BAB III

OBJEK PENELITIAN

A. Pengupahan Di PT Sunchirin Indonesia

PT. Sunchirin Indonesia adalah perusahaan suku cadang otomotif Jepang yang didirikan pada Juni 2011 yang berlokasi di kawasan industri KIIC Karawang tepatnya di Jalan Harapan Indah II Lot KK-5A, Kawasan Industri KIIC Desa Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur Kabupaten Karawang. Perusahaan ini Memulai produksi massal suku cadang *Air Conditioner* kendaraan bermotor sejak Februari 2013. PT Suncirin Indonesia merupakan anak usaha yang didirikan produsen komponen otomotif yang berbasis di Malaysia yakni Suns industri sederhana selain Indonesia perusahaan tersebut memilih entitas perusahaan di Malaysia, Thailand, India, dan Cina[1].

Produk utama perusahaan ini adalah rakitan selang *Air Conditioner* otomotif perlengkapan logam dan perpipaan serta tabung logam lainnya untuk kendaraan bermotor. Kualitas adalah cara hidup di perusahaan ini. Semua produk diproduksi sesuai dengan gambar teknis dengan standar kontrol yang tinggi[2]. Perusahaan ini telah berkembang dan sekarang pasar global adalah pasar dari perusahaan ini. Pasar global adalah tempat pasar yang sangat kompetitif perusahaan ini tumbuh dengan tuntutan global dan mempertahankan layanan serta kualitas terbaik dengan setiap langkah yang diambil. PT. Sunchirin Indonesia hingga saat ini telah

[1] https://klikalamat.com/karawang/pt-sunchirin-industries-indonesia. Diakses pada tanggal 30 Juni 2022 Pukul 22.39 WIB
[2] *ibid*

memiliki karyawan sebanyak 320 pekerja yang tersebar di beberapa bagian pekerjaan.

Pada masa pandemi COVID-19 dan sekarang ini dunia sudah berada pada era New Normal baik itu dalam segi pola hidup masyarakat sehari-hari sampai dengan lingkungan pekerjaan, pada saat mulainya pandemi COVID-19 ini sampai sekarang banyak krisis dan kerugian yang dirasakan terutama dalam bidang ekonomi. Kerugian ini dimulai dari bidang kesehatan tetapi dengan cepat merambah ke bidang ekonomi, situasi seperti ini belum pernah dirasakan sebelumnya dan tidak ada yang membayangkan akan separah ini sehingga berdampak ke berbagai pihak termasuk perusahaan. Dengan adanya situasi seperti ini perusahaan diharuskan segera mengambil keputusan terbaik demi keberlangsungan perusahaan tersebut, dan banyak perusahaan-perusahaan mengambil keputusan untuk memotong gaji karyawannya serta pilihan yang paling buruk yaitu pemutusan hubungan kerja. Dampak ekonomi yang terjadi saat pandemi COVID-19 melanda yang mengakibatkan roda perekomomian Indonesia mengalami stagnasi hingga mengalami kemerosotan yang cukup signifikan. Negara mengalami kerugian akibat pendapatan Negara mengalami penurunan sedangkan anggaran belanja melonjak tinggi untuk mengatasi kondisi darurat pandemi COVID-19. Bukan hanya Negara, sebagian besar perusahaan baik dari skala besar, menengah, maupun kecil mengalami dampak yang tidak jauh berbeda. Perusahaan memenuhi kebutuhan setiap tahun berbeda dan terus bertambah membuat investor harus memikirkan dengan matang dalam memutuskan kebijakan pemotongan gaji yang dilakukan oleh

perusahaannya. Jika di terapkan setiap bulan maka karyawan akan mengalami kekurangan dalam bidang ekonomi. Dan tidak jarang jika setiap harinya resistensi yang dilakukan pekerja akan terus berubah-ubah dan dapat membahayakan perusahaan itu sendiri[3].

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 Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pasal 4 ayat (1) menyatakan:

"Pembatasan Sosial Berskala Besar paling sedikit meliputi[4]:

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 penyeberan virus ini membuat beberapa perusahaan tidak dapat bergerak leluasa untuk melakukan kegiatan operasional maupun produksinya. Hal tersebut

[3] https://covid19.hukumonline.com/frequently-asked-questions/ketenagakerjaan diakses pada tanggal 1 Juli 2022 Pukul 02.20 WIB

[4]Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pasal 4 ayat 1

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.

Strategi tersebut di implementasikan oleh PT. Sunchirin Indonesia terhadap upah karyawan-karyawannya, hal tersebut di latar belakangi oleh adanya pandemi COVID-19 ini yang tentunya melabilkan kondisi kesehatan finansial perusahaan. Dalam hal mengimplementasikan regulasi terkait dengan adanya pemotongan upah tersebut, PT Sunchirin Indonesia sebelumnya melakukan perundingan terlebih dahulu dengan seluruh karyawan yang ada dan bekerja di perusahaan tersebut.

Pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dikarenakan turunnya angka produktivitas dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi terkait dengan adanaya kegiatan Pembatasana Sosial Berskala Besar di seluruh wilayah Indonesia yang terdampak COVID-19 ini. Kegiatan yang di anjurkan oleh pemerintah tersebut membuat segala bentuk perekonomian di Indonesia menjadi terhambat dan tentunya ini juga berdampak pada order produk dari *customer* PT. Sunchirin Indonesia yang tidak seperti biasanya dengan skala yang normal.

