



Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak

Anak Agung Arista Purnama Sari*, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi dan I Wayan Arthanaya

Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

*agungarista3@gmail.com

How To Cite:

Sari, A. A. P., Dewi, A. A. S. L., & Arthanaya, I. W. (2021). Perlindungan Hukum Karyawan Terkait Pengurangan Gaji Akibat Pandemi Covid-19 pada Hotel dan Restaurant di Area Seminyak. *Jurnal Analogi Hukum*. 3 (3). 382-387. Doi: <https://doi.org/10.22225/ah.3.3.2021.382-387>

Abstract—The problem faced by the company during the Covid-19 pandemic was related to the financial crisis, so that paid workers are 20-30% of the initial salary in the work agreement because the Covid-19 pandemic. The formulation of the problem is how to determine the reduction in employee salaries during the Covid-19 pandemic and the application of protection for labor rights during the Covid-19 pandemic in hotels and restaurants in the Seminyak area? The research method uses empirical legal methods with a fact approach. The results of the study explain the determination of employee salary reductions during the COVID-19 pandemic at hotels and restaurants is carried out on the basis of reduced company income and the company do not want to close the business. The conclusion is that based on the SE of the Ministry of Manpower Number M/3/HK.04/III/2020 of 2020, for companies that limit their business activities due to government policies, they can make payment of wages in accordance with the agreement between employers and workers/laborers. The suggestion from this research that the management of hotels and restaurants is trying to find other alternatives to increase the salary value of employees.

Keywords: covid-19; employee rights; salary deduction

Abstrak—Dilema yang dihadapi perusahaan pada saat pandemi Covid-19 adalah terkait krisis keuangan, sehingga pekerja digaji hanya sebesar 20-30% dari gaji awal di perjanjian kerja atau dirumahkan perusahaan akibat pandemi Covid-19. Rumusan masalah adalah bagaimana penentuan pengurangan gaji karyawan selama pandemi Covid-19 dan penerapan perlindungan terhadap hak tenaga kerja dimasa pandemi Covid-19 di hotel dan restaurant pada area Seminyak? Metode penelitian menggunakan metode hukum empiris dengan pendekatan fakta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penentuan pengurangan gaji karyawan selama pandemi Covid-19 di hotel dan restaurant pada area Seminyak dilakukan atas dasar pendapatan perusahaan yang berkurang drastis, namun perusahaan tidak ingin menutup usaha secara total. Simpulan penelitian berdasarkan SE KEMENAKER Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 menjelaskan bahwa bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah dapat melakukan pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Saran dari penelitian ini adalah dimana pihak manajemen hotel dan restaurant berupaya mencari alternatif lain untuk melakukan kegiatan bisnis, agar dapat meningkatkan kembali nilai gaji dari karyawan sesuai dengan perjanjian kerja di awal.

Kata Kunci: covid-19; hak karyawan; pemotongan gaji

1. Pendahuluan

Provinsi Bali memiliki potensi wisata yang terkenal secara internasional dimana mempengaruhi pola perekonomian di masyarakat Provinsi Bali yang berkaitan dengan kenaikan kebutuhan hidup masyarakat. Para pengusaha di Bali berhasil memberikan

lapangan yang cukup luas untuk para tenaga kerja untuk kegiatan operasional dari sebuah usaha. Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yakni orang yang dapat melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan jasa atau barang guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tersebut

menyempurnakan apa yang sudah tertera dalam UU No. 14 tahun 1969 terkait Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan (Husni, 2003).

Tenaga kerja yang tetap maupun kontrak hendaknya mendapatkan perlindungan kesejahteraan yang merata. Upah kerja menjadi salah satu perlindungan kesejahteraan yang menjadi perhatian. Landasan hukum terkait upah kerja terdapat pada UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2013. Apa yang dimaksud hukum ketenagakerjaan yakni segala lisan maupun tertulis yang mengatur terkait ketenagakerjaan. Pekerja dan pengusaha memiliki hubungan kerja yang harus disepakati bersama. Hubungan tersebut akan terbentuk setelah perjanjian kerja disepakati. Pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menjelaskan bahwasannya hubungan kerja yakni hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja/buruh dengan dasar perjanjian kerja yang meliputi perintah, unsur pekerjaan, dan upah. Dalam UU yang sama, juga dijelaskan adanya Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Pada pasal 89 dijelaskan bahwasannya sistem pengupahan buruh didasari suatu perjanjian kerja yang terdapat larangan untuk pengusaha ataupun perusahaan melakukan pembedaan upah untuk para buruh yang sudah diterapkan oleh pemerintah provinsi atau kabupaten/kota.

