

Akibat Hukum Pemotongan Upah Pekerja Penerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) oleh Pengusaha Waroeng Spesial Sambal (WSS) Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan

Salaztwina Nurjayanty

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran
Email: salaztwinaa@gmail.com

Holyness N Singadimedja

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Agus Pratiwi

Fakultas Hukum, Universitas Padjadjaran

Abstract. *The purpose of this research is to determine the legal consequences for workers of the issuance of WSS Indonesia Director's Letter Number: 0307/WSS/SDM-Kesra/SK-BSU SS/X/2022 regarding BSU's stance in the form of wage cuts for WSS Indonesia Personnel in terms of labor law provisions, as well as to understand the legal protection for WSS workers receiving BSU who are subject to wage cuts based on the issuance of a WSS Director's Letter in terms of labor law provisions. This research uses normative juridical methods with analytical descriptive specifications. The research was conducted using data sources based on positive law which is secondary data, including primary legal sources and secondary legal sources. The data collection technique used is a literature study which is then analyzed qualitatively, by describing the data which is connected and arranged systematically. Based on the research results, the issuance of the WSS Director's Letter regarding wage cuts for workers receiving BSU has deprived workers of their right to wages, violated provisions regarding wage obligations for workers, and deprived workers of their right to receive government assistance. Therefore, there is an obligation for WSS to comply with administrative sanctions based on applicable laws and regulations. Legal protection for WSS workers receiving BSU who are affected by wage cuts can be seen from the existence of statutory regulations governing workers' wages as well as the existence of institutions and mechanisms for resolving rights disputes to protect workers' rights so that they can be fulfilled.*

Keywords: *Wage Deductions, Wage Government Subsidy, Labour.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukum terhadap pekerja atas penerbitan Surat Direktur WSS Indonesia Nomor: 0307/WSS/SDM-Kesra/SK-BSU SS/X/2022 perihal Penyikapan BSU berupa pemotongan upah Personel WSS Indonesia ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta untuk memahami perlindungan hukum terhadap pekerja WSS penerima BSU yang terkena pemotongan upah berdasarkan penerbitan Surat Direktur WSS ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analitis. Penelitian dilakukan menggunakan sumber data yang didasarkan pada hukum positif yang merupakan data sekunder, meliputi sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan yang kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan uraian data yang dihubungkan dan disusun secara sistematis. Berdasarkan hasil penelitian, terbitnya Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU telah merampas hak atas upah bagi pekerja, melanggar ketentuan mengenai kewajiban pengupahan bagi pekerja, serta merampas hak pekerja untuk mendapatkan bantuan pemerintah. Oleh karena itu, timbul kewajiban bagi WSS untuk mematuhi sanksi administratif berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan hukum terhadap pekerja WSS penerima BSU yang terkena pemotongan upah tersebut dapat dilihat dari adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pengupahan pekerja serta adanya lembaga dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak untuk melindungi agar hak pekerja dapat terpenuhi.

Kata Kunci: Pemotongan Upah, Bantuan Subsidi Upah, Ketenagakerjaan

LATAR BELAKANG

Pandemi Covid-19 yang terjadi secara global meninggalkan dampak yang besar. Segala keterbatasan yang diakibatkan oleh pandemi serta kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks membuat berbagai sektor mengalami penurunan, termasuk sektor ekonomi di Indonesia. Salah satu dampak dari penurunan sektor ekonomi ini adalah meningkatnya permasalahan ketenagakerjaan, dimana pandemi yang terjadi telah memberikan dampak buruk baik bagi pengusaha maupun pekerja. Hal ini dikarenakan banyak pengusaha merugi akibat terbatasnya kegiatan selama pandemi, sehingga mempengaruhi kemampuan pengusaha dalam membayar upah pekerjanya. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, hingga tanggal 1 Mei 2020 terdapat 1.722.958 pekerja terdampak pandemi Covid-19. Angka tersebut mencakup pekerja pada sektor formal maupun sektor informal. Jika dirinci, sebanyak 1.032.960 pekerja di sektor formal dirumahkan dan 375.165 pekerja mengalami PHK. Selain itu juga sebanyak 314.833 pekerja di sektor informal turut terkena dampak pandemi (Retnaningsih, 2020). Dampak lainnya terhadap pekerja yaitu dilakukannya pemotongan upah terhadap pekerja oleh pengusaha. Pemotongan upah ini terjadi karena dalam upaya menurunkan tingkat penyebaran Covid-19, Pemerintah Indonesia melakukan larangan kepada masyarakat untuk tidak berkerumun dan tidak melakukan aktivitas di luar rumah. Adanya kebijakan ini membuat aktivitas masyarakat terbatas. Salah satu dampak dari terbatasnya aktivitas masyarakat ini adalah penurunan keuntungan yang dialami oleh para pengusaha bisnis sehingga dilakukan pemotongan upah oleh beberapa perusahaan terhadap para pekerjanya, bahkan terjadi pemotongan upah secara sepihak oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Padahal mengenai penerimaan upah bagi pekerja merupakan konsekuensi pekerja yang telah memberikan tenaganya untuk bekerja untuk suatu perusahaan, sehingga upah merupakan hak pekerja setelah mereka melakukan pekerjaannya (Wijayanti, 2009). Oleh karena itu, pemotongan upah terhadap pekerja tidak dapat dilakukan begitu saja, terlebih jika dilakukan secara sepihak tanpa kesepakatan pekerja yang bersangkutan.

