

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah singkat perusahaan

PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1994. Perusahaan tersebut didirikan oleh Bapak Hatalip Ariestritanto dan menjadikan beliau pimpinan serta koordinator lapangan perusahaan hingga saat ini. Awal mula didirikannya perusahaan tersebut, Bapak Hatalip mendirikan bioskop yang dinamakan Golden Theatre. Lalu pada tahun 1994, Bapak Hatalip mengembangkan Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri dengan membangun Golden Swalayan dan Golden Restaurant. Pendirian perusahaan disahkan dengan akta pendirian perusahaan no 49 tahun 2010. Berkutat pada bidang usaha jasa, PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri ini memiliki berbagai macam usaha, antara lain Golden Theatre, Golden Restaurant, dan Golden Swalayan yang berdiri pada 1 lokasi yaitu di Jalan Hayam Wuruk No. 121-125 Dandangan, Balowerti, Kec. Kota Kediri, Kediri, Jawa Timur 64129.

Dasar dari pendirian PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri yaitu mewujudkan keinginan Bapak Hatalip Ariestritanto untuk mendirikan swalayan, *chinese restaurant*, dan bioskop dalam satu lokasi karena pada saat itu kota Kediri belum memiliki bioskop yang berkualitas, belum ada swalayan, dan belum ada restaurant khusus makanan *chinese*. Selain itu, Bapak Hatalip Ariestritanto mendirikan perusahaan ini bermaksud untuk mendapatkan keuntungan serta untuk memperluas lapangan pekerja di Kota Kediri. Jumlah dari karyawan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri mencapai 340 dengan pembagian 98 karyawan termasuk satpam dan parkir pada Golden Theatre, 32 karyawan pada Golden Restaurant dan 210 karyawan pada Golden Swalayan.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Perlindungan Terhadap Upah Tenaga Kerja Akibat Pengurangan Jam Kerja Pada Masa Pandemi COVID-19 di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri

Pengumpulan data mengenai perlindungan terhadap upah tenaga kerja akibat pengurangan jam kerja pada masa pandemi Covid-19 di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri dilaksanakan dengan mengadakan wawancara dengan Ibu Desy selaku HRD/Personalia Perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang saya peroleh langsung, PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Sejak meluasnya pandemic Covid-19 di Indonesia, PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri mendapati perusahaannya mengalami penurunan omzet sebanyak 50%. Penurunan omzet yang dialami oleh perusahaan Golden disebabkan karena menurunnya jumlah customer atau pelanggan disetiap cabang baik di Golden Swalayan, Golden Theatre, maupun Golden Restaurant. Maka dari itu, frekuensi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dari perusahaan tersebut juga ikut berkurang. Disini perusahaan mengambil kebijakan pemotongan upah karyawan sebagai bentuk pertahanan diri perusahaan agar tetap survive dimasa pandemi ini sekaligus menjamin perlindungan pekerja melalui upah pekerja dengan cara mengurangi pengeluaran biaya operasional perusahaan yaitu mengurangi jam kerja pekerja dan penyesuaian upah pekerja.

Perlindungan pekerja yang diberi oleh perusahaan bertujuan untuk menjamin sistem hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan tanpa membedakan kedudukan dalam perusahaan yaitu pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pekerja berhak memperoleh perlindungan dari negara untuk tidak diperlakukan berbeda dengan pekerja lain maupun dengan atasannya dalam perusahaan. Hal tersebut secara tegas di uraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 menyebutkan bahwa, negara memberikan perlindungan kepada

tenaga kerja bahwa tenaga kerja berhak dan memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi dari pihak mana pun untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Dan Pasal 6 menegaskan mengenai perusahaan wajib memberikan hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dalam pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, lingkup perlindungan terhadap pekerja secara garis besar dibagi menjadi (Suhartoyo, 2019: 329) :

1. Perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja;
2. Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja;
4. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja untuk berunding dan menyuarakan pendapatnya di dalam perusahaan.

Berdasarkan lingkup perlindungan terhadap pekerja di atas, secara khusus sesuai yang akan dibahas pada penelitian hukum ini, perusahaan PT. Golden Talpodo Langgeng Sejahtera Kediri memberikan perlindungan upah tenaga kerja dengan melaksanakan pengurangan jam kerja, hari kerja, dan merumahkan pekerja selama pandemi *Covid-19*. Pada umumnya, upah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan persetujuan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja. Penetapan upah dilakukan dalam hubungan kerja yang meliputi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Evy Safitri Gani, 2015: 133).

Pengaturan mengenai pengurangan jam kerja, hari kerja, dan merumahkan pekerja yang menjadi kebijakan baru perusahaan tersebut disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan resmi terkait *Covid-19* dan kebijakan perusahaan yang telah ada sebelumnya. Menurut Ibu Desy, kebijakan perusahaan berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sendiri dibuat secara tertulis. Lalu, pemberitahuan Perjanjian Kerja Bersama kepada karyawan yaitu secara lisan dengan cara koordinasi kepada

masing-masing *supervisor* dan kepala bagian perusahaan. Koordinasi kepada *supervisor* dan kepala bagian perusahaan sendiri dengan cara meeting dengan para *supervisor* dan kepala bagian. Selanjutnya mengadakan briefing dan pemanggilan langsung karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan salah satu hukum privat yang mengikat perusahaan dan serikat pekerja yang membuatnya. Setiap perusahaan pastinya memiliki PKB yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan kehendak para pihak yang ada didalamnya. PKB dibentuk atas dasar perundingan bersama dengan serikat pekerja perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pada Pasal 116 ayat (1) dan ayat (2) yang menyebutkan bahwa,

“Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.”