Fenomena yang terjadi yaitu dimana saat Pandemi Covid-19 muncul di Indonesia pada tahun 2020, memiliki imbas negatif pada perekonomian, dimana prosedur pemulihan ekonomi tentunya memerlukan waktu yang tidak singkat, sekurang-kurangnya hingga di penghujung tahun 2021. Dampak negatif dari perekonomian tersebut menyebabkan banyak perusahaan mengalami kerugian, terutama usaha yang beroperasi pada sektor pariwisata seperti hotel dan restoran. Berdasarkan data yang dihadapkan pada perusahaan jasa seperti restoran, terjadi permasalahan dimana para pekerja yang masih bekerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) mengalami penurunan gaji secara drastis. Penurunan gaji tersebut terjadi kepada seluruh karyawan, seperti halnya karyawan hotel dan restoran yang berada di area Seminyak. Area Seminyak adalah salah satu area terpadat di Bali yang memiliki jumlah wisatawan yang sangat padat sebelum terjadinya pandemi Covid-19.

Beberapa aturan pemerintah dikeluarkan terkait penanganan Covid-19 di Indonesia. Salah satu peraturan terkait Covid-19 adalah Program Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat yang dilakukan di area Jawa Bali terhitung dimulai pada tanggal 4 Juli 2021

(Aditia, 2020). Regulasi tersebut menyebabkan adanya batasan pada aktivitas warga yang lebih ketat dibanding regulasi sebelumnya. Para pengusaha yang masih dapat bertahan melakukan kegiatan operasional memberikan opsi terhadap pekerja, yaitu bekerja dengan gaji sebesar 20-30% dari gaji awal di perjanjian kerja atau dirumahkan karena diperlukan efisiensi perusahaan. Jika pekerja berminat untuk bekerja dengan penurunan upah yang hingga berkurang 80%, maka pekerja tersebut tidak dirumahkan dan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaannya, walaupun dengan jadwal kerja yang jauh berkurang hingga 1-2 kali bekerja dalam seminggu.

Isu terkait pemotongan 80% dari total gaji membuat permasalahan terkait upah minimum ini perlu diteliti. Hal tersebut dikarenakan penerapan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang tidak terlaksana secara empiris. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi dimana beberapa pekerja hanya mendapat pendapatan sekitar 20-30% dari total gaji yang dimana perusahaan melakukan pemberian cuti tidak dibayar, namun pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bali tidak melakukan penindakan kepada para pelaku usaha yang memberlakukan hal tersebut. Maka dari itu, peneliti melalui penelitian ini mencoba mencari tahu bagaimana pengaturan pengurangan gaji karyawan selama pandemi COVID-19 di hotel dan restaurant dan terkait penerapan perlindungan terhadap hak tenaga kerja di hotel dan restaurant di area Seminyak dalam masa pandemi COVID-19.

2. Metode

Penelitian Yuridis Empiris digunakan dalam penelitian ini guna mengurai permasalahan pada penelitian dengan mempergunakan penelitian data sekunder yang selanjutnya dilanjutkan dengan data primer yang berada di lapangan. Sedangkan pendekatan yang diambil yakni *Statute Approach*, *Analytical and Conceptual Approach*, dan *The Fact Approach*. Penulisan ini menggunakan sumber bahan hukum dari UUD 1945, KUHPER, UU Ketenagakerjaan, PP No.21 Tahun 2020, Keppres No. 11 dan 12 Tahun 2020, dan Jurnal/buku yang berisikan topik yang sedang diteliti. Teknik wawancara dan studi dokumen dilakukan guna mengumpulkan data. Bahan hukum dengan pengelompokkan primer, sekunder, dan tersier tersebut dianalisis dengan cara Analisis deskriptif kualitatif yang digunakan guna mengurai data tersebut demi mendapatkan kesimpulan yang jelas terkait pembahasan

masalah.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengusaha hendaklah memandang buruh/pekerja sebagai mitranya, karena buruh/pekerja bukan hanya orang yang bisa diberhentikan sesuka hati, melainkan mitra yang bagi pengusaha dalam hal kemajuan perusahaan tersebut. Jika perusahaan bertambah maju atau berkembang maka pengusaha juga akan mendapatkan keuntungannya dan buruh/pekerja juga mendapatkan keuntungan tersebut. Pada UU Ketenagakerjaan No.13 Pasal 90 ayat (1) yang menjelaskan bahwasannya terdapat larangan pembayaran lebih rendah dari upah minimum.

