

6 ADALAH

Buletin Hukum & Keadilan

Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19

Mohamad Anwar

Dosen Universitas Pamulang Tangerang Selatan



[10.15408/adalah.v4i1.15752](https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15752)

Abstract:

The problem faced by the company during the Covid-19 pandemic was related to the financial crisis. So that forces companies to lay off several workers / laborers or cut salaries. This raises a new polemic, because in the provisions of the legislation concerning employment, it is regulated regarding the mechanism of layoffs for workers or workers of the company where they work. Including provisions related to deduction of salaries of workers / laborers, so it does not appear to violate the rights of workers or laborers.

Keywords: Layoffs, Cut Salaries, Covid-19

Abstrak:

Dilema yang dihadapi perusahaan pada saat pandemic Covid-19 adalah terkait krisis keuangan. Sehingga memaksa perusahaan untuk melakukan PHK terhadap beberapa pekerja/buruh atau melakukan pemotongan gaji. Hal ini menimbulkan polemik baru. Karena dalam ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, diatur mengenai mekanisme PHK bagi pekerja atau buruh dari perusahaan tempat mereka bekerja. Termasuk ketentuan terkait potong gaji pekerja/buruh, sehingga tidak terkesan melakukan pelanggaran hak dari pekerja atau buruh.

Kata Kunci: PHK, Potong Gaji, Covid-19

Prolog

Di tengah pandemi Covid-19, Pelaku Usaha bisa jadi malah semakin terimpit, baik karena tekanan ekonomi maupun sosial. Semenjak pertama kali muncul, virus ini telah menyebabkan krisis kesehatan, khususnya di Indonesia hingga beberapa waktu ke depan. Menanggapi hal ini, meski dianggap terlambat, pemerintah akhirnya mengeluarkan imbauan dan kebijakan guna membatasi penularan, yaitu Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan mengeluarkan kebijakan guna memberi perlindungan kepada pekerja atau buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan Covid-19 yang diatur melalui Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III Tahun 2020.

Dari Krisis Kesehatan Menuju Krisis Ekonomi

Krisis yang bermula dari dimensi kesehatan kini merambat ke dimensi ekonomi. Aktivitas ekonomi telah menurun intensitasnya hingga pada tingkat yang belum pernah dialami pada era kontemporer. Alhasil dapat dipastikan bahwa hal ini akan sangat berdampak pada banyak pihak, termasuk perusahaan. Meski demikian, se pertinya banyak elemen masyarakat yang justru menyudutkan perusahaan, baik pemerintah melalui kebijakan-kebijakannya maupun kelompok pekerja atau buruh melalui tekanan sosial.

Banyak perusahaan dihadapkan dengan suatu kondisi yang sulit, dimana mengharuskannya untuk segera mengambil keputusan yang terbaik bagi perusahaan maupun para pekerja di tengah himpitan ekonomi dan tekanan sosial dan politik. Dalam situasi krisis se perti ini bisa jadi membuat perusahaan tidak punya pilihan lain selain melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mereka harus menekan biaya operasional besar-besaran. Namun, Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu keputusan yang tak hanya merugikan para pekerja melainkan juga untuk perusahaan. Selain daripada itu, Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang dapat ditempuh.

Begitu juga dengan Potong Gaji, merupakan suatu keputusan yang dianggap melanggar hak dari pekerja sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Disisi lain, perusahaan juga perlu menjaga agar usahanya tetap dapat hidup di tengah kondisi pandemic covid-19 ini. Mereka dituntut harus memenuhi tanggung jawab terhadap orang banyak, di samping juga harus memenuhi tanggung jawab kepada para pekerja dan stakeholder.



Pada dasarnya, pengaturan tentang ketenagakerjaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Didalamnya diatur mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum, termasuk perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Oleh karenanya, bila ada praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini, seperti PHK atau Potong Gaji sepihak, maka hal tersebut merupakan suatu pelanggaran terhadap hak buruh atau pekerja.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja atau buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk mendapatkan keuntungan (Profit) yang sebesar-besarnya dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak pekerja/buruh dirugikan secara langsung. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.