“Penyusunan perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan secara musyawarah.”

PKB sendiri dapat disebut sebagai suatu perjanjian yang dibentuk antara perusahaan dan serikat pekerja perusahaan. Asas-asas yang terbentuk dalam suatu perjanjian ini meliputi asas konsensualisme, asas *pacta sunt servanda*, dan asas *privity of contract* :

- a. Asas konsensualisme yang didasarkan pada Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdara yang menyebutkan bahwa syarat dalam suatu perjanjian yaitu adanya kesepakatan antar kedua belah pihak. Pembentukan PKB oleh perusahaan dan serikat pekerja perusahaan pada dasarnya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian. Perusahaan dan serikat

pekerja tersebut harus sepakat mengenai hal-hal pokok pada materi yang diperjanjikan. Kesepakatan harus diadakan tanpa adanya paksaan dan penipuan dari pihak manapun. Apabila terjadi paksaan dan penipuan dalam suatu perjanjian maka perjanjian tersebut mengandung cacat hukum.

- b. Asas *pacta sunt servanda* atau asas kepastian hukum menjelaskan bahwa PKB dapat dipaksakan dalam pelaksanaannya untuk mengatur kedua belah pihak yang memiliki kedudukan yang tidak seimbang yaitu perusahaan dan serikat pekerja atau pekerja yang mengikatkan diri dalam suatu organisasi. PKB dalam pelaksanaan dapat dipaksakan karena kontrak atau perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang dapat dianggap sebagai undang-undang bagi para pihak pembuat perjanjian tersebut. Pernyataan tersebut sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara.
- c. Asas *privity of contract* yang berlaku dalam PKB yaitu PKB hanya berlaku dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini memberikan batasan terhadap suatu perjanjian bahwa perjanjian itu hanya mengikat pada pihak-pihak yang membuatnya saja (Donny Sigit Pamungkas, 2017: 244). Asas *privity of contract* dapat ditemukan pada Pasal 1315 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa,

“Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri”

Dari penjelasan pasal tersebut secara tegas PKB hanya mengikat dan berlaku pada pihak-pihak yang membuatnya yaitu PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri dan serikat pekerja serta pekerja perusahaan. PKB perusahaan hanya meletakkan hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja yang membuat perjanjian.

Proses penyampaian Perjanjian Kerja Bersama kepada karyawan yaitu saat pertama karyawan diterima bekerja pada perusahaan dengan penyampaian Perjanjian Kerja Bersama secara lisan. Tetapi PKB perusahaan sudah kadaluarsa dan belum dilakukan pembaharuan dan

perpanjangan. Kadaluarsanya PKB perusahaan sudah cukup lama yakni sudah sejak 2010. Menurut Ibu Desy, PKB tidak segera diperpanjang karena karyawan yang bertugas dalam hal ini yang mewakili perusahaan untuk memperpanjang dan memperbaharui PKB dirasa memiliki kesibukan tersendiri dengan pekerjaannya dan berakibat kepada kelalaian *job desk* dari perusahaan. Bagian yang bertugas sebagai wakil perusahaan dalam memperbaharui dan memperpanjang PKB adalah HRD/Personalia Perusahaan. Selain itu, alasan tidak segeranya diperbaharui dan diperpanjangnya PKB adalah karena sebelum pandemi *Covid-19* meluas, pelaksanaan PKB turut sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia sehingga tidak terdapat permasalahan dalam pelaksanaannya.

Pada kenyataannya PKB perusahaan tidak diperpanjang dan sudah melampaui masa berlakunya PKB. Maka dari itu pernyataan perusahaan yang menyatakan pelaksanaan PKB turut sesuai dengan undang-undang yang berlaku merupakan sikap yang tidak sesuai dengan undang-undang. Kebijakan yang dilaksanakan perusahaan dengan tidak memperpanjang PKB dengan alasan tersebut melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 123 mengenai ketentuan masa berlaku PKB yang menyatakan bahwa,

“(1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

(2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya pa-ling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan se-belum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjan-jian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.”

Terkait dengan pernyataan pada pasal diatas, perusahaan tidak menjalankan isi ketentuan secara normatif karena PKB memiliki masa berlakunya dan wajib diperpanjang sesuai dengan ketentuan pada pasal tersebut.

Sebelum nonaktifnya serikat pekerja, proses pembaharuan dan perpanjangan PKB perusahaan berdasarkan hasil perundingan antara HRD/Personalia dan serikat pekerja yang nanti akan dibahas perlu atau tidaknya perubahan dalam PKB. Perlu atau tidaknya perubahan dalam PKB lalu diajukan untuk perpanjangan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat. Untuk saat ini karena sudah nonaktifnya serikat pekerja perusahaan, pembaharuan dan perpanjangan PKB dilakukan oleh HRD/Personalia. Di era pandemic ini, perusahaan tidak memiliki PKB karena status PKB yang kadaluarsa dan perusahaan membuat kebijakan baru sendiri dengan disesuaikan dengan undang-undang yang berlaku.