Pengaturan Penentuan Pengurangan Gaji Karyawan Selama Pandemi COVID-19 di Hotel dan restoran pada Area Seminyak

Sebenarnya, pembayaran upah itu dilandaskan dari kesepakatan yang dicapai antara kedua pihak, tetapi guna mengatur supaya tidak terjadi pembayaran yang terlalu rendah maka pemerintah menyasiasi dengan adanya regulasi terkait upah minimum melalui perundang-undangan yang sudah ditetapkan. Hak untuk menerima upah terjadi ketika sudah tercipta kesepakatan hubungan kerja dan berakhir ketika kesepakatan tersebut berakhir. Selain dilarang untuk memberikan upah yang berbeda berbasis gender juga dilarang. Pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 94 menjelaskan bahwasannya komponen gaji pokok minimalnya yakni 75% dari jumlah gaji pokok dan tunjangan tetap. Masih dalam UU yang sama pada pasal 88 ayat (2) dijelaskan bahwasannya guna mewujudkan pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, pemerintah menetapkan regulasi yang melindungi pekerja/buruh. Seperti juga yang tertera pada pasal 4 Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/VI/2004, upah lembur harus dibayar oleh pengusaha ketika mempekerjakannya melebihi waktu kerja wajib. Landasan hukum harus ada sebagai dari sistem pengupahan pekerja kontrak. Syarat merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perjanjian kontrak kerja bagi para buruh tersebut.

Sejatinya untuk mengetahui apakah kesepakatan kerja disebut sah atau tidaknya dapat dilihat dari ketentuan yang terdapat dalam KUHPER pasal 1320 yang berisikan empat syarat sebagai penanda sahny suatu kesepakatan kerja. Hal tersebut meliputi perjanjian yang menyatakan bahwasannya

mereka sudah mengikatkan diri, kelonggaran untuk membentuk perserikatan, pokok aturan tertentu, dan sebab yang tidak terlarang. Sistem pengupahan pegawai kerja kontrak akan berlandaskan atas apa yang sudah disepakati oleh pekerja pada kontrak tersebut. Terdapat dua jenis perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT atau lebih dikenal dengan karyawan kontrak yakni perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Terdapat dua jenis kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha guna menciptakan hubungan kerja pada pekerjaan tertentu dalam waktu yang sudah disepakati. Terdapat dua jenis perjanjian kerja kontrak, yakni kontrak langsung dari perusahaan dan kontrak tidak langsung melalui perusahaan *outsourcing*. Pekerja dengan kontrak langsung dari perusahaan, karyawan tersebut hanya melakukan administrasi dan kontrak langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja, berbeda dengan pegawai kontrak tidak langsung yang mengharuskan karyawan tersebut melakukan administrasi dan kontrak dengan pihak penyedia *outsourcing* serta perusahaan tempatnya bekerja.

Di area Denpasar sudah banyak penggunaan sistem *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan, baik perusahaan berskala lokal maupun internasional. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara sistem perekrutan *outsourcing* dengan perekrutan biasa, hanya saja karyawan dikontrak oleh *outsourcing* dan bukan dari perusahaan yang membutuhkan jasanya. Baru setelah kontrak disepakati, maka pihak *outsourcing* akan menyalurkannya ke perusahaan yang memang membutuhkan jasanya. Pada sistem ini, perusahaan *outsourcing* akan mengupah para pekerja terlebih dahulu yang nantinya baru akan diminta oleh perusahaan *outsourcing* kepada tempat kerjanya. Karyawan dari sistem *outsourcing* ini nantinya akan terikat kesepakatan dengan perusahaan *outsourcing*, bukan pada perusahaan pengguna jasanya.

