

## PEMOTONGAN UPAH DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) PADA SAAT PANDEMI

Roparulian Evander Ellia Napitupulu<sup>a</sup>, Bernard Nainggolan<sup>b</sup>

<sup>ab</sup> Magister Ilmu Hukum, Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, Indonesia

[evander.napitupulu@uki.ac.id](mailto:evander.napitupulu@uki.ac.id)

---

### ABSTRACT

---

*Pandemic is a virus that has spread throughout the world, including Indonesia. The impacts not only claimed many victims, but also had a major impact on the movement of the Indonesian economy by discussing wage cuts and layoffs that occurred during the pandemic in Indonesia. The deduction of wages for employees is stipulated in the Indonesian statutory regulations, the deduction of wages should not be carried out unilaterally by the party and must be carried out by agreement between the company and the employee in accordance with the regulations, which the agreement agreement must be filled with the government so that there is no dispute rights and ends at the Industrial Relations Court*

**Keywords :** COVID-19, wage cuts, regulations

## PENDAHULUAN

Pandemi merupakan virus yang telah menyebar di seluruh belahan dunia, tidak terkecuali Indonesia. Dampak yang diberikan tidak hanya memakan banyak korban, tetapi juga berpengaruh besar terhadap pergerakan roda ekonomi Indonesia. Sehingga, Dengan kondisi demikian pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui dalam PP No. 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pasal 4 ayat (1) menyatakan :

Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi:

- a. peliburan sekolah dan tempat kerja;
- b. pembatasan kegiatan keagamaan; dan/atau
- c. pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum

Dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran . Kebijakan tersebut, membuat beberapa perusahaan mengambil langkah untuk mengurangi kerugian akibat peraturan yang dibuat dan diberlakukan oleh pemerintah guna pencegahan penyebaran virus ini membuat beberapa perusahaan tidak dapat bergerak leluasa untuk melakukan kegiatan operasional maupun produksinya. Hal tersebut berdampak minimnya pendapatan dan jumlah jam kerja yang dilakukan oleh banyak perusahaan di Indonesia. Hal tersebut tentunya membuat beberapa perusahaan harus membahas strategi agar pendapatan tetap bertahan. Beberapa solusi yang dilakukan beberapa perusahaan adalah dengan cara melakukan pemotongan upah para karyawannya atau dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan.

## PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, Penulis akan membahas masalah pemotongan upah serta pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada saat pandemi di Indonesia.

## PEMBAHASAN

Pada dasarnya pemotongan upah terhadap karyawan perusahaan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia. Sebelumnya perlu diketahui di Indonesia, definisi upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa

yang telah atau akan dilakukan.<sup>1</sup> sedangkan dalam peraturan turunannya komponen upah terdiri<sup>2</sup> atas :

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap ; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap.<sup>3</sup>

Di Jakarta, dengan Surat Edaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 tentang Himbuan Bekerja Di Rumah (*Work Form Home*), banyak

---

<sup>1</sup> Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Penulis masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sepenuhnya meski beberapa pasal telah dihapus atau diubah dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan alasan belum adanya peraturan perundang-undangan setingkat atau dibawahnya yang mengatur perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja karena telah dihapusnya pasal 162 sampai dengan pasal 172 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal-pasal tersebut diatur besaran uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

<sup>3</sup> Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

perusahaan yang bekerja di bidang jasa dan tidak dapat bekerja dirumah memotong upah karyawannya dengan menggunakan azas *no work no pay* yang diatur dalam Pasal 93 ayat

(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pasal tersebut juga dikuatkan dengan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa, upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Meski pun didalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur tidak masuk bekerja seperti apa yang dimaksud dalam azas *no work no pay*. Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan :

- a. berhalangan;
- b. melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; atau
- c. menjalankan hak waktu istirahat kerjanya. tetap dibayar upahnya.<sup>4</sup>

Sehingga bila merujuk pada Surat Edaran Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Provinsi DKI Jakarta Nomor 14/SE/2020 tentang Himbauan Bekerja Di Rumah (*Work Form Home*), maka perusahaan tidak berhak untuk melakukan pemotongan upah secara sepihak dengan berdasarkan Surat Edaran tersebut dikarenakan karyawan memang tidak bisa mengerjakan pekerjaannya di rumah. hal tersebut dikarenakan atas persetujuan perusahaan yang membuat karyawan tersebut bekerja di rumah atau diistirahatkan. Dengan kata lain karyawan tersebut tidak bekerja dikarenakan menjalankan kewajiban terhadap Negara<sup>5</sup> atau melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan Pengusaha dan dapat dibuktikan dengan adanya pemberitahuan tertulis<sup>6</sup>.