Untuk saat ini, penetapan kebijakan baru perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri merupakan hasil perundingan dan putusan bagian HRD/Personalia Perusahaan dan melalui pembicaraan dengan pimpinan perusahaan karena serikat pekerja perusahaan sudah tidak aktif. Perusahaan ini sempat memiliki serikat pekerja perusahaan yang tumbuh di dalam perusahaan. Serikat pekerja atau serikat buruh merupakan sekelompok pekerja atau buruh di dalam atau di luar suatu perusahaan yang berusaha mengikatkan diri dan membentuk kelompok atau organisasi. Serikat pekerja bersifat terbuka, bebas, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Suhartoyo, 2019: 333). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hak pekerja untuk membentuk serta menjadi anggota serikat kerja pada Pasal 104 ayat (1). Serikat pekerja yang terbentuk dalam perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri bernama Sarbumusi. Ketika serikat pekerja Sarbumusi masih aktif, perusahaan

selalu melakukan perundingan dengan serikat pekerja tersebut mengenai kebijakan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Serikat pekerja tersebut sudah tidak aktif lagi dikarenakan pengurus yang ada sekarang sudah tidak berani untuk menyuarakan pendapatnya. Dan hingga saat ini keberadaan serikat pekerja perusahaan tidak ada kejelasan secara konkrit. Serikat pekerja perusahaan tidak membuat pernyataan bubar dan juga tidak menjalankan fungsi sebagaimana mestinya di dalam perusahaan tersebut. Pembubaran serikat pekerja perusahaan tidak terjadi dengan sendirinya melainkan dengan cara sesuai dengan Pasal 37 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal:

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. dinyatakan dengan putusan Pengadilan.”

Apabila dicermati kembali, tidak berlakunya PKB pada perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri mencerminkan bahwa perusahaan tidak memberikan kepastian hukum pada pekerjanya sekaligus pada perusahaan. Pasalnya PKB yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan operasional perusahaan saat ini dalam status kadaluarsa. Secara legal formal, perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri tidak memiliki PKB karena PKB yang lalu tengah kadaluarsa dan belum diperbaharui dan diperpanjang oleh pihak perusahaan beserta dengan serikat pekerjanya. Disisi lain, serikat pekerja yang ada bersama dengan PKB tersebut sudah tidak aktif lagi dan tidak ada kejelasan secara konkrit dari pengurus serikat pekerja perusahaan mengenai keberadaan serikat pekerja tersebut. Padahal, jika serikat pekerja tersebut dengan jelas

menyatakan keberadaannya, perusahaan dapat mengambil langkah lebih baik lagi untuk pengambilan kebijakan-kebijakan perusahaan dilain waktu serta perusahaan dapat menggantikan PKB dengan peraturan perusahaan seperti disebutkan dalam Pasal 129 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi,

“Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.”

Berikut merupakan uraian dari beberapa kebijakan dan hak dan kewajiban tenaga kerja serta perusahaan terkait kebijakan pandemic *Covid-19* yang diterapkan oleh perusahaan :

A. Pengurangan Jam Kerja Sebagai Kebijakan Baru Perusahaan di Masa Pandemi *Covid-19*

Selama pandemic *Covid-19*, Perusahaan menerapkan kebijakan baru mengenai pengurangan jam kerja kepada pekerjanya yang diberlakukan kepada seluruh pekerja pada Golden Swalayan. Kebijakan tersebut diberlakukan perusahaan mulai tanggal 25 Juni 2020 hingga saat ini dengan satu kali pemberitahuan kebijakan tanpa ada peninjauan ulang dari perusahaan karena dirasa kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang cukup ideal baik bagi perusahaan maupun pekerjanya.

Perusahaan mempekerjakan pekerjanya selama 25 hari perbulan dan 7 jam perhari. Menurut Ibu Desy, pengurangan hari dan jam kerja pada karyawan ditujukan pada beberapa bagian yang memungkinkan untuk dikurangi jam kerjanya, misal pramuniaga, cleaning service, bagian gudang, supervisor, dan asisten supervisor department. Pada beberapa bagian tersebut, perusahaan mengurangi jam kerja sebanyak 1 jam menjadi 6 jam lebih efektif. Namun ada beberapa karyawan yang di kurangi sebanyak 2 jam menjadi 5 jam

kerja efektif karena dirasa frekuensi pekerjaan karyawan yang bersangkutan lebih sedikit dari pekerja yang lain. Memang pada beberapa bagian yang kelebihan pekerja dan perusahaan berusaha untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan tersebut dimasa pandemic ini. Pada bidang jasa lain yaitu Golden Theatre, perusahaan menetapkan Golden Theatre untuk tutup sementara hingga waktu yang belum ditentukan. Kebijakan yang diambil oleh perusahaan tersebut mengikuti kebijakan dari pemerintah daerah Kota Jawa Timur dan Surat Edaran Walikota Kediri. Serta Golden Restaurant juga terpaksa ditutup sementara sejak tanggal 1 Juli 2020 hingga tanggal 25 September 2020 karena melihat kondisi Restaurant yang sepi pengunjung dan melihat adanya ketimpangan pemasukan dan pengeluaran resto. Status karyawan Golden Theatre dan Golden Restaurant sendiri tetap dianggap sebagai karyawan namun untuk sementara dirumahkan dan tidak diberikan pekerjaan sama sekali.