Karena dampak Covid-19 mengakibatkan penurunan terhadap sektor perekonomian dan menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia, Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk memulihkan sektor ekonomi. Salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia adalah dengan memberikan Bantuan Subsidi Upah (BSU) untuk para pekerja. Bantuan berupa subsidi upah bagi pekerja ini bertujuan untuk melindungi, mempertahankan, serta meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja dalam rangka penanganan dampak Covid-19. BSU merupakan bagian dari program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) tahun 2022. BSU merupakan implementasi yang dilakukan pemerintah dalam upaya

melakukan pemulihan ekonomi nasional untuk mendukung kebijakan keuangan negara dalam penanganan pandemi Covid-19 (Kemanker, 2022).

Landasan hukum program BSU adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Covid-19 Dan/Atau Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional. Atas dasar Peraturan Pemerintah tersebut, kebijakan mengenai program bantuan pemerintah berupa subsidi upah ini telah diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 tahun 2020 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak Covid-19. Program BSU pada tahun 2022 diberikan satu kali kepada pekerja/buruh sebesar Rp600.000,- (enam ratus ribu rupiah) yang memenuhi persyaratan sebagaimana ketentuan terbaru, yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh (Permenaker No. 10 Tahun 2022). Dalam peraturan tersebut juga diatur secara rinci mengenai kriteria pekerja penerima BSU, yaitu pekerja penerima BSU harus memenuhi persyaratan diantaranya merupakan Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan kepemilikan nomor induk kependudukan, merupakan peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan bulan Juli 2022, dan menerima upah paling banyak sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.

Pada kenyataannya, adanya landasan hukum serta peraturan-peraturan mengenai pedoman pemberian BSU bagi para pekerja di Indonesia belum menjamin praktik pemberian BSU kepada para pekerja di Indonesia berjalan dengan sebagaimana mestinya. Salah satu permasalahan dalam praktik pemberian BSU ini yaitu terjadinya pemotongan upah terhadap pekerja penerima BSU oleh salah satu perusahaan rumah makan, yaitu Waroeng Spesial Sambal (WSS). WSS merupakan jenis usaha waralaba yang pusatnya berada di kota Yogyakarta yang didirikan pada tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery Wahyono yang saat ini menjabat sebagai Direktur WSS Indonesia. Sebagai salah satu rumah makan yang memiliki banyak cabang di Indonesia yang memiliki banyak pekerja, beberapa pekerja WSS yang memenuhi syarat, menjadi pekerja penerima pemberian BSU dari pemerintah sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Permenaker No. 10 Tahun 2022. Namun, adanya pemberian BSU dari pemerintah ini dianggap pihak WSS sebagai “tambahan upah” bagi para pekerjanya, sehingga pada tanggal 21 Oktober 2022 pihak WSS mengeluarkan kebijakan untuk

memotong upah para pekerja penerima BSU. Kebijakan tersebut tertuang dalam Surat Direktur WSS Indonesia Nomor: 0307/WSS/SDM-Kesra/SK-BSU SS/X/2022 perihal Penyikapan Bantuan Subsidi Upah (BSU) berupa pemotongan upah Personel WSS Indonesia yang menyatakan bahwa pemotongan upah terhadap Personel WSS Indonesia penerima BSU ditujukan untuk semua pekerja seluruh Indonesia dan di dalam surat tersebut, Direktur WSS Indonesia, Yoyok Hery Wahyono, menerangkan besaran BSU yang diterima para pekerjanya yang memenuhi syarat, yaitu Rp600.000,- (enam ratus ribu rupiah) per bulan untuk periode November dan Desember. Dalam surat tersebut dijelaskan bahwa personel WSS yang telah menerima BSU sebesar Rp600.000,- (enam ratus ribu rupiah) tersebut akan menerima upah dengan pengurangan Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) per bulan untuk penerimaan upah periode November dan Desember. Direktur WSS Indonesia tersebut menjelaskan bahwa pemotongan upah ini dilakukan demi keadilan dan pemerataan fasilitas kesejahteraan. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerja WSS mendapat bantuan BSU. Direktur WSS, Yoyok Hery Wahyono menyampaikan bahwa, "Sebagian dapat, sebagian tidak, malah jadi tidak rukun mereka, akan jadi polemik, September 2021 pernah terjadi seperti ini. Panjang sekali penjelasannya, kalau pun harus sampai di meja hijau akan saya jelaskan di sana" (Sanndy, 2022). Sehingga untuk menghindari adanya kecemburuan seperti yang terjadi sebelumnya, Direktur WSS memutuskan untuk menerbitkan surat mengenai kebijakan pemotongan upah terhadap pekerja WSS penerima BSU.