Pemotongan upah karyawan yang dilakukan perusahaan hanya berlaku sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama untuk :

- a. denda;
- b. ganti rugi; dan/atau
- c. uang muka upah.<sup>7</sup>

Pemotongan Upah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran Upah yang diterima Pekerja/Buruh.<sup>8</sup> Merujuk hal-hal tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa pemotongan upah karyawan secara sepihak dikarenakan minimnya pendapatan dan/atau meruginya perusahaan karena kondisi pandemi tidak relevan. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa pemotongan upah karyawan tidak dapat dilakukan, pemotongan upah dapat dilakukan apabila dari pihak perusahaan dan dari pihak karyawan melakukan perjanjian terkait pemotongan upah tersebut. Perjanjian yang dibuat wajib memenuhi unsur-unsur perjanjian, yaitu :

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.<sup>9</sup>

Perjanjian pemotongan upah antara perusahaan dan karyawan secara tidak langsung berubah menjadi perjanjian yang tidak melanggar peraturan dikarenakan telah dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan . Dalam

---

<sup>4</sup> Pasal 24 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>5</sup> Pasal 24 ayat (4) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>6</sup> Pasal 24 ayat (4) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>7</sup> Pasal 57 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>8</sup> Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>9</sup> Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Surat Edaran tersebut dikatakan bahwa, bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh karyawan tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan<sup>10</sup>. Kesepakatan yang dibuat oleh perusahaan dan karyawan wajib dibuat secara terperinci (cara pembayaran, jumlah upah dan waktu kerja) dan wajib dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota setempat dimana perusahaan tersebut beroperasi terutama apabila pemotongan upah lebih kecil daripada upah minimum yang berlaku di daerah perusahaan tersebut. Hal tersebut mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (2) yang berbunyi :

“Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan.”<sup>11</sup>

Adapun alasan Kementerian Ketenagakerjaan menghimbau untuk seluruh perusahaan membuat kesepakatan atas perubahan besaran maupun cara pembayaran upah agar dikemudian hari tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.<sup>12</sup>

Selain dengan melakukan pemotongan upah karyawan, perusahaan juga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan karyawannya untuk mengurangi *fix cost* yang wajib mereka bayarkan setiap bulannya walau pendapatan perusahaan berkurang karena yang terjadi. Dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan atau PHK, maka *fix cost* yang dapat berkurang setiap bulannya antara lain :

1. Upah pokok,
2. Tunjangan tetap dan tidak tetap, dan
3. Iuran BPJS Kesehatan dan Iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Pengurangan *fix cost* tersebut yang diusahakan oleh perusahaan agar perusahaan tetap bisa berjalan dan berproduksi dengan semaksimal mungkin dalam kondisi pandemi ini. Adapun PHK yang terjadi pada saat pandemi ini terjadi menurut penulis dikarenakan beberapa sebab, yaitu :

1. PHK yang terjadi atas permintaan karyawan sendiri atau mengundurkan diri (*resign*);
2. PHK yang disebabkan karena memasuki usia pensiun;
3. PHK yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeur*); atau
4. PHK yang disebabkan perusahaan mengalami pailit.

Jenis-jenis PHK yang disebutkan oleh penulis adalah PHK yang tidak mewajibkan perusahaan membayar karyawan sebesar 2PMTK atau hanya membayar sebesar sesuai dengan peraturan perundang-undangan sesuai dengan penyebab PHK tersebut.

Pertama, Perusahaan dalam kondisi ini dalam Pandemi ini sering kali menggunakan perjanjian dengan karyawan agar karyawan tersebut melakukan pengunduran diri. Hal ini diupayakan oleh perusahaan agar tidak perlu mengeluarkan dana yang cukup besar. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,

“Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>13</sup>”

---

<sup>10</sup> Poin II Angka 4 Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan

<sup>11</sup> Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>12</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Pasal 162 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan ketentuan tersebut maka perusahaan tidak wajib membayar Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja yang diatur dalam pasal 156 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, untuk membuat karyawan merasa yakin dan tidak merasa dirugikan, maka perusahaan melakukan pembayaran uang pisah sesuai dengan peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama mengingat 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak me-wakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama<sup>14</sup>.”

Untuk PHK tersebut memang dapat dilakukan dengan cara perundingan antara kedua belah pihak, perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan, agar dapat menemukan sebuah perjanjian yang bersifat *win-win solution*.