Pemberlakuan pengurangan jam kerja dari Perusahaan masih dikategorikan memenuhi syarat sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2) huruf a dan b menjelaskan ketentuan waktu kerja secara penuh sebanyak 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan kebijakan baru perusahaan terkait pengurangan jam kerja, menetapkan jam kerja karyawan maksimal 6 jam kerja dalam 1 hari dan beberapa karyawan ditetapkan 5 jam kerja dalam 1 hari. Alasan pokok perusahaan membuat kebijakan mengenai hal-hal tersebut diatas karena omzet perusahaan mengalami penurunan sampai 50% maka perusahaan melakukan pengurangan biaya operasional berupa gaji karyawan dan listrik kantor. Terkait pembedaan kebijakan jam kerja setiap karyawan, perusahaan melihat

seberapa besar frekuensi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya. Karena dirasa ada beberapa posisi dalam perusahaan yang mengalami kelebihan tenaga kerja sekaligus perusahaan dapat lebih menghemat pengeluaran biaya operasional dan menekan tingkat prosentase *deficit omzet*.

Upah minimum yang berlaku pada bidang ketenagakerjaan disesuaikan pula dengan jam kerja yang berlaku menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan perhitungan jam kerja sebanyak 7 hingga 8 jam, maka upah minimum yang berlaku dapat diterapkan dalam pemberian upah pekerja. Namun, pada kenyataannya, PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri memberlakukan perhitungan upah yang didasarkan pada lamanya seorang pekerja tersebut melakukan pekerjaan. Teknik perhitungan upah yang didasarkan jam kerja tersebut masuk dalam kategori pemberian upah berdasarkan satuan waktu. Pemberian upah yang berdasarkan satuan waktu tersebut pekerja diberi upah berdasarkan waktu kerja. Besarnya upah ditetapkan berdasarkan lamanya seorang pekerja tersebut melaksanakan pekerjaan. PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri khususnya pada cabang perusahaan Golden Swalayan menetapkan seorang pekerja bekerja 5 dan 6 jam dalam 1 hari kerja. Perhitungan pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan adalah gaji sebulan (gaji pokok dan tunjangan tetap) dibagi 25 hari kerja dibagi 5/6 jam yang akan menghasilkan gaji perjam setiap pekerja. Selanjutnya gaji per jam tersebut dikali kan dengan jumlah pengurangan jam kerja per bulan. Lalu dihitung kembali dengan perhitungan : gaji sebulan = gaji pokok + tunjangan tetap – pengurangan jam kerja.

Secara nyata perusahaan memberlakukan jam kerja karyawan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan bahkan ada dibawah patokan maksimal perusahaan menetapkan jam kerja seorang pekerja menurut undang-undang. Hal tersebut berdampak kepada

pemberian upah tenaga kerja yang tidak bisa maksimal dan berpatok kepada upah minimum. Namun, pada pelaksanaannya, pekerja menerima kebijakan perusahaan tersebut karena dirasa adil mengingat kondisi ekonomi perusahaan yang sedang tidak stabil. Sebenarnya kebijakan mengurangi jam kerja, hari kerja, dan merumahkan pekerja disebut cara yang paling efektif daripada perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada pekerjanya. Secara normatif pada Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa,

“Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

Hal penghindaran PHK tersebut disetujui oleh salah satu Anggota Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat, Obon Tabroni. Beliau menyebutkan perusahaan diminta untuk mengusahakan penghindaran melakukan PHK kepada karyawannya terutama di sektor pekerjaan yang rentan terdampak *Covid-19*. Menurut Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Kemenaker Bambang Satrio Lelono menyebutkan bahwa sektor pekerjaan yang terdampak pandemi *Covid-19* paling besar yaitu agen dan perantara penjualan dan pembelian. PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera merupakan salah satu dari sekian perusahaan yang terdampak *Covid-19* paling besar. Maka dari itu, perusahaan mengusahakan untuk tidak melakukan PHK dengan membuat kebijakan pengurangan jam kerja meski pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan kontrak yang terpaksa diberhentikan dan tidak diberikan uang ganti rugi dari perusahaan.

Selain itu, terjadinya pengurangan jam kerja yang berdampak pada pengurangan upah tersebut dari mengubah sifat hubungan kerja yang semula PKWTT atau pekerja tetap dan berubah menjadi hubungan kerja yang sifatnya PKWT atau pekerja harian lepas. Hal ini berdampak pula pada pemberian upah yang tidak lagi dihitung sebagai

pekerja penuh waktu atau pekerja tetap tapi sebagai pekerja harian lepas yang dihitung berdasarkan jumlah jam kerjanya. Namun dalam pelaksanaannya, perubahan sifat hubungan kerja tersebut dilaksanakan secara spontan dengan kebijakan perusahaan yang di sampaikan kepada pekerjanya secara lisan. Perilaku perusahaan tersebut tidak dibenarkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 57 ayat (1) yang menyatakan bahwa,

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.”

Maka dari itu, status pekerja tetap dianggap sebagai pekerja tetap atau PKWTT berdasarkan uraian pasal 57 ayat (2) yang menyatakan,

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.”

