengusaha juga memberlakukan kebijakan merumahkan pekerja pada bulan April 2020 selama sebulan penuh. Selama dirumahkan, pekerja tidak tetap (PKWT) tetap mendapatkan upah pokok sebesar 50%, tunjangan tetap, dan uang servis, sedangkan pekerja harian lepas tidak mendapatkan upah sama sekali.

2. Proses Pengambilan Kebijakan Pemotongan Upah dan Merumahkan

Pengusaha mengambil kebijakan untuk melakukan pemotongan upah pekerja setelah ada keputusan dari hasil diskusi oleh *Head of Department* di kantor pusat (Omega Hotel Management) yang berada di kota Tangerang. Setelah itu, hasil keputusan tersebut disosialisasikan kepada seluruh pekerja di Medan oleh HRD. Apabila pekerja sepakat terhadap kebijakan pemotongan upah tersebut, maka pekerja menandatangani surat perjanjian bersama dan surat pernyataan yang isinya menyetujui diberlakukannya pemotongan upah.

Setelah dilakukan sosialisasi, seluruh pekerja di Cordela Hotel Medan sepakat dengan kebijakan pemotongan upah yang akan diberlakukan serta menandatangani surat perjanjian dan surat pernyataan. Akan tetapi, hal ini berdampak pada beberapa pekerja yang kurang nyaman dan akhirnya memilih untuk *resign* setelah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dan mencari perusahaan dengan nominal upah yang lebih baik.

Isi pokok perjanjian bersama tersebut pada pokoknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Isi Pokok Surat Perjanjian Bersama antara Perusahaan dan Pekerja Cordela Hotel Medan

Perihal	Isi Surat Perjanjian
----------------	-----------------------------

Para pihak	a. Perusahaan: PT Primus Pratama, diwakili oleh Allan Achmad Febrianto Oetomo b. Pekerja
Jangka waktu perjanjian	1 April 2021 - 30 Juni 2021, dan akan dibicarakan kembali atau berubah sesuai dengan kejadian luar biasa yang ditentukan oleh pemerintah.
Premis (<i>recital</i>)	a. Sehubungan dengan kondisi saat ini di mana wabah COVID-19 telah menyebar ke Indonesia dan pemerintah telah menetapkannya sebagai kejadian luar biasa dan berdampak pada penurunan perekonomian Indonesia yang tentunya berdampak pada okupansi hotel dan pendapatan yang terus menurun dan mengalami kerugian, akhirnya perusahaan menetapkan operasional hotel tetap buka untuk menutupi kerugian yang lebih besar. b. Perusahaan dan pekerja telah melakukan musyawarah dan mufakat untuk kelangsungan perusahaan. Pekerja bersedia dan sukarela untuk mengambil <i>unpaid leave</i> 15 hari kerja dan berdampak pada pemotongan upah kotor dan tunjangan tetap bulan April, Mei, dan Juni 2021.
Isi perjanjian	1. Para pihak telah sepakat dengan pengambilan <i>unpaid leave</i> 15 hari kerja, sehingga akan ada pemotongan upah kotor dan tunjangan tetap pekerja serta perusahaan akan melakukan penyesuaian pemberian upah pada bulan April, Mei, dan Juni 2021. Pekerja akan mendapatkan upah bulan April, Mei, dan Juni 2021 setelah dipotong sebesar 15 hari kerja setiap bulannya. 2. Pekerja tidak akan mengambil tindakan apa pun, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat menimbulkan gangguan/kerugian atas kegiatan perusahaan di Indonesia atau di mana pun. 3. Para pihak setuju untuk menyelesaikan setiap perselisihan yang mungkin timbul dari perjanjian ini dengan jalan musyawarah untuk mufakat. Apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mufakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Sumber: Perjanjian Bersama antara Cordela Hotel Medan dan pekerja, 1 April 2021.

Pokok isi surat pernyataan yang ditandatangani pekerja di Cordela Hotel Medan:

- 1) Terhitung bulan April, Mei, dan Juni 2021, saya menyatakan bersedia mengambil *unpaid leave* selama 15 hari kerja per bulannya dan dipotong gaji kotor dan tunjangan tetap sesuai dengan hitungan.
- 2) Saya menyetujui dan bersedia atas pemotongan gaji kotor dan tunjangan tetap saya oleh perusahaan sebanyak 15 hari kerja di bulan April, Mei, dan Juni 2021.