Penulis memandang bahwa permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut, terutama mengenai bagaimana akibat hukum atas penerbitan surat perihal pemotongan upah pekerja WSS serta perlindungan hukum terhadap pekerja WSS penerima BSU yang akan terkena pemotongan upah, sebab ketentuan mengenai pemotongan upah yang dapat dilakukan terhadap pekerja telah diatur dalam Pasal 63 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP No. 36 Tahun 2021) serta mengenai pemberian BSU terhadap para pekerja pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh (Permenaker No. 10 Tahun 2022). Sehingga dengan adanya peraturan-peraturan tersebut perusahaan tidak dapat mengeluarkan kebijakan mengenai pemotongan upah terhadap pekerjanya begitu saja. Peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia mengalami banyak perkembangan yang ditandai dengan munculnya peraturan-peraturan baru yang lebih dinamis dan mengatur kepentingan bagi pekerja maupun pengusaha (Sipayung, 2022). Oleh karena itu, sudah sepatutnya kebijakan dan praktik yang ada dalam hubungan kerja

antara pekerja dan pengusaha dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

Penelitian mengenai pemotongan upah pekerja penerima BSU yang ditinjau dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan belum pernah dilakukan di Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran. Penulis menemukan penelitian yang hampir sama, namun perbedaannya terletak pada objek yang akan diteliti. Penelitian tugas akhir yang dijadikan sebagai dasar pemikiran penelitian mengenai pengupahan pekerja ini diantaranya yaitu:

1. Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Melakukan Pemotongan Upah Pekerja Secara Sepihak Dengan Alasan Perusahaan Menderita Kerugian Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 yang diteliti oleh seorang mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran bernama Yovinda Hermita pada tahun 2022.
2. Pelaksanaan Penjaminan Bantuan Sosial Bagi Pekerja Sektor Informal di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang diteliti oleh seorang mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran bernama Achmad Islahudin pada tahun 2021.

Penelitian ini dilakukan atas dasar ketertarikan pada kasus yang terkait dengan hak pekerja. Maka sebab itu, penulis merasa penting untuk melakukan pengkajian hukum terhadap kasus ini agar perlindungan terhadap hak pekerja di Indonesia dapat diperhatikan dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis akibat Hukum pemotongan upah pekerja penerima bantuan subsidi upah (BSU) oleh pengusaha waroeng spesial sambal (WSS) ditinjau dari hukum Ketenagakerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Perlindungan Pekerja

Pada dasarnya, perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dengan kata lain, perlindungan hukum merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya (Kahfi, 2016). Perlindungan hukum di Indonesia harus didasari oleh Pancasila sebagai landasan ideal, sehingga konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja (Triningsih, 2020). Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah (Kahfi, 2016).

Hubungan Kerja

Menurut Molenaar, Mr. MG Levenbach, dan Iman Soepomo pada intinya hukum perburuhan merupakan hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan. Sedangkan hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Tenaga kerja dalam hal ini meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran (Wijayanti, 2009). Selain itu, hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur mengenai segala hal terkait tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun sesudah masa kerja dengan segala konsekuensinya (Khakim, 2020).

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat, baik secara tulisan maupun lisan (Ningsih, 2014). Berkaitan dengan sahnya perjanjian kerja, hal ini tidak bisa lepas dari ketentuan syarat sahnya perjanjian pada umumnya, yang diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, yang meliputi kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu, dan suatu sebab yang tidak terlarang. Bahkan pengertian perjanjian kerja terdapat dalam KUHPerdara, yakni pada Pasal 1601 yang menyebutkan bahwa, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu (Ningsih, 2014).

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, yaitu penelitian dilakukan dengan mengkaji bahan-bahan kepustakaan. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul. Penelitian deskriptif analitis pada penelitian ini dilakukan dengan mengamati permasalahan terkait pemenuhan hak upah terhadap pekerja, dimana mekanisme penyelesaian permasalahan tersebut ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan melalui penyajian data secara rinci. Tahapan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kepustakaan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data studi kepustakaan, yaitu dengan menelusuri, mengumpulkan, membaca, mencatat, dan menganalisis literatur dan dokumen yang terkait dengan objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akibat Hukum Terhadap Pekerja Atas Penerbitan Surat Direktur WSS Indonesia Perihal Penyikapan BSU Berupa Pemotongan Upah Personel WSS Indonesia Ditinjau Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan

Berkenaan dengan kasus posisi, terjadi pemotongan upah terhadap pekerja penerima BSU oleh salah satu perusahaan rumah makan, yaitu Waroeng Spesial Sambal (WSS). Adanya pemberian BSU dari pemerintah dianggap WSS sebagai tambahan upah bagi para pekerjanya, sehingga pada tanggal 21 Oktober 2022 pihak WSS mengeluarkan kebijakan yang tertuang dalam Surat Direktur WSS Indonesia Nomor: 0307/WSS/SDM-Kesra/SK-BSU SS/X/2022 perihal Penyikapan Bantuan Subsidi Upah (BSU) berupa pemotongan upah.