B. Penghentian Karyawan Kontrak

Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera memiliki beberapa karyawan kontrak yang turut bekerja dalam perusahaan. Dampak pandemic *Covid-19* ini turut dirasakan secara konkrit oleh pekerja kontrak di perusahaan tersebut. Sebanyak 7 pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan terpaksa dihentikan ditengah pekerjaannya. Beberapa pekerja tersebut masih memiliki waktu kontrak kerja 1 sampai 2 bulan hingga masa kontraknya selesai. Pemberhentian pekerja kontrak yang dilakukan oleh perusahaan tidak diberi uang ganti rugi sebagaimana semestinya diatur pada Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang *commit to user* mengakhiri hubungan kerja diwajibkan

membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”

Kebijakan perusahaan mengenai tidak memberikan ganti rugi pekerja kontrak yang diberhentikan tersebut disebabkan oleh kondisi ekonomi perusahaan yang sedang mengalami *deficit omzet* sebesar 50% sehingga perusahaan tidak memiliki dana untuk memberikan uang ganti rugi kepada karyawan tersebut. Keadaan *force majeure* yaitu pandemi *Covid-19* menjadi alasan utama goyahnya ekonomi perusahaan yang menimbulkan dampak operasional perusahaan yang lemah dan tidak bisa memenuhi seluruh biaya operasional yang dikeluarkan oleh perusahaan. Secara normatif kebijakan perusahaan tersebut tidak dibenarkan karena perusahaan tidak menjalankan kewajibannya. Menurut Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut secara jelas menyebutkan pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib memberikan uang ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja pekerja yang bersangkutan yaitu 1/ 2 bulan disesuaikan setiap pekerja yang diberhentikan oleh perusahaan.

Penghentian hubungan kerja sebelum habis masa kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan tindakan yang melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja maka pihak yang mengakhiri wajib untuk membayar ganti rugi. Selain itu, penghentian hubungan kerja sebelum habis masa perjanjian kerja tersebut juga dapat dikatakan sebagai PHK karena pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa,

“(1) Perjanjian kerja berakhir apabila :

- a. pekerja meninggal dunia;

- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Seharusnya hal tersebut hanya bisa terjadi apabila para pihak sepakat dan hak dan kewajiban terpenuhi. Namun dalam hal ini pekerja tidak mendapatkan haknya meskipun sudah disepakati atau diterima oleh pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak dan kewajiban tidak dilaksanakan oleh perusahaan. Alasan efisiensi perusahaan akibat pandemi *Covid-19* tidak bisa digunakan karena dalam penghentian hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

C. Pengurangan Upah Pekerja Sebagai Penyesuaian Pengurangan Jam Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Upah Bagi Tenaga Kerja

Upah yang diberikan perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri kepada karyawannya selama perusahaan menerapkan kebijakan baru terkait pengurangan upah pekerja merupakan hasil kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. pernyataan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) angka 30 jo. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal (1) angka 1 menyebutkan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai hasil jasa atau imbalan dari pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang telah ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Perusahaan memberikan upah pekerja yang

mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap. Pemberian upah perusahaan kepada pekerjanya disesuaikan menurut Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 menjelaskan komponen upah terdiri dari upah tanpa tunjangan, upah pokok dan tunjangan tetap, atau upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Bentuk perlindungan upah yang mendasar bagi tenaga kerja yaitu upah minimum. Upah minimum ditetapkan untuk menciptakan kesejahteraan pekerja dengan mencapai kebutuhan hidup pekerja yang layak. Upah minimum sendiri telah ditentukan oleh Negara melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 88 hingga Pasal 92 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 menyebutkan bahwa upah minimum merupakan upah terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap oleh Gubernur sebagai jaring pengaman. Pengaturan mengenai upah minimum tersebut dijadikan acuan setiap perusahaan khususnya perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri untuk memberikan upah kepada pekerjanya.

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur tersebut dijadikan dasar bagi pengurangan gaji di Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera ini. Pasalnya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya dibawah upah minimum. Hal tersebut ditulis dalam Pasal 90 ayat (1) yang menyebutkan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila pengusaha membayarkan upah pekerja dikarenakan tidak mampu membayar sesuai upah minimum maka dapat dilakukan penanguhan (Pasal (2)).

Penetapan pengurangan upah dari perusahaan selama pandemic Covid-19 diberlakukan kepada seluruh pekerja di Perusahaan PT.

Golden dengan beberapa perbedaan dan penyesuaian pengurangan jam kerja. Upah perbulan yang diberikan perusahaan mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap. Perhitungan upah atau gaji karyawan yang disesuaikan dengan perubahan jam kerja karyawan dari perusahaan yaitu gaji sebulan dibagi jumlah hari kerja per karyawan yang bersangkutan yaitu 25 hari kemudian dibagi jam kerja efektif dalam 1 (satu) hari kerja. Hasil perhitungan tadi akan menghasilkan perhitungan gaji per jam setiap karyawan yang ditetapkan jam kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan. Selanjutnya gaji per jam akan dikalikan dengan jumlah pengurangan jam kerja perbulan. Apabila dilihat dari pengaturan upah minimum provinsi, Provinsi Jawa Timur memiliki upah minimum provinsi sebesar Rp 1.768.777,00. Sedangkan upah minimum Kota Kediri sebesar Rp 2.033.504,00. Menurut pernyataan Ibu Desy, perusahaan melakukan pemotongan upah karyawan sebesar kurang lebih 30% dari gaji semula. Dengan adanya pemotongan upah sebesar 30% tersebut otomatis sebagian besar upah karyawan perusahaan berada di bawah upah minimum dengan perbandingan pengurangan jam kerja sebesar 14,3%-28,6%. Meskipun perusahaan menerapkan pengurangan upah pekerja, maka upah yang dihitung berdasarkan jam kerja masih memenuhi standar UMR karena upah awal pekerja sudah berada di atas upah minimum.