- 3) Oleh karena sejak surat pernyataan ini ditandatangani oleh saya, maka perusahaan dapat melaksanakan pemotongan gaji kotor dan tunjangan tetap saya di bulan April, Mei, dan Juni 2021. Saya menjamin tidak akan menuntut apa pun kepada perusahaan, baik yang berdasarkan perjanjian bersama, secara formil atau tidak formil, dinyatakan langsung atau tidak langsung dengan atau oleh perusahaan, dan karenanya saya membebaskan perusahaan (termasuk para pihak yang karena jabatannya atau karena penunjukan bertindak untuk mewakili perusahaan) dari segala tuntutan dalam bentuk apa pun di kemudian hari.

3. Analisis Tanggung Jawab Pengusaha terhadap Pekerja yang Dirumahkan dan Dipotong Upahnya Akibat Pandemi COVID-19

Mengenai kebijakan pemotongan upah pekerja, ada beberapa hal yang dapat penulis analisis sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan Surat Perjanjian Bersama, kedua pihak setuju dan sepakat dengan pemotongan upah pokok dan tunjangan tetap melalui pengambilan *unpaid leave* 15 hari kerja, sehingga memenuhi Pasal 1321 KUH Perdata;
- b. Adanya penandatanganan perjanjian bersama dan surat pernyataan pekerja, menunjukkan bahwa para pihak tidak di bawah paksaan, ancaman, dan kekhilafan sebagaimana diatur Pasal 1321-1328 KUH Perdata sehingga kedua pihak sepakat dalam perjanjian;
- c. Bahwa dengan demikian unsur kesepakatan terpenuhi sehingga perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak.

Penulis dapat memberikan argumentasi terhadap kesepakatan pemotongan upah didasarkan Surat Perjanjian Bersama dan Surat Pernyataan Pekerja setelah pihak pengusaha Cordela Hotel Medan melakukan perundingan dengan pekerja, sebagai berikut.

- a. Pada dasarnya, isi surat perjanjian yang mengurangi hak pekerja atas upah dan pernyataan untuk tidak menuntut di kemudian hari adalah tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan karena isi perjanjian lebih rendah dari undang-undang. Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PHK harus dihindari sehingga salah satu bentuk tindakan pengusaha untuk menghindari PHK adalah melakukan pemotongan upah;
- b. Dari sisi pekerja, hal ini dapat diterima sebagai upaya menghindari PHK, karena kelangsungan pekerjaan dan upah pekerja tetap dapat berjalan. Selain itu, adanya pengurangan waktu kerja yang telah disepakati (bekerja kurang dari 40 jam per minggu) menjadi adil bagi pekerja karena pemotongan upah

sebanding dengan pengurangan waktu dan volume kerja;

- c. Dari sisi pengusaha, hal ini dapat diterima dalam keadaan pandemi COVID-19 karena merupakan bencana nonalam atau keadaan darurat ditandai dengan adanya Peraturan Pemerintah tentang PSBB. Hal ini menyebabkan hotel tidak dapat beroperasi secara normal yang menyebabkan tingkat hunian hotel sangat menurun, sehingga menjadi tidak adil bagi pengusaha apabila harus membayar upah pekerja secara penuh pada masa pandemi ini;
- d. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata, kesepakatan sebagai *win-win solution* merupakan hukum tertinggi bagi para pihak (pekerja dan pengusaha) serta merupakan hal yang terbaik dan berkeadilan saat pandemi ini.

Mengenai kebijakan merumahkan pekerja di Cordela Hotel Medan, ada beberapa hal yang dapat penulis analisis sebagaimana diuraikan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil wawancara penulis, kedua pihak (pengusaha dan pekerja) telah sepakat dan tanpa paksaan, ancaman, atau kekhilafan dengan kebijakan merumahkan selama 1 (satu) bulan pada bulan April 2020 yang menyebabkan upah pekerja dibayar secara tidak penuh, sehingga telah memenuhi Pasal 1338 KUH Perdata;
- b. Pekerja tidak tetap (PKWT) yang dirumahkan tetap mendapat upah walaupun tidak secara penuh, yaitu sebesar 50% dari upah pokok, tunjangan tetap, dan uang servis, sehingga memenuhi Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;
- c. Pekerja harian lepas yang dirumahkan tidak mendapat upah karena pembayaran upah didasarkan pada kehadiran, sedangkan pekerja yang dirumahkan tidak bekerja, sehingga memenuhi Pasal 10 ayat (1) PP 35/2021.