Personel WSS Indonesia (Surat Direktur WSS) yang menyatakan bahwa pemotongan upah terhadap pekerja WSS penerima BSU ditujukan untuk semua pekerja seluruh Indonesia. Dalam surat tersebut dijelaskan bahwa pekerja WSS yang telah menerima BSU sebesar Rp600.000,- (enam ratus ribu rupiah) akan menerima upah dengan pengurangan Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) per bulan untuk penerimaan upah periode November dan Desember. Direktur WSS Indonesia, Yoyok Hery Wahyono, menjelaskan bahwa pemotongan upah dilakukan demi keadilan dan pemerataan fasilitas kesejahteraan karena tidak semua pekerja WSS mendapat bantuan BSU.

BSU pada dasarnya merupakan bantuan yang diberikan untuk membantu ekonomi pekerja yang terdampak pandemi Covid-19 dan merupakan bagian dari program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) tahun 2022. Pekerja penerima BSU merupakan pekerja yang memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh (Permenaker No. 10 Tahun 2022). Sehingga, tidak semua pekerja WSS menerima BSU, melainkan hanya pekerja WSS yang memenuhi syarat sebagaimana ketentuan yang ada dalam Permenaker No. 10 Tahun 2022 yang berhak menerima BSU sebesar Rp600.000,- (enam ratus ribu rupiah). Hal ini lah yang menjadi alasan Direktur WSS Indonesia melakukan pemotongan upah secara sepihak terhadap pekerja penerima BSU, dengan alasan agar penerimaan upah seluruh pekerjanya merata.

Pada dasarnya mengenai pemotongan upah oleh pengusaha terhadap pekerjanya dapat saja dilakukan, sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP No. 36 Tahun 2021), yaitu pada Pasal 63 yang menyatakan bahwa,

“(1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran: a. denda; b. ganti rugi; c. uang muka Upah; d. sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh; e. utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau f. kelebihan pembayaran Upah.

(2) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

(3) Pemotongan upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d dan huruf e harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.

(4) Pemotongan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f dilakukan tanpa persetujuan Pekerja/Buruh.”

Ketentuan pasal ini mengatur mengenai alasan-alasan yang memperbolehkan dilakukannya pemotongan upah oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Selanjutnya pada Pasal 64 disebutkan bahwa,

“(1) Pemotongan Upah oleh Pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan berdasarkan surat kuasa dari Pekerja Buruh.

(2) Surat kuasa setiap saat dapat ditarik kembali.

(3) Surat kuasa dari Pekerja/Buruh dikecualikan untuk semua kewajiban pembayaran oleh Pekerja/Buruh terhadap negara atau iuran sebagai peserta pada badan yang menyelenggarakan jaminan sosial yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Alasan lain yang diberikan pihak WSS terkait penerbitan surat direktur terkait pemotongan upah pekerjanya adalah karena iuran BPJS pekerja WSS dibiayai oleh perusahaan dan bukan dengan pemotongan upah. Surat tersebut juga dibuat menimbang kondisi bisnis WSS selama pandemi masih berjuang untuk normal dan sehat (Alifia,2022). Terkait pernyataan dari WSS tentang kondisi bisnis perusahaan pandemi, hal ini tidak dapat membenarkan pemotongan upah yang dilakukan WSS terhadap pekerjanya, karena pemerintah telah menerbitkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 (Kepmenaker No 104 Tahun 2021) yang mengatur secara rinci mengenai pengupahan pekerja pada masa pandemi, dimana dalam lampiran Kepmenaker No 104 Tahun 2021 ini pada Bab II Huruf B Angka 2 disebutkan bahwa,

“Bagi perusahaan yang secara finansial tidak mampu membayar upah yang biasa diterima pekerja/buruh karena terdampak pandemi Covid-19 maka pengusaha dan pekerja/buruh dapat melakukan kesepakatan penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah dengan ketentuan tetap ada upah yang dibayarkan pada bulan tersebut.”

Selanjutnya pada Bab II Huruf B Angka 3 disebutkan bahwa,

“Penyesuaian upah yang dilakukan oleh pengusaha dalam masa pandemi Covid-19 dilakukan berdasarkan kesepakatan yang merupakan hasil dialog antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dialog tersebut dilakukan secara musyawarah dengan dilandasi kekeluargaan, transparansi dan itikad baik.”