Sesuai SE Permenaker no. 2 tahun 2021 Pasal 6, ditentukan bahwa perusahaan yang terdampak pandemi sebagai wabah *covid-19*, dapat melakukan penyesuaian upah berdasarkan kesepakatan. Hal ini telah dilaksanakan oleh perusahaan dengan para pekerjanya sehingga tidak terjadi permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja. Para pihak tidak ada yang mengadu atau menuntut secara bipartit maupun tripartite, dan tetap menjalankan hubungan kerja dengan baik sesuai kesepakatan.

Besarnya upah yang diterima para pihak dengan adanya pengurangan jam kerja juga masih memenuhi perhitungan UMR. Jam

kerja yang diterapkan oleh perusahaan pada masa pandemi adalah 5 jam perhari. Berdasarkan Pasal 35 (2) PP no. 35 tahun 2021, upah yang harus diberikan jika diperhitungkan perhari minimum adalah $5/173 \times \text{UMR}$ atau $5/7 \times 2.033.504,00 = 1.452.502,00$. Kesepakatan antara para pihak adalah mengurangi upah sebesar 30%, dan jumlah yang diterima para pekerja berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Desy adalah diatas Rp 1.500.000,00.

Dengan demikian perlindungan upah baik secara nominal maupun secara normatif telah terpenuhi. Hal yang belum dilaksanakan terkait kesepakatan tersebut adalah melaporkan hasil kesepakatan ke dinas tenaga kerja sesuai SE Menaker no. M/3/HK.04/HK/2020. Hal ini sifatnya hanya merupakan laporan yang bahkan tidak ada sanksinya jika tidak segera dilaksanakan, bukan bagian dari syarat kesepakatan sehingga tidak berakibat membatalkan kesepakatan yang telah ada.

D. Merumahkan Pekerja

Perusahaan juga melaksanakan kebijakan merumahkan pekerja. Pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan sebanyak 11 pekerja dan hanya diberi gaji Rp 500.000,00 per bulan sejak dirumahkan. Dalam merumahkan pekerja, pekerja tidak diberikan pekerjaan sama sekali. Pasalnya tindakan merumahkan pekerja dari perusahaan sendiri tidak berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja melainkan secara murni hanya untuk mengurangi pengeluaran perusahaan dan menyesuaikan frekuensi pekerjaan yang berkurang drastis semenjak merebaknya pandemi *Covid-19*. Alasan pokok perusahaan untuk merumahkan pekerja karena jumlah customer atau pembeli yang datang untuk berbelanja atau melakukan transaksi mengalami penurunan maka pelayanan yang dilakukan pekerja kepada customer masih memungkinkan untuk dilaksanakan oleh beberapa karyawan yang ada. Karena berkurangnya jumlah customer atau pembeli yang datang untuk berbelanja, frekuensi pekerjaan dalam perusahaan tersebut mengalami penurunan. *commit to user*

Beberapa pekerja yang dirumahkan tersebut mencakup bagian pramuniaga, gudang, cleaning, packing, dan security. Alasan perusahaan memilih beberapa pekerja tersebut karena mereka merupakan eks karyawan tetap Golden Restaurant dan Golden Theatre yang saat ini sedang tutup sementara selama pandemic Covid-19. Beberapa pekerja tersebut terpaksa dimutasi di Golden Swalayan melihat dari kondisi keuangan perusahaan dan untuk menghindari terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan nasib pekerja pada Golden Restaurant semenjak tutup sementara sejak tanggal 1 Juli 2020 hingga tanggal 25 September 2020, pekerja diberikan kompensasi uang makan sebesar Rp 20.000,00 per hari oleh pihak perusahaan dan nasib pekerja Golden Theatre yang hingga saat ini masih tutup yaitu pekerja diberikan kompensasi uang sebesar Rp 500.000,00 per bulan. Alasan Golden Restaurant tutup dikarenakan pendapatan *restaurant* berada jauh dibawah besar pengeluaran restaurant karena restaurant sepi pengunjung dan alasan Golden Theatre tutup dikarenakan perusahaan mengikuti peraturan dari daerah setempat.

Dilihat dari segi hubungan kerja, pekerja yang dirumahkan tersebut masih terjadi hubungan kerja dengan perusahaan. Dengan dirumahkan, status pekerja karyawan tetap menjadi pekerja namun tidak melaksanakan pekerjaan. Justru pekerja yang dirumahkan oleh perusahaan tersebut diuntungkan secara finansial karena pekerja tidak melakukan pekerjaan sama sekali yaitu 0 jam tetapi perusahaan masih memberikan uang tunggu sebesar Rp 500.000,00 per bulan atau uang makan sebesar Rp 20.000,00 per hari kepada pekerja yang bersangkutan. Padahal menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1), pekerja yang tidak melakukan pekerjaan maka upahnya tidak dibayar dan dilanjutkan pada ayat (2) mengenai kategori pemberlakuan pembayaran upah menurut ayat (1) tersebut.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-05/M/BW/1998 Tahun 1998 tentang Upah Pekerja yang Dirumahkan Bukan Ke Arah Pemutusan Hubungan Kerja, pihak perusahaan tetap membayar upah baik upah pokok maupun tunjangan tetap secara penuh selama pekerja dirumahkan kecuali kebijakan tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Perusahaan dapat melakukan pembayaran upah secara tidak penuh apabila perusahaan melaksanakan perundingan dengan pihak serikat pekerja maupun para pekerja mengenai jumlah pembayaran upah dan mendapatkan ijin atau mengajukan penangguhan pengupahan kepada pemerintah daerah setempat. Selain itu, terkait kebijakan perusahaan dalam bentuk upaya menghindarkan Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 155 ayat (2), bahwa perusahaan harus mengupayakan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada pekerjanya dan selama tidak ada keputusan mengennai Pemutusan Hubungan Kerja dari lembaga industrial maka perusahaan maupun pekerjanya tetap melakukan segala kewajibannya di dalam perusahaan atau pekerjaannya.