Langkah Strategis yang dilakukan Perusahaan yang mengalami krisis

Apabila perusahaan sedang mengalami krisis keuangan sehingga tidak memungkinkan bagi perusahaan untuk menjalankan roda perusahaan dengan menghindari PHK, maka pengusaha dapat memberikan penjelasan mengenai keadaan perusahaan kepada pekerja.

Selanjutnya pengusaha dapat melakukan langkah-langkah sebagai berikut; 1). Mengurangi upah dan fasilitas kerja tingkat atas; 2). Mengurangi shift; 3). Membatasi/menghapus kerja lembur; 4). Mengurangi jam kerja; 5). Mengurangi hari kerja; 6). Meliburkan atau merumahkan pekerja secara bergilir; 7). Tidak memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; 8). Memberikan pensiun dini bagi yang sudah memenuhi syarat (Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004).

Apabila pengusaha telah melakukan langkah-langkah sebelumnya, tetapi PHK tidak terhindarkan, maka untuk melakukan tindakan PHK pengusaha harus melalui beberapa tahapan, yaitu: PHK tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan pekerja. Namun, apabila dengan perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI (Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja (Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003) (Rukiyal & Darda, 2013).

Selain itu, diatur pula larangan bagi pengusaha melakukan PHK untuk alasan tertentu. Bila pengusaha melakukan PHK, maka PHK tersebut batal demi hukum. Alasan PHK yang dilarang dan batal demi hukum tersebut sesuai dengan pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu sebagai berikut: 1). Pekerja berhalangan

masuk kerja karena sakit menurut surat keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus; 2). Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 3). Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya; 4). Pekerja perempuan hamil; 5). Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB); 6). Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan SP di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian Kerja Bersama (PKB); 7). Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan; 8). Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin dan kondisi fisik atau status perkawinan; 9). Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dari ketentuan diatas, apabila perusahaan melakukan PHK dengan alasan krisis keuangan perusahaan akibat pandemic Covid-19, maka dapat dijadikan dasar pertimbangan dan tidak melanggar hukum, asal telah dilakukan musyawarah dengan para buruh/pekerja terkait, selain dengan tetap memberikan hak-haknya terlebih dahulu.

Epilog

Menyoroti kondisi tersebut, menurut hemat penulis seharusnya seluruh pihak baik perusahaan, pekerja, serikat pekerja maupun pemerintah saling bahu-membahu guna mengantisipasi kondisi

ketenagakerjaan akibat pandemi Covid-19 ini, sehingga seluruh pihak mendapatkan *win-win solution* yang tidak mencederai apa yang diamanatkan UU No. 13 Tahun 2003.

Referensi:

Buana, Dana Riksa, "Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Virus Corona (Covid-19) dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa," *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, Volume 7, No. 3 (2020).

L Rukiyal dan Syahrizal Darda, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta 2013, Hal 171

Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.

Rohmah, S.N. "Adakah Peluang Bisnis di Tengah Kelesuan Perekonomian Akibat Pandemi Corona?," *Adalah: Volume. 4*, No. 1 (2020).

Surat edaran Menakertrans No. SE 907/Men/PHIPHI/X/2004

Yunus, N.R.; Anggraeni, RR Dewi.; Rezki, Annissa. "The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State," *'Adalah*, Volume 3, No. 1 (2019)

Yunus, N.R.; Rezki, Annissa. "Kebijakan Pemberlakuan Lock Down Sebagai Antisipasi Penyebaran Corona Virus Covid-19," *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, Volume 7, No. 3 (2020).

'Adalah; Buletin Hukum dan Keadilan merupakan berkala ilmiah yang diterbitkan oleh Pusat Studi Konstitusi dan Legislasi Nasional (POSKO-LEGNAS), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Penasehat: Prof. Dr. H. Abdul Ghani Abdullah, SH., Prof. Dr. H. A Salman Maggalatung, SH., MH. **Tim Redaktur**: Indra Rahmatullah, Mara Sutan Rambe, Muhammad Ishar Helmi, Erwin Hikmatiar, Fathuddin, Nurrohimyunus. **Penyunting**: Latipah Nasution, Siti Nurhalimah, Siti Romlah. **Setting & Layout**: Imas Novita Juaningsih, Rezky Panji Perdana Martua Hasibuan, Azizah Ratu Buana.