Mengenai pemotongan upah oleh pengusaha terhadap pekerjaanya secara khusus diatur oleh peraturan perundang-undangan karena upah merupakan hak pekerja dan memberikan upah merupakan kewajiban bagi pengusaha. Bahkan hak menerima upah bagi pekerja diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) pada Pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan bahwa,

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Selanjutnya secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang telah diubah dan ditambahkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja), diatur dengan rinci mengenai pengupahan. Pasal 81 Angka 27 UU Cipta Kerja mengatur bahwa,

“Ketentuan Pasal 88 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

- (1) Setiap Pekerja/Buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. Upah minimum; b. Struktur dan skala Upah; c. Upah kerja lembur; d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; e. bentuk dan cara pembayaran Upah; f. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Selanjutnya pada Pasal 81 Angka 28 UU Cipta Kerja diatur bahwa di antara Pasal 88 dan Pasal 89 disisipkan 6 (enam) pasal, yakni Pasal 88A, Pasal 88B, Pasal 88C, Pasal 88D, Pasal 88E, dan Pasal 88F, dimana pasal-pasal tersebut mengatur mengenai pengupahan pekerja yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Berkaitan dengan kasus yang diteliti, penerbitan surat pemotongan upah pekerja penerima BSU secara sepihak oleh WSS sebagai pengusaha menunjukkan bahwa dalam pengupahan terhadap pekerja penerima BSU tidak dilakukan berdasarkan kesepakatan.

Sebagai peraturan turunan dari UU Cipta Kerja, pemerintah juga menetapkan PP No. 36 Tahun 2021 yang hingga saat ini masih berlaku. PP No. 36 Tahun 2021 ini ditetapkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Cipta Kerja. Dengan adanya peraturan khusus mengenai pengupahan ini dapat dilihat bahwa pemerintah melindungi upah sebagai hak pekerja yang sudah sepatutnya dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pasal 6 PP No. 36 Tahun 2021 mengatur bahwa,

- “(1) Kebijakan pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh dalam bentuk: a. Upah; dan b. pendapatan non-Upah.”

Selain ketentuan mengenai pemotongan upah yang diatur pada Pasal 63 dan Pasal 64 PP No. 36 Tahun 2021 sebagaimana yang telah dijelaskan di awal pembahasan, mengenai pemotongan upah ini dalam PP No. 36 Tahun 2021 secara rinci diatur pada Bab V Bagian Ketiga mengenai Pemotongan Upah yang meliputi Pasal 63 sampai dengan Pasal 65. Pasal 65 mengatur bahwa,

- “Jumlah keseluruhan pemotongan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.”

Selain memiliki hak untuk mendapatkan upah, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah, dalam hal ini yaitu BSU. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh (Permenaker No. 10 Tahun 2022) diatur mengenai kriteria pekerja yang berhak mendapatkan BSU. Pasal 3 Permenaker No. 10 Tahun 2022 mengatur bahwa,

- “(1) Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah diberikan kepada Pekerja/Buruh.
- (2) Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. Warga Negara Indonesia yang dibuktikan dengan kepemilikan nomor induk

kependudukan; b. peserta aktif program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan bulan Juli 2022; dan c. menerima Gaji/Upah paling banyak sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) per bulan.

(3) Pemberian Bantuan Pemerintah berupa subsidi Gaji/Upah dikecualikan bagi pegawai negeri sipil atau TNI/Polri.”

Penerbitan Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU telah merampas hak pekerja untuk mendapatkan upah, dimana upah sebagai hak pekerja tidak sepatutnya dipotong secara sepihak oleh pengusaha. Penerbitan Surat Direktur WSS tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 63 dan Pasal 64 PP No. 36 Tahun 2021 karena pemotongan upah yang disebabkan oleh pekerja telah menerima bantuan pemerintah bukanlah suatu alasan yang memperbolehkan dilakukannya pemotongan upah oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Serta pada Pasal 64 PP No. 36 Tahun 2021 dinyatakan bahwa pemotongan upah harus dilakukan dengan adanya surat kuasa dari pekerja, sedangkan dalam kasus ini, pihak WSS telah melakukan pemotongan upah secara sepihak dengan menerbitkan Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU.

Selanjutnya, pernyataan yang dimuat dalam Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU yang menyebutkan bahwa,

“Personel yang telah menerima Bantuan Subsidi Upah (BSU) sebesar Rp 600.000 akan menerima gaji dengan pengurangan 300.000 per bulan untuk penerimaan gaji periode November dan Desember. Apabila ada personel yang keberatan atau melawan keputusan saya ini, maka silahkan menandatangani surat pengunduran diri (terlampir).”

Dari pernyataan tersebut yang menyatakan bahwa akan dilakukan pemotongan upah sebesar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah) selama dua bulan bagi pekerja yang telah menerima BSU, direktur WSS sebagai pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 83 PP No. 36 Tahun 2021 yang mengatur bahwa,

“(1) Perusahaan yang telah memberikan Upah lebih tinggi dari Upah minimum yang telah ditetapkan, Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan Upah.

(2) Pengusaha yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79.”

Sanksi administratif yang diatur pada Pasal 79 PP No. 36 Tahun 2021 yaitu,

“(1) Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 9 ayat (1), Pasal 9 ayat (2), Pasal 13 ayat (2), Pasal 21 ayat (1), Pasal 21 ayat (2), dan/atau Pasal 53 ayat (2) dikenai sanksi administratif berupa: a. teguran tertulis; b. pembatasan kegiatan usaha; c. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan d. pembekuan kegiatan usaha.