Kedua, PHK yang disebabkan karena memasuki usia pensiun. Pensiun yang dimaksud penulis bukan dalam pensiun yang memasuki usia pensiun, tetapi pensiun dini. Pensiun dini secara peraturan perundang-undangan tidak diatur dalam undang-undang maupun peraturan negara, tetapi pensiun dini diatur dalam Peraturan Perusahaan. Namun, dalam praktiknya pembayaran pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pensiun dini mengikuti sistem pembayaran sesuai dengan pembayaran pensiun yang dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seyogyanya, perusahaan yang mengikutkan karyawannya dalam program dana pensiun baik dengan menggunakan Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) ataupun Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) baik milik pemerintah maupun swasta, maka perusahaan tidak wajib membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, kecuali jumlahnya lebih kecil dibandingkan 2PMTK, maka perusahaan wajib membayar kekurangannya. Hal tersebut dimuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, “Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun se-bagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha.”<sup>15</sup> Permasalahan yang sering terjadi kadang usia pensiun, jumlah pembayaran dan/atau cara pengajuan usia pensiun yang dimuat dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Dengan adanya , beberapa perusahaan akan memotong jumlah karyawannya dengan cara mengajukan atau meminta karyawan tersebut untuk mengajukan pensiun dini, atau lebih parahnya dalam klausul pensiun dini, perusahaan dapat memensiunkandini karyawannya. Untuk pembayaran pensiun dini sesuai dengan pembayaran Pasal 167 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan cara pengajuan pensiun serta kualifikasi yang dapat mengajukan pensiun dini wajib dijelaskan dengan baik dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja. Bila dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja tersebut tidak dapat menjelaskan dengan baik, ditakutkan akan terjadinya perselisih hak yang kedepannya akan berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan bila Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja tersebut terdapat penjelasan yang baik dan tidak multitafsir maka dalam hal PHK pensiun dini yang diajukan oleh perusahaan dapa berakhir sama dengan PHK yang terjadi atas permintaan karyawan sendiri atau mengundurkan diri (*resign*) dimana PHK pensiun dini harus melalui perundingan antara perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Ketiga, Selain dengan PHK yang terjadi atas permintaan karyawan sendiri atau mengundurkan diri

---

<sup>14</sup> Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>15</sup> Pasal 167 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

(*resign*) dan PHK karena usia Pensiun, perusahaan juga mengurangi jumlah karyawannya dengan PHK yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeur*). Sebelumnya perlu diketahui dahulu apa yang dimaksud dengan keadaan memaksa atau keadaan kahar maupun *force majeure*. Dalam *Black's Law Dictionary* dijelaskan bahwa istilah *Force Majeure* adalah kalimat yang berasal dari Perancis yang memiliki arti *superior force* atau kekuatan yang lebih tinggi, adapun dalam *Black's Law Dictionary*, *Force Majeure* memiliki definisi " Kejadian yang tidak dapat diantisipasi ataupun dikendalikan, termasuk kejadian alam maupun kejadian akibat manusia".<sup>16</sup> Sedangkan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keadaan kahar memiliki arti kejadian yang secara rasional tidak dapat diantisipasi atau dikendalikan oleh manusia.<sup>17</sup> Dari kedua definisi tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa keadaan memaksa atau keadaan kahar maupun *force majeure* adalah keadaan yang tidak dapat diantisipasi maupun dikendalikan oleh manusia. Dengan pengertian tersebut perusahaan menganggap bahwa ini merupakan *force majeure* dan menggunakannya sebagai syarat melakukan PHK sesuai dengan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).<sup>18</sup>

Dengan pasal tersebut, Perusahaan hanya wajib membayarkan 1PMTK kepada karyawan yang akan di PHK. Namun, syarat pemberlakuan PHK dengan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harus disertai dengan tutupnya perusahaan tersebut. Sehingga apabila perusahaan masih melakukan aktifitas dan/atau memproduksi seperti biasa sama dengan sebelum terjadinya atau tidak tutup secara permanen, maka tidak bisa serta merta melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan wabah ini sebagai kondisi *force majeure* dan tetap menggunakan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bila terdapat temuan seperti ini, maka perusahaan tersebut wajib membayar sebesar 2PMTK sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)."<sup>19</sup> Hal tersebut juga telah dikuatkan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No: 19/PUU-IX/2011. Berubahnya norma pasal 164 ayat (3) tersebut membuat PHK yang dilakukan perusahaan dengan dalih efisiensi harus diiringi dengan tutupnya perusahaan secara permanen.

Keempat, PHK yang disebabkan perusahaan mengalami pailit, PHK yang biasa dilakukan bila memang perusahaan itu benar-benar tidak bisa beroperasi kembali dikarenakan terdapat utang yang harus dibayarkan oleh perusahaan yang telah jatuh tempo. Pailit sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah jatuh (tentang perusahaan dan sebagainya) atau bangkrut atau

---

<sup>16</sup> Black's Law Dictionary-Eight Edition, Thomson West , USA, 2004, Hlm. 673