Sedangkan untuk PKWTT atau yang lebih dikenal dengan karyawan tetap, yakni jenis hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT tidak hanya berbentuk tertulis, tapi juga bisa dilakukan secara lisan serta tidak mengharuskannya mendapatkan pengesahan dari ketenagakerjaan terkait. Apabila PKWTT dilakukan secara lisan, maka setelahnya ketika melakukan pengangkatan karyawan yang bersangkutan, perusahaan diharuskan untuk

membuatkannya surat-suratnya. PKWTT dapat menerapkan masa percobaan kerja (probation) untuk periode paling lama tiga bulan. Jika perusahaan mengaturnya dalam waktu yang lebih dari itu, maka secara hukum pada bulan keempat pekerja tersebut sudah menjadi PKWTT.

Salah satu hal yang masih sering terdapat pelanggaran hukum di Indonesia yakni pada perlindungan hukum ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh penggunaan tenaga kerja kontrak pada perusahaan yang semakin banyak dan merupakan suatu hal yang juga sangat diperlukan oleh pelaku usaha, sementara peraturan yang ada belum cukup guna menertibkan apa saja yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja kontrak. Salah satu contohnya yakni kejelasan terkait hukum antara karyawan kontrak dan perusahaan yang menggunakan jasanya dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi apabila pekerja dari perusahaan outsourcing tersebut memunculkan masalah pada perusahaan tempatnya bekerja (Libertus, 2008). Apabila hal tersebut terjadi, seharusnya karyawan kontrak diberikan penyelesaian menggunakan peraturan yang terdapat pada perusahaan outsourcing dia berasal, bukan tempat dia bekerja sekarang (Canny, 2010).

Dalam iklim pandemi Covid-19 yang mengurangi pendapatan usaha secara drastis, perusahaan terutama yang bergerak pada bidang pariwisata berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi dimana salah satu solusinya adalah dengan adanya sistem pemotongan gaji atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengurangan gaji karyawan yang dilakukan oleh hotel dan restaurant di area Seminyak berbeda – beda, dimana beberapa wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait mekanisme pengurangan gaji yang dilakukan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Ananda selaku HRD di Livingstone Restaurant Seminyak menyatakan bahwasannya “Pengurangan gaji dilakukan kepada seluruh karyawan termasuk restaurant manager. Pengurangan gaji dilakukan hingga 70% dari total gaji selama periode Mei 2020 hingga Agustus 2021. Saat bulan September 2021 karena aturan PKM yang lebih longgar dan pendapatan perusahaan meningkat, maka pengurangan gaji karyawan menjadi hanya 50% dari total gaji pokok. Selain itu seluruh karyawan tidak mendapatkan service charge yang biasanya diberikan secara merata kepada seluruh karyawan. Pemotongan tersebut sudah disetujui baik oleh karyawan, manajemen dan pemilik restoran karena pihak manajemen

berusaha agar tidak terjadinya PHK (wawancara pada 7 November 2021)”.

Selain pemotongan pendapatan yang dilakukan oleh pengusaha restaurant, perusahaan perhotelan juga melakukan pemotongan gaji akibat hantaman pandemi Covid-19 yang membuat perusahaan mengalami penurunan pendapatan secara drastis. Wawancara yang dilakukan dengan Pak Ngurah selaku manajemen dari Amadea Resort Seminyak menyebutkan bahwasannya “Pengurangan gaji di Amadea Resort Seminyak terjadi kepada seluruh karyawan, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Hal tersebut dikarenakan jika tidak dilakukan pengurangan gaji, maka perusahaan harus tutup beroperasi karena penurunan penjualan hingga 95% dibandingkan periode sebelum terjadinya pandemi Covid-19. Total pengurangan gaji berkisar 80% dari total gaji pada bulan April 2020 – Desember 2020. Pada Januari 2021 akibat suntikan dana dari para pemilik, maka manajemen mengurangi pemotongan gaji sehingga hanya menjadi 50% dari total gaji yang diterima oleh karyawan. Karyawan tetap mendapatkan THR, namun hanya sebesar 50% dari total THR yang seharusnya dibayarkan”.

Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja di Masa Pandemi COVID-19 di Hotel dan Restaurant pada Area Seminyak

Pelaksanaan pemberian hak-hak terhadap karyawan masih perlu dibenahi di Amadea Resort Seminyak. Hal tersebut disebabkan beberapa peraturan perusahaan yang membuat karyawan masih belum mendapatkan hak yang maksimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerja atau buruh masih menjadi pihak yang paling dirugikan dalam hubungan kontrak kerja. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Lina pada tanggal 9 November 2021, pekerja bagian *housekeeping* yang sudah lima tahun berada di Amadea Resort Seminyak. “Pihak manajemen selalu memberikan himbauan kepada pihak karyawan jika akan melakukan perpanjangan kontrak. Pihak manajemen terutama HRM akan menegaskan bahwa perpanjangan kontrak tidak dipaksakan oleh pihak Amadea Resort Seminyak, karena sesuai undang-undang karyawan tidak boleh dikontrak lebih dari 3 tahun. Dalam surat perjanjian kontrak juga dijelaskan bahwa perjanjian kontrak ini disetujui atas kesepakatan bersama dan tidak terdapat paksaan dari pihak manapun dalam persetujuan perjanjian kerja tersebut. Hal

tersebut membuat para karyawan yang masih tetap setia bekerja di Amadea Resort Seminyak hanya bisa pasrah dan menunggu lowongan menjadi pekerja tetap jika terdapat pekerja yang pensiun atau mengundurkan diri dari perusahaan. Itu pun jika manajemen merasa kinerja kita selama bekerja dapat dipertanggung jawabkan jika menjadi pekerja permanen”.

Hal tersebut menunjukkan bahwasannya jika terdapat PAJAK yang diberlakukan oleh pelaku usaha, buruh bisa saja tidak mendapatkan hak normatifnya yang seharusnya mereka dapatkan meskipun mereka sudah bekerja dalam periode yang cukup lama pada perusahaan tersebut. Periode waktu kerja memang bukanlah faktor penentu dalam kontrak karena kontrak dapat diperbarui setiap tahunnya yang mana menandakan bahwa buruh tersebut memulai lagi dari awal ketika kesepakatan baru disepakati. Hak lain seperti pesangon, pengobatan, pengganti cuti tahunan dan perumahan seperti yang tertera dalam UU Ketenagakerjaan pasal 156, ketika buruh tersebut dihentikan masa kerjanya, maka mereka tidak akan mendapatkan hak tersebut.

Pada masa sekarang ini, persaingan usaha sudah semakin ketat yang mana menyebabkan perlunya dilakukan efisiensi biaya produksi. Melalui sistem tersebut, perusahaan dapat melakukan penghematan *outcome* untuk pembiayaan SDM yang bekerja pada usaha tersebut yang mana pendelegasian pelbagai proses bisnis pada badan penyedia tenaga kerja yang nantinya memproses administrasi manajemen atas dasar kriteria yang sudah disepakati oleh pelbagai pihak.

Buruh biasanya hanya mendapatkan upah pokok dan bonus yang besarnya kecil tanpa mendapatkan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan (Triatmo, 2010). Dalam kondisi para buruh yang bekerja sesuai perjanjian waktu tertentu juga dapat memperburuk kondisi buruh. Pelaku usaha hanya menggaji buruh pada waktu percobaan ataupun bergantung pada waktu pengerjaan yang dapat diselesaikan oleh buruh tersebut. Selain itu, buruh yang sudah diikat oleh kesepakatan kerja waktu juga tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan sosial (JAMSOSTEK). Kondisi buruh yang seperti ini harus lebih diperhatikan supaya mendapatkan perlindungan hukum. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pemerintah daerah melalui regulasi dan kebijakan yang dapat mengatur perlindungan hukum bagi buruh yang nantinya membuat pelaku usaha lebih memperhatikan kesejahteraan buruhnya.

Maka dari itu, munculah Putusan dari

Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011. Mahkamah Konstitusi mempertegas bahwasannya harus ada regulasi usaha pada efisiensi yang lebih wajar. Tetapi, pekerja tidak diperbolehkan mendapatkan imbasnya melalui penghilangan hak-hak kerjanya. Supaya tidak terdapat eksploitasi kerja, maka MK menawarkan dua model kesepakatan kerja yang memiliki bentuk PKWTT dan prinsip pengalihan tindakan perlindungan pada pekerja yang melakukan kegiatannya di perusahaannya buruh tersebut bekerja.