- (2) Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap.
- (3) Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha.
- (4) Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu; dan/atau
 - b. penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.
- (5) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.
- (6) Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.”

Oleh karena itu, sebagaimana ketentuan Pasal 79 di atas, WSS dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, dimana setelah menerbitkan Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU pada tanggal 21 Oktober 2022, pihak Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan telah mengeluarkan surat teguran kepada manajemen WSS pada tanggal 1 November 2022 untuk membatalkan rencana pemotongan upah karyawan penerima BSU setelah memeriksa WSS untuk memastikan perusahaan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Surat teguran tersebut dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Selanjutnya, pihak manajemen WSS diberi waktu tiga hari untuk membatalkan Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU, dan jika hingga pada tanggal 3 November 2022 tidak ada kelanjutan, maka pimpinan perusahaan WSS diundang untuk mendatangi Disnakertrans DIY (Anisa, 2022). Sehingga akhirnya pada tanggal 3 November 2022 pihak WSS mencabut Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU dan pihak WSS juga telah memahami, sepakat, dan berkomitmen tidak akan ada pemotongan upah bagi pekerja WSS penerima BSU (Suryo, 2022).

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja WSS Indonesia penerima BSU yang Terkena Pemotongan Upah Berdasarkan Penerbitan Surat Direktur WSS Indonesia Ditinjau Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, perlindungan hukum timbul karena adanya suatu hubungan hukum. Hubungan hukum merupakan interaksi antara subjek hukum yang memiliki akibat hukum, dengan adanya hak dan kewajiban. Secara umum, perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk tindakan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak dan kewajibannya, yang dilaksanakan berdasarkan hukum positif di Indonesia (Soeroso, 2011). Singkatnya, perlindungan hukum merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi subjek hukum dari kesewenangan (Kahfi, 2016).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai konstitusi negara pun memuat perlindungan hukum terhadap pekerja, dimana disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 28D ayat (2).

Perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia juga dapat dilihat dengan adanya undang-undang yang secara khusus mengatur mengenai ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang mengatur secara rinci mengenai ketenagakerjaan, mulai dari landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan hingga mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dalam hubungan kerja. Di samping itu, UU Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang beberapa substansi pasalnya dihapus, diubah, dan ditambahkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja).

UU Cipta Kerja memiliki tujuan untuk memperbaiki kualitas undang-undang yang telah ada sebelumnya. Salah satu substansi UU Ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Cipta Kerja adalah mengenai pengupahan, dimana dalam UU Cipta kerja diatur ketentuan mengenai formula penghitungan upah minimum yang berbeda dalam hal terjadi keadaan tertentu. Ketentuan ini merupakan ketentuan baru yang bertujuan untuk memberikan landasan hukum bagi pemerintah untuk mengantisipasi keadaan tertentu yang berdampak pada kelangsungan bekerja seperti terjadinya pandemi (Herman, 2022).

Lebih jauh mengenai perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja, pemerintah membuat ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan dalam suatu Peraturan Pemerintah, sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 81 Angka 27 ayat (4) dalam UU Cipta Kerja. Oleh karena itu, sebagai implementasi dari ketentuan tersebut maka dikeluarkan peraturan turunan dari UU Cipta Kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (PP 36/2021) yang mengatur secara rinci mengenai pengupahan pekerja yang meliputi kebijakan pengupahan, penetapan upah, struktur dan skala upah, upah minimum, upah terendah pada usaha mikro dan usaha kecil, perlindungan upah, bentuk dan cara pembayaran upah, serta hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah. Jika dikaitkan dengan kasus posisi yang diteliti, ketentuan dalam PP 36/2021 yang digunakan untuk menganalisis kasus posisi adalah Bab V Bagian Ketiga mengenai Pemotongan Upah yang meliputi Pasal 63 sampai dengan Pasal 65, yang mengatur mengenai alasan-alasan yang memperbolehkan dilakukannya pemotongan upah oleh pengusaha terhadap pekerja, syarat dilakukannya pemotongan upah, serta jumlah maksimal besaran pemotongan upah pekerja oleh pengusaha. Adanya ketentuan yang mengatur secara khusus mengenai pemotongan upah ini memberikan perlindungan hukum terhadap pengupahan pekerja sehingga pengusaha tidak dapat memotong upah pekerja begitu saja.