Menurunnya produktivitas tersebut tentunya sangat mempengaruhi terhadap profit perusahaan, yang mana profit tersebut merupakan suatu hal yang dijadikan

dasar terhadap kesejahteraan karyawan yang harus diperhatikan pula gaji dan tunjangan yang lainnya yang harus dibayarkan secara normal terhadap karyawan. Lamanya kegiatan yang di rencanakan pemerintah tersebut menjadi suatu dilema bagi perusahaan yang semakin hari profit perusahaan semakin menurun diakibatkan jumlah produksi yang sedikit yang sebanding dengan profit perusahaan akan tetapi berbanding terbalik terhadap kewajiban perusahaan terhadap karyawan.

Dalam hal ini, perusahaan dilema terhadap keberlangsungan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mengurangi pegeluaran perusahaan, secara tidak langsung perusahaan dihadapkan dengan beberapa pilihan yakni melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan atau mengurangi porsi gaji pekerja yang di sesuaikan dengan anjuran dari pemerintah melalui Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19 yang menyebutkan perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh[5].

[5] Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/ Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19

Bukan hanya itu perusahaan menggunakan dasar pemotongan upah pekerja dengan menggunakan asas *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 di dalam Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan juga mengatur tidak masuk bekerja seperti apa yang dimaksud dalam asas *no work no pay*. Dalam pasal tersebut dikatakan bahwa Pekerja/Buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan.

Dampak pemotongan gaji pada perusahaan, dalam kondisi pandemi seperti sekarang ini dimana perusahaan harus mengambil kebijakan yaitu melakukan pemotongan gaji pada karyawan agar dapat mempertahankan kestabilan keuangan perusahaan.

Pendapatan karyawan menurun akibat dari kebijakan pemotongan gaji yang diterapkan oleh perusahaan. Dilansir dari Kabar Surat Kabar dan Elektronik terkait dengan pemotongan upah pekerja ini, terjadinya penurunan pendapatan karyawan akibat dari pemotongan gaji yaitu antara 20%-30%. Akan tetapi, dengan adanya pemotongan gaji ini, pasti sangat berdampak kepada kehidupan keluarga karyawan perusahaan tersebut, penurunan pendapatan ini tentunya akan sangat mengganggu

keuangan keluarga karena disisi lain, *value* elemen-elemen pengeluaran keluarga malah bertambah.

B. Pemotongan Upah Pekerja PT Sunchirin Indonesia di Masa Pandemi COVID-19

Pandemi COVID-19 yang tak kunjung berakhir memukul dunia usaha, terutama ketika penerapan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat. Berbagai langkah dilakukan perusahaan untuk bertahan di tengah pandemi. Salah satunya adalah pemotongan gaji karyawan.

Pengaturan terkait Upah pekerja tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81 yang mengubah Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang bunyi nya sebagai berikut[6]:

1. "Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagi 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.

[6] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 81

1. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah."

Sebagaimana lanjutan peraturan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomr 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bahwa pengaturan terkait dengan upah di atur oleh peraturan turunannya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam Peraturan Pemerintah itu diatur juga soal pemotongan upah. Pasal 63 ayat (1) mengatur:

"Pemotongan Upah oleh Pengusaha dapat dilakukan untuk pembayaran[7]:

a. Denda;
b. Ganti rugi;
c. Uang muka upah;
d. Sewa rumah dan/atau sewa barang milik Perusahaan yang disewakan Pengusaha kepada Pekerja/Buruh;
e. Utang atau cicilan utang Pekerja/Buruh; dan/atau
f. Kelebihan Pembayaran Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tersebut diatur, kecuali huruf F Kelebihan Pembayaran Upah untuk pengaturan selebihnya memerlukan persetujuan karyawan maupun pengaturan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004. Pada intinya memberikan pedoman langkah-langkah yang dapat diterapkan perusahaan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, yakni[8]:

a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur,

---

[7] Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Pasal 63 ayat 1
[8] Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004

b. Mengurangi shift,
c. Membatasi/menghapuskan kerja lembur,
d. Mengurangi jam kerja,
e. Mengurangi hari kerja,
f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergulir untuk sementara waktu,
g. Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya,
h. Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat.

Pemotongan upah yan dilakukan oleh PT. Sunchirn Indonesia didasarkan pada hasil rapat kesepakatan efisiensi pengluaran perusahaan di masa COVID-19 ini. Adapun persentase pemotongan upah di PT Sunchirin Indonesia didasarkan pada jabatan struktural sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rincian Persentase Pemotongan Upah/Jabatan[9]

No	Jabatan	(%) Pemotongan
1	Operator	20
2	Settuper	20
3	Leader	20
4	Asissten Supervisor	20
5	Supervisor	30
6	Senior Supervisor	30

[9] Data Serikat Pekerja PT. Sunchirin Indonesia

7	Asst Manager	30
8	Manager	30
9	Senior Manager	30

Dalam mekanisme pemotongan upah yang didasarkan pada bipartit antara Pengusaha dengan perwakilan pekerja PT. Sunchirin Indonesia disepakati bahwa pemotongan upah tersebut hanya disepakati untuk diberlakukan hanya 1 (satu) bulan, dengan rentang pemotongan hingga 35%. Akan tetapi berdasarkan pada hasil rapat dalam bipartit tersebut, hasil akhirnya bahwa impelementasi pemotongan besaran upah diberlakukan selama dua bulan yakni periode Mei dan Juni 2022, serta pula tidak sedikit pekerja yang setuju akan pemotongan upah tersebut.

Kemudian dijelaskan pula persentase upah antara upah kerja pada hari biasa dan *off*, yakni sebagai berikut[10]:

1. *Work Form Office* (Normal Sesuai Protokol Kesehatan) = 100% Upah
2. *Day Off* = (Gaji Pokok X 65%) / 21 Hari

[10] Data dari Serikat Pekerja PT. Sunchirin Indonesia