<sup>17</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keadaan%20kahar>

<sup>18</sup> Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>19</sup> Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jatuh miskin.<sup>20</sup> Adapun syarat kepailitan perusahaan adalah Debitor yang mempunyai dua atau lebih Kreditor dan tidak membayar lunas sedikitnya satu utang yang telah jatuh waktu dan dapat ditagih, dinyatakan pailit dengan putusan Pengadilan, baik atas permohonannya sendiri maupun atas permohonan satu atau lebih kreditornya.<sup>21</sup> Meski demikian, perusahaan yang mengalami pailit tidak serta merta langsung diberhentikan kegiatan usahanya atas wewenang yang didapat oleh kurator yang telah diberikan oleh panitia kreditor sementara atau izin yang didapatkan kurator yang diberikan oleh Hakim Pengawas. Ketentuan tersebut tertera dalam Undang-Undang Pailit yang berbunyi :

- (1) Berdasarkan persetujuan panitia kreditor sementara, Kurator dapat melanjutkan usaha Debitor yang dinyatakan pailit walaupun terhadap putusan pernyataan pailit tersebut diajukan kasasi atau peninjauan kembali.
- (2) Apabila dalam keadaan kepailitan tidak diangkat oleh kreditor, Kurator memerlukan izin Hakim Pengawas untuk melanjutkan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1).<sup>22</sup>

PHK karyawan dapat dilakukan Debitor setelah adanya putusan penundaan kewajiban pembayaran utang sementara sesuai dengan Pasal 252 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Dalam hal PHK yang terjadi dikarenakan perusahaan tersebut pailit maka sesuai dengan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh karena perusahaan pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”<sup>23</sup>

Sistem pembayaran yang dilakukan perusahaan akan terkait utang-utangnya akan dibuat prioritas terlebih dahulu dan pembayaran pesangon serta uang penghargaan masa kerja karyawan akan dibayarkan terlebih dahulu atau menjadi prioritas utama. Hal itu sesuai dengan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi, “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pem- bayarannya.”<sup>24</sup> Ketentuan pasal tersebut telah dianulir dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 yang mengadili bahwa pasal 95 ayat (4) Undang-Uang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimakanai: Pembayaran upah pekerja/buruh yang terhutang didahulukan atas semua jenis kreditur termasuk atas tagihan kreditur separatis, tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, sedangkan pembayaran hak-hak pekerja/buruh lainnya didahulukan atas semua tagihan termasuk tagihan hak negara, kantor lelang, dan badan umum yang dibentuk Pemerintah, kecuali tagihan dari kreditur separatis<sup>25</sup>. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa meskipun telah dinyatakan pailit, tapi perusahaan tersebut masih beroperasi dikarenakan wewenang kurator yang telah mendapatkan izin maka karyawan masih diberikan gaji seperti biasanya dan bila dilakukan PHK maka karyawan tersebut mendapatkan pembayaran sebesar 1PMTK dan pembayarannya akan

---

<sup>20</sup> <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pailit>

<sup>21</sup> Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang

<sup>22</sup> Pasal 104 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang

<sup>23</sup> Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>24</sup> Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>25</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013, Hlm. 45

didahulukan atas semua utang terhadap negara, kantor lelang atau Badan Umum pemerintah kecuali kreditur separatis.

### **KESIMPULAN**

Pemotongan upah dikarenakan pandemi dapat dilakukan. Namun pemotongan upah tersebut seyogyanya tidak dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dan wajib dilakukan dengan kesepakatan antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku kesepakatan tersebut wajib dilaporkan kepada pihak pemerintah agar tidak terjadi perselisihan hak dan berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan untuk melakukan PHK karyawan guna melakukan efisiensi karena wabah COVID-19, baik dengan alasan apapun, wajib melihat syarat-syarat pemutusan hubungan kerja tersebut, agar tidak terjadi multitafsir dan terjadi perselisihan hak.

### **SARAN**

Agar perusahaan dengan selektif melakukan pemotongan upah karyawannya sebab jika tidak demikian ada mempengaruhi kondisi perusahaan kedepan. Agar pemerintah mengawasi pelaksanaan kesepakatan pengusaha dengan karyawan, sehingga tetap terjaga hubungan harmonis atau pengusaha dengan perkerja tetap terjamin pada masa pandemi . Sedangkan untuk melakukan PHK karyawan guna melakukan efisiensi karena wabah COVID-19 sebisa mungkin perusahaan tetap mengutamakan perundingan antara perusahaan dan karyawan agar hasil yang didapat berakhir dengan slogan *win-win solution*

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

Black's Law Dictionary-Eight Edition, Thomson West , USA, 2004

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

[Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.](#)

[Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB \(Pembatasan Sosial Berskala Besar\)](#)

[Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan](#)

[Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013,](#)

[Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang](#)

[Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan](#)

[Penanggulangan COVID-19](#)

[Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.](#)

[Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan Dan Penundaan Kewajiban Pembayaran](#)

### WEBSITE

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/keadaan%20kabar>

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pailit>