Perlindungan Hukum Terhadap Gaji Tenaga Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 memiliki polemik tersendiri, dimana baik dari pelaku usaha, pemerintah dan pekerja tidak memperkirakan bahwa akan terjadi pandemik yang mempengaruhi pariwisata hingga sudah 2 tahun lamanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nanda selaku HRD dari Livingstone Bakery terdapat dua jenis kendala dalam pemberian perlindungan gaji pekerja yakni kendala preventif dan kendala represif. Kendala preventif sendiri yakni terdapat kemungkinan perusahaan akan bangkrut dan tutup operasional, makanya terdapat pengurangan biaya beban seperti gaji pekerja yang dilakukan oleh manajemen. Sedangkan kendala represif yakni kemungkinan dilakukannya pemotongan gaji secara terang-terangan untuk menghindari ketika ada audit dari Dinas Ketenagakerjaan. Berbeda dengan apa yang terjadi di Amadea Resort Seminyak, Nugrah selaku manajer melakukan pendekatan yang berbeda untuk pemenuhan hak-hak buruh pada masa pandemi. Nugrah menjelaskan adanya aturan pemerintah terkait pembayaran gaji pada Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan No. M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 terkait perlindungan Pekerja/Buruh dalam regulasi terkait penutupan operasional hingga pengurangan jam kerja, maka pihak perusahaan dapat melakukan perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh selama masa pandemi. Selain itu, terdapat kendala pada ketidakmampuan perusahaan dalam mengakomodir karyawan menjadi pekerja tetap. Kondisi persaingan bisnis yang tinggi pada hotel dan keharusannya untuk terus beroperasi setiap hari membuat bisnis pada bidang perhotelan ini membuat pihak yang berada pada bidang ini semakin kesusahan.

Jalur atau cara yang pekerja dapat tempuh berdasarkan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam upaya penyelesaian perselisihan

mengenai hak-hak dari pekerja antara lain jalur bipartit, tripartit, dan pengadilan hubungan industrial. Jalur bipartit yakni perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan antara pekerja dengan pengusaha dan apabila mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian tertulis oleh kedua pihak. Apabila gagal mencapai kesepakatan, maka bisa menggunakan jalur tripartit. Tripartit yakni jalur yang menyelesaikan sengketa dengan dimediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Jika mediasi tersebut disepakati, maka Perjanjian Bersama harus ditandatangani oleh kedua pihak tersebut dan disaksikan oleh mediator dan harus mendapatkan akta bukti pendaftaran melalui pendaftaran di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri wilayah pelaku usaha tersebut. Apabila tidak berhasil, maka pihak yang tidak setuju dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui Jalur Pengadilan Industrial, pekerja/pelaku usaha melayangkan gugatan dengan dasar sengketa atas hak upah pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan. Melalui jalur ini, musyawarah mufakat akan dilakukan demi mencapai kesepakatan, ketika hasil tersebut masih belum diterima maka pihak yang tidak terima dapat melakukan penyelesaian seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

4. Simpulan

Regulasi penentuan pengurangan gaji karyawan selama pandemi covid19 di hotel dan restaurant di area Seminyak dilakukan atas dasar pendapatan perusahaan yang berkurang drastis, namun manajemen dan pemilik tidak ingin menutup usaha secara total. Salah satu cara untuk bertahan adalah dengan pengurangan gaji dari seluruh pegawai. Hal tersebut menjadi praktek umum di seluruh perusahaan, dimana dinas tenaga kerja Provinsi Bali tidak dapat menegur perusahaan karena hal ini adalah force majeure dari sebuah kejadian, yaitu pandemi Covid-19 yang berdampak pada krisis keuangan terutama sektor pariwisata di Bali. Penerapan perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja dimasa pandemi covid-19 di hotel dan restaurant di area Seminyak adalah dimana karyawan tetap sebisa mungkin masih bekerja, walau dengan nilai gaji 20-50% dari total gaji yang terdapat pada perjanjian kerja. Selain itu perlindungan hukum berupa tanggungan asuransi berupa BPJS masih diberikan kepada karyawan oleh pihak manajemen

Daftar Pustaka

Aditia, D. (2020). *Dampak Pandemi COVID-19*

Terhadap Perekonomian Indonesia. Jurnal Benefita, 5(2), 212–214.

Canny, M. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Elex Media.

Husni, L. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT Rajagrafindo Persada.

Libertus, J. (2008). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Penerbit Forum Sahabat.

Triatmo, H. (2010). *Manajemen SDM Era Milenium*. Gramedia.