Menurut Ibu Desy, apabila dilihat dari sudut pandang pekerja, pada penyampaian kebijakan baru perusahaan, pekerja tidak memunculkan respon penolakan terhadap kebijakan baru tersebut. Karyawan dirasa paham akan keadaan perusahaan yang sedang dalam masa krisis. Disisi lain, karyawan juga masih bekerja dan mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan waktu kerjanya. Itu artinya pekerja dan perusahaan telah sepakat untuk melaksanakan kebijakan baru dari perusahaan terkait pandemic ini. Sepakat dalam KUHPerduta Pasal 1320 berarti kedua belah pihak yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian atau kontrak. Kesepakatan terbentuk dengan tidak adanya paksaan dan penipuan dari pihak manapun.

E. Hak dan Kewajiban antara perusahaan dan pekerja/buruh

Pada setiap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan, tak luput perusahaan pasti memutuskan jalan yang terbaik untuk kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan perusahaan sendiri. Perusahaan dengan segala kebijakannya terdesak untuk berlaku adil dan memperhatikan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Hak untuk memperoleh keadilan tersebut dijelaskan pada Pasal 17 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia bahwa,

“Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar.”

Terlepas dari perilaku adil tersebut, perusahaan yang kondisi finansialnya sudah diujung tanduk perlu meninjau ulang kebijakan-kebijakan serta hukum positif yang ada dari pemerintah Indonesia dan pemerintah daerah. Salah satunya perusahaan menerapkan kebijakan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 Tentang Perlindungan Pekerja/Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan *Covid-19* menjelaskan bahwa,

“bagi perusahaan yang melaksanakan pembatasan kegiatan usaha karena adanya kebijakan pemerintah pada daerah tempat perusahaan tersebut beroperasi guna mencegah dan menanggulangi *Covid-19* dan menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja tidak masuk kerja dapat mempertimbangkan pembayaran upah pekerja untuk pertimbangan kelangsungan usaha. Pembayaran upah pekerja dilakukan oleh perusahaan sesuai kesepakatan kedua belah pihak yakni perusahaan dan pekerja yang bersangkutan.”

Dalam kebijakan tersebut pada prinsipnya perusahaan tetap memperhatikan hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja. Namun perusahaan tidak melaksanakan semua kewajibannya. Terdapat beberapa hak pekerja yang harus berkurang bahkan hilang, yaitu pekerja kontrak yang diberhentikan perusahaan tidak diberikan pesangon atau uang ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Di sisi pemberian upah, Perusahaan tetap memberikan upah kepada pekerja walaupun terdapat pengurangan karena penyesuaian kebijakan pengurangan hari kerja dan jam kerja dari perusahaan.

Namun demikian perusahaan tetap memberikan hak-hak karyawan seperti cuti tahunan, melahirkan, anak menikah, anak khitanan, pembaptisan anak serta perusahaan tetap memberikan hak-hak untuk peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan seperti Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun. Pemberian perlindungan jaminan sosial yang diberikan dari perusahaan tersebut mengikuti anjuran Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi,

“Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”

2. Hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan pengurangan jam kerja dan perlindungan upah pekerja pada Perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri

Kebijakan pengurangan jam kerja dan pengurangan upah di PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri berjalan dengan lancar. Namun, masih terdapat beberapa hambatan yang timbul dalam pelaksanaannya. Hambatan yang timbul dikarenakan terjadi ketidakserasian antara penegakan hukum dan pelaksanaan penegakan hukum itu sendiri. Ketidakserasian meliputi nilai, kaidah, dan pola

perilaku. Menurut Prof. Dr. Soeryono Soekanto, terdapat beberapa faktor penegakan hukum antara lain :

1. Faktor hukum itu sendiri
2. Faktor penegak hukum
3. Faktor sarana atau fasilitas
4. Faktor masyarakat
5. Faktor kebudayaan.

Kelima faktor penghambat penegakan hukum tersebut saling berkaitan dengan erat satu sama lain karena faktor-faktor tersebut merupakan esensi sekaligus menjadi tolak ukur efektivitas penegakan hukum di Indonesia. Salah satu faktor diatas dapat menjadi faktor penghambat pelaksanaan perlindungan upah tenaga kerja pada masa pandemic Covid-19 di perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri, yaitu yang pertama faktor hukum itu sendiri. Hukum itu sendiri yang dimaksud ialah PKB perusahaan. Secara legal formal, perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri tidak memiliki peraturan internal baik peraturan perusahaan maupun PKB karena PKB perusahaan telah melewati batas masa berlakunya menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 123 yang menyebutkan bahwa,

“(1) Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 (dua) tahun.

(2) Perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diperpanjang masa berlakunya pa-ling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.

(3) Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan se-belum berakhirnya perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku.

(4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan maka perjanjian kerja bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun.”