Pihak pengusaha dan pekerja telah sepakat dengan kebijakan merumahkan pekerja, sehingga merupakan *win-win solution* bagi para pihak yang bersifat mengikat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Analisis penulis berikutnya adalah mengenai jenis perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan yang dapat berpengaruh pada hak pekerja apabila terjadi PHK di kemudian hari. Berikut penulis uraikan hasil analisis terhadap jenis perjanjian tersebut:

1) PKWT

- a. Pengusaha mempekerjakan beberapa jenis pekerjaan seperti *manager* dan *supervisor* dengan PKWT, padahal jabatan tersebut adalah jenis pekerjaan

tetap yang bersifat terus-menerus sehingga tidak dapat dilakukan dengan PKWT. Walaupun kantor pusat Cordela Hotel Medan berada di kota Tangerang, hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan untuk mempekerjakan jenis pekerjaan tetap dengan PKWT;

- b. Bahwa PKWT di Cordela Hotel Medan tidak memenuhi Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja sehingga PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT.

2) Perjanjian Kerja Harian (PKH)

- a. Pengusaha mempekerjakan beberapa jenis pekerjaan seperti *waiter*, *room boy*, *steward*, dan *engineer* dengan PKH yang upahnya dibayarkan berdasarkan kehadiran. Jenis pekerjaan tersebut bersifat tidak tetap dan mempunyai volume pekerjaan yang berubah-ubah, contohnya volume pekerjaan *waiter* dan *steward* yang meningkat saat acara tertentu seperti acara perkawinan, ulang tahun, atau pertemuan, sehingga memenuhi Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021);
- b. Pekerja harian lepas di Cordela Hotel Medan bekerja selama 15 hari dalam sebulan dan tidak melebihi 21 hari kerja, sehingga memenuhi Pasal 10 ayat (3) PP 35/2021;
- c. Bahwa dengan demikian PKH di Cordela Hotel Medan telah memenuhi syarat sah PKH.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa bentuk kebijakan pengusaha terhadap pekerjanya pada masa pandemi COVID-19, yaitu melakukan PHK, pemotongan upah, dan merumahkan pekerjanya. Pengusaha telah melakukan upaya agar PHK tidak terjadi, tetapi melalui kebijakan pemotongan upah, maupun merumahkan pekerjanya yang telah didahului perundingan dengan pekerja untuk mencari solusi yang saling menguntungkan (*win-win solution*), sehingga telah memenuhi amanah Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

SARAN

Menghadapi keadaan darurat seperti pandemi COVID-19, pemerintah sekiranya dapat bersikap proaktif untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembayaran upah dan menerbitkan beberapa kebijakan yang membantu pengusaha ataupun pekerja seperti memberikan relaksasi berupa insentif perpajakan kepada para pengusaha untuk mendongkrak industri yang terdampak pandemi COVID-19, segera melaksanakan Jaminan Kehilangan Pekerjaan, melanjutkan program kartu prakerja dan subsidi upah kepada para pekerja, memperbanyak program padat karya untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi pekerja, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumaldji, F.X. dan Wiwoho Soejono. 1985. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Penelitian Hukum*. Ed. 1. Cet. 4. Jakarta: Kencana.
- Soekanto, Soerjono. 2005. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit UI Press.
- Zaeni Ashyadie. 2015. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta Rajawali Pers.
- Anwar, Mohamad. 2020. “*Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja di Tengah COVID-19*”. ‘Adalah: Buletin Hukum dan Keadilan. 4 (1): 173-178.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. 2020. “*Memasuki New Normal, Ibu Ida Minta Perusahaan Rekrut Lagi Pekerja yang ter-PHK*”. <https://kemnaker.go.id/news/detail/memasuki-new-normal-ibu-ida-minta-perusahaan-rekrut-lagi-pekerja-yang-ter-phk>. (Diakses 2 Februari 2021).