Selanjutnya, mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena pemotongan upah secara sepihak dikarenakan pengusaha terdampak pandemi Covid-19 sehingga mengalami kerugian, pemerintah telah mengeluarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 (Kepmenaker No 104 Tahun 2021) yang mengatur secara rinci mengenai pengupahan pekerja pada masa pandemi. Dalam peraturan tersebut diatur ketentuan mengenai kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah pekerja serta mengenai penyesuaian besaran upah yang dapat dilakukan oleh pengusaha dan pekerja berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Sehingga, dengan adanya peraturan ini pengusaha tidak dapat memotong upah pekerjanya secara sepihak dengan alasan pengusaha mengalami kerugian akibat terdampak pandemi Covid-19, melainkan dapat dilakukan penyesuaian besaran upah atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dilakukan secara adil dan proporsional dengan memperhatikan kelangsungan hidup pekerja dan kelangsungan berusaha. Namun, di samping itu meski telah ada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai penyesuaian besaran upah, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 81 Angka 28 dalam Pasal 88E ayat (2) UU .Nomor 6 Tahun 2023 bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Apabila ketentuan tersebut dilanggar maka akan

dikenakan sanksi sebagaimana diatur pada Pasal 81 Angka 66 dalam Pasal 185 ayat (1) yaitu dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Ketentuan yang menjamin terpenuhinya besaran upah minimum ini diatur untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga tidak dapat ditentukan secara sepihak oleh pengusaha, bahkan tidak boleh disepakati kedua belah pihak hal yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa. Dalam Kepmenaker No 104 Tahun 2021 juga diatur bahwa kesepakatan penyesuaian upah dibuat secara tertulis dan selanjutnya pengusaha menyampaikan hasil kesepakatan tertulis tersebut kepada pekerja serta melaporkan kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk keperluan pendataan, pembinaan, pengawasan, dan penegakan hukum atas kesepakatan yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja.

Adanya UU PPHI yang mengatur dengan rinci mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha merupakan suatu bentuk perlindungan hukum agar pekerja dapat mengupayakan tindakan hukum untuk memperjuangkan haknya sebagai pekerja, dalam pembahasan ini khususnya hak untuk mendapatkan upah sebagaimana mestinya.

Dalam UU PPHI tidak diatur dengan tegas mengenai sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar atau tidak melakukan putusan PHI, namun jika dalam persidangan di pengadilan perusahaan terbukti salah dan diharuskan membayar ganti rugi kekurangan pekerja, namun perusahaan enggan menjalankan putusan pengadilan tersebut, maka dengan merujuk pada Pasal 57 UU PPHI yang mengatur bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI, maka mengenai hal ini pekerja dapat berpedoman pada Pasal 196 dan Pasal 197 HIR (Het Herziene Indonesisch, Staatsblad Tahun 1941 No. 44) (Samosir, 2021), yaitu pekerja dapat mengajukan pemanggilan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial untuk memanggil dan mengingatkan perusahaan agar melaksanakan putusan dalam kurun waktu 8 (delapan) hari, dan jika perusahaan masih tidak menjalankan dan mematuhi putusan PHI dan tempo waktu yang diberikan telah lewat, maka Ketua Pengadilan Negeri yang berwenang akan mengeluarkan surat perintah penyitaan atas barang-barang perusahaan yang sekiranya cukup untuk membayar uang tagihan, yang dalam hal ini adalah upah pekerja dan biaya eksekusi. Selain mengajukan permohonan eksekusi sebagaimana diatur dalam HIR, pekerja juga dapat melaporkan perusahaan ke kepolisian dengan dugaan pelanggaran Pasal 216 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)

(Yovinda, 2021), dimana tindakan perusahaan yang tidak mau menjalankan putusan PHI yang sudah berkekuatan hukum tetap atau dianggap sebagai tindakan yang menghalangi perintah dari pejabat atau penguasa umum.

Selain perlindungan hukum terhadap hak pekerja untuk mendapatkan upah, berdasarkan permasalahan dalam kasus posisi juga perlu diperhatikan perlindungan hukum terhadap pekerja untuk menerima bantuan dari pemerintah, dalam hal ini yaitu BSU. Salah satu bentuk perlindungan hukum dalam hal ini yaitu diaturnya kriteria pekerja yang berhak mendapatkan BSU dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh (Permenaker No. 10 Tahun 2022). Namun, ketentuan-ketentuan dalam Permenaker No. 10 Tahun 2022 belum cukup memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk menerima bantuan dari pemerintah, dimana dalam Permenaker No. 10 Tahun 2022 belum diatur mengenai sanksi terhadap pengusaha yang memotong atau mengurangi upah pekerja terkait dengan adanya BSU yang diterima pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa akibat hukum terhadap pekerja atas penerbitan Surat Direktur Waroeng Spesial Sambal (WSS) Indonesia Nomor: 0307/WSS/SDM-Kesra/SK-BSU SS/X/2022 perihal Penyikapan Bantuan Subsidi Upah (BSU) berupa pemotongan upah Personel Waroeng Spesial Sambal (WSS) Indonesia (Surat Direktur WSS) ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan yaitu dikarenakan penerbitan Surat Direktur WSS merupakan tindakan melawan hukum maka WSS dikenakan sanksi administratif, sehingga lahir hak dan kewajiban yang meliputi hak pekerja untuk menerima upah secara penuh atas pekerjaan yang telah dilakukannya serta mendapatkan perlindungan dari pemotongan upah, karena dengan terbitnya Surat Direktur WSS perihal pemotongan upah pekerja penerima BSU telah merampas hak atas upah bagi pekerja, melanggar ketentuan mengenai kewajiban pengupahan bagi pekerja, serta merampas hak pekerja untuk mendapatkan bantuan pemerintah. Oleh karena itu, timbul pula kewajiban bagi WSS untuk mematuhi sanksi administratif, yaitu dengan membatalkan rencana pemotongan upah pekerja penerima BSU dan mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja WSS penerima BSU yang terkena pemotongan upah berdasarkan penerbitan Surat Direktur WSS ditinjau dari ketentuan hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur

mengenai pengupahan pekerja dan mengenai tindakan yang dapat dilakukan pekerja untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan hak, serta adanya lembaga dan mekanisme penyelesaian perselisihan hak untuk melindungi agar hak pekerja dapat terpenuhi.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia V*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020.
- Ali Rahmad dan Rahmi Zubaedah, "Tinjauan Perspektif Hukum Perdata Terhadap Perjanjian Waralaba di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, Vol. 9, No. 1, 20 Anisa Indrainsi, "Fakta-fakta Waroeng SS Potong Gaji Karyawan Penerima BSU", <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6384767/fakta-fakta-waroen-ss-potong-gaji-karyawan-penerima-bsu>, diakses pada 24 Agustus 2023 pukul 15.53 WIB.
- Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan: Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Rajawali Pers, Depok, 2020.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja", *Jurnal Jurisprudentie*, Vol. 3, No. 2, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Danang Suryo, "Akhirnya Waroeng SS Batalkan Pemotongan Gaji Karyawan yang Menerima BSU Gara-Gara Hal Ini", <https://www.kompas.tv/nasional/344770/akhirnya-waroen-ss-batalkan-pemotongan-gaji-karyawan-yang-menerima-bsu-gara-gara-hal-ini?page=all>, diakses pada 26 Agustus pukul 00.10 WIB.
- Ferry Sandi, "Waroeng SS Potong Gaji Penerima BSU, Kemenaker: Tidak Boleh!", <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221030175223-4-383652/waroeng-ss-potong-gaji-penerima-bsu-kemenaker-tidak-boleh>, diakses pada 16 Desember 2022 pukul 19.02 WIB.
- Hartini Retnaningsih, "Bantuan Sosial bagi Pekerja di Tengah Pandemi Covid-19: Sebuah Analisis terhadap Kebijakan Sosial Pemerintah", *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 11, No. 2, 2020.
- Herman, "Ini Perubahan Substansi Ketenagakerjaan di Perppu Cipta Kerja", <https://www.beritasatu.com/ekonomi/1015649/ini-perubahan-substansi-ketenagakerjaan-di-perppu-cipta-kerja>, diakses pada 28 Agustus 2023 pukul 23.44 WIB.
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, "Cegah PHK, Pemerintah Luncurkan Bantuan Subsidi Upah Bagi Pekerja", <https://www.kominfo.go.id/content/detail/35867/cegah-phk-pemerintah-luncurkan-bantuan-subsidi-upah-bagi-pekerja/0/berita>, diakses pada 25 Agustus 2023 pukul 22.55 WIB.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Bantuan Subsidi Upah 2022",

- <https://bsu.kemnaker.go.id/>, diakses pada 8 Februari 2023 pukul 16.09 WIB.
- Kristian B.B. Samosir, “Upaya Hukum atas Putusan PHI yang Inkracht”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/upaya-hukum-atas-putusan-phi-yang-inkracht-cl6921/>, diakses pada 29 Agustus 2023 pukul 16.05 WIB.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Norman Syahdar Idrus, “Aspek Hukum Perjanjian Waralaba (Franchise) dalam Perspektif Hukum Perdata dan Hukum Islam”, *Jurnal Yuridis*, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Okti Nur Alifia, “Viral Waroeng Spesial Sambal Potong Gaji Karyawan Penerima BSU, Ini Alasan Direktur Yoyok Hery Wahyono”, https://www.dream.co.id/dinar/viral-kabar-waroenng-spesial-sambal-potong-gaji-karyawan-penerima-bsu-ini-alasannya-221031f.html#google_vignette, diakses pada 24 Agustus 2023 pukul 22.21 WIB.
- Parlin Dony Sipayung *et.al*, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, Medan, 2022.
- R. Soebakti, *Aneka Perjanjian*, Cetakan 10, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Selamat Widodo, “Karakteristik Yuridis Perjanjian Waralaba”, *Jurnal Kosmik Hukum*, Vol. 16, No. 1, 2016.
- Suria Ningsih, *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan, 2014.
- Waroeng Spesial Sambal SS, “Profil Perusahaan WSS”, <https://www.waroengss.com/article/profile>, diakses pada 8 Februari 2023 pukul 17.09 WIB.
- Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya, Jakarta, 1995.
- Yovinda Hermita, Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, “Tindakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Memotong Upah Pekerja Sepihak Karena Perusahaan Merugi Akibat Terdampak Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021”, *Jurnal Qiyas*, Vol. 7, No. 2, Oktober 2022.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin, *et. al.*, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen IV.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah bagi Pekerja/Buruh.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 104 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19.