Selain itu perusahaan tidak dapat kembali menggunakan peraturan perusahaan karena perusahaan masih memiliki PKB dan serikat pekerja sebagaimana disebutkan pada Pasal 129 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa,

“Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama dengan peraturan perusahaan, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh.”

Dari beberapa alasan diatas, factor penegakan hukum dari hukum itu sendiri menjadikan hambatan bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Perusahaan mengatasi permasalahan dengan diselesaikan hanya berdasarkan kesepakatan kebijakan sepihak dari perusahaan yang disepakati oleh karyawan tanpa adanya kejelasan mengenai kontrak baru atau keputusan baru.

Hambatan yang kedua yaitu faktor masyarakat. Faktor masyarakat sendiri melihat dari lingkungan tempat hukum tersebut dilaksanakan. Masyarakat yang dimaksud adalah perusahaan, pekerja/buruh, dan aparatur. Menurut Soejono Soekanto, penegakan hukum berasal dari masyarakat dan untuk masyarakat dalam rangka pencapaian kedamaian dalam masyarakat itu sendiri. Oleh karena itu, apabila dipandang dari sudut tertentu, masyarakat mempengaruhi penegakan hukum tersebut

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pekerja/buruh perusahaan PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri memiliki kesadaran hukum yang rendah. Menurut Soerjono Soekanto, kesadaran hukum merupakan persoalan nilai-nilai yang terdapat pada diri manusia tentang hukum yang ada atau tentang hukum yang diharapkan ada (Soerjono Soekanto, 2002: 215). Kesadaran hukum sendiri merupakan jembatan yang menghubungkan antara hukum dan pola perilaku masyarakat terhadap hukum tersebut. Perilaku pekerja/buruh perusahaan

tidak menunjukkan adanya penolakan dalam pemberitahuan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan terkait pandemic Covid-19. Padahal tidak ada salahnya pekerja/buruh menyampaikan pendapatnya demi kelancaran dan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Penyampaian pendapat pekerja/buruh merupakan hak warga negara yang tercantum dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28E ayat (3) bahwa,

“Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat.”

Dan Pasal 28F yang berbunyi,

“Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia.”

Dan apabila perundingan antara perusahaan dan pekerja/buruh gagal maka pekerja/buruh dapat melakukan mogok kerja. Mogok kerja diatur dalam Pasal 137 yang berbunyi,

“Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

Reaksi tidak menunjukkan adanya penolakan tersebut dilakukan oleh pekerja/buruh perusahaan menurut keterangan narasumber karena pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan tersebut telah berlaku adil baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan. Nyatanya dalam kebijakan yang diambil perusahaan mengenai pengurangan jam kerja dan pengurangan upah, tidak terdapat kontrak atau keputusan baru secara legal karena perusahaan memberitahu kebijakan tersebut secara lisan dari koordinator-koordinator perbagian.

Kemudian mengenai ketidakjelasan serikat pekerja perusahaan. Pada dasarnya, perpanjangan dan pembaharuan PKB perusahaan

dilakukan secara musyawarah bersama dengan serikat pekerja perusahaan sesuai pasal 130 yang menjelaskan mengenai mekanisme perpanjangan PKB perusahaan. Serikat pekerja perusahaan sudah tidak aktif sejak tahun 2019. Menurut Ibu Desy, serikat pekerja yang sudah tidak aktif tersebut dikarenakan pengurus yang saat ini masih dalam serikat pekerja tersebut sudah tidak aktif dan tidak berani menyuarakan pendapatnya lagi. Sedangkan beberapa pengurus terdahulu yang aktif beberapa sudah di pensiun dini, di PHK karena disipliner, dan ada yang mengundurkan diri dari perusahaan. Dari pihak perusahaan pun tidak tahu menahu dengan jelas mengenai keberadaan serikat pekerja perusahaan tersebut. Padahal keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan sangat membantu kinerja dan performa perusahaan apalagi pada perusahaan yang menjalankan Perjanjian Kerja Bersama. Tak hanya membawa hal baik dalam perusahaan, keberadaan serikat pekerja memiliki tujuan untuk melindungi pekerja/buruh yang ada didalam perusahaan tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada Pasal 4 ayat (2) menjelaskan bahwa,

“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;

- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.”

Keberadaan serikat pekerja yang masih belum jelas ini membawa dampak yang buruk bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri tidak dapat membubarkan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan karena dianggap keberadaan serikat pekerja merupakan hak mereka. Apabila perusahaan melakukan pembubaran serikat pekerja, maka perusahaan melanggar pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan bahwa,

“Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.”

Sedangkan pembubaran serikat pekerja hanya dapat dilakukan oleh serikat pekerja itu sendiri dan dalam beberapa hal tertentu yang tercantum dalam Pasal 37 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa,

“Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bubar dalam hal :

- a. dinyatakan oleh anggotanya menurut anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;

b. perusahaan tutup atau menghentikan kegiatannya untuk selamanya yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan setelah seluruh kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. dinyatakan dengan putusan Pengadilan.”

Lalu yang terakhir, mengenai aparat pemerintah daerah. Dalam pelaksanaannya tidak ada pengawasan secara berkala dari aparat pemerintah daerah mengenai pelaksanaan serta perpanjangan PKB perusahaan. Hal tersebut menyebabkan terjadinya pelanggaran yang berlarut-larut dan menjadikan hambatan bagi pelaksanaan perlindungan upah tenaga kerja di PT. Golden Talipodo Langgeng Sejahtera Kediri.

