ANALISIS PUTUSAN NOMOR 2/PDT.SUS-PHI/2025/PN SBY TERKAIT PEMOTONGAN UPAH PEKERJA OLEH PT TRANS NEWS CORPORA (KANTOR CNN INDONESIA BIRO KOTA SURABAYA) SECARA SEPIHAK

Alethea Firjatullah Ariyanto[1], Fitria Olivia[2]

[1,2] Universitas Esa Unggul
dheaariyanto13@student.esaunggul.ac.id

LPPM STIA Said Perintah Volume 4, No. 1, Maret 2023
https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj

Received; 2026-08-15
Accepted; 2026-08-30
Published; 2026-09-06

Abstract

Penelitian ini membahas putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby yang berkaitan dengan pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh PT Trans News Corpora Kantor CNN Biro Kota Surabaya. Fokus utama penelitian ini adalah menilai legalitas tindakan pengusaha serta menganalisis perlindungan hak pekerja atas upah dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan peraturan perundang – undangan, Pendekatan Kasus, dan Studi Kepustakaan. Bahan hukum yang di gunakan meliputi Undang – Undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, putusan pengadilan, dan literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemotongan upah yang dilakukan perusahan tidak memenuhi syarat limitatif sebagaimana diatur dalam pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Tindakan tersebut juga tidak didukung oleh persetujuan tertulis pekerja maupun dasar hukum internal perusahaan sah. Dari sisi keadilan, pemotongan upah sepihak mencerminkan ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum terhadap pihak yang lebih lemah. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang mewajibkan perusahaan membayar kekurangan upah menunjukkan bahwa hak pekerja atas pengupahan harus dilindungi secara efektif, bukan hanya secara formal. Penelitian ini menyimpulka bahwa kebijakan pengupahan perusahaan wajib tunduk pada norma hukum yang membatasi tindakan sepihak, serta membutuhkan pengawasa yang lebih kuat agar hak normatif pekerja tidak dikurangi secara sewang -wenang.

Kata Kunci: Pemotongan Upah; Teori Upah Keadilan; Perlindungan Hukum; Pengadilan Hubungan Industrial; Hukum Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses pembuatan barang dan/atau jasa, meliputi elemen pengusaha, karyawan, serta pemerintah yang saling berkaitan satu sama lain. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan industrial dimaknai sebagai suatu ikatan kerja yang mengikat pengusaha dan pekerja dalam sebuah kontrak. Dimana keduanya memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dijalankan secara proporsional (HUSNI, 2020). UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah oleh UU No.6/2023 menegaskan bahwa setiap pihak dalam hubungan industrial wajib menjaga keselarasan dan keseimbangan kepentingan, demi terjuwudnya relasi kerja kondusif, berkembang, serta adil.

Posisi yang berbeda antara perusahan dan karyawan dalam relasi kerja menjadikan negara berkewajiban hadir sebagai regulator (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) untuk melindungi pihak yang lebih lemah, yakni pekerja/buruh (Uwiyono, 2014). Oleh karena itu, dalam hubungan industrial terdapat campur tangan pemerintah sebagai regulator yang berkewajiban menciptakan keseimbangan kepentingan antara buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Salah satu isu normatif paling mendasar yang melekat pada diri pekerja/buruh dalam hubungan industrial adalah hak atas upah. Upah merupakan hak moneter yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk kebutuhan karyawan beserta keluarganya (Wijayanti, 2009). Ketentuan ini juga termuat secara eksplisit atau jelas dalam Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan. Secara yuridis, gaji merupakan hak - hak yang bersifat imperatif, artinya tidak dapat dikurangi atau dipotong secara sepihak oleh pengusaha kecuali atas dasar dan mekanisme yang berlaku (Nindry Sulistya Widiastiani, n.d.). Pasal 88 ayat (3) UU No. 13/2003 juga menegaskan bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang - undangan.

Setiap tindakan pemotongan upah harus dilakukan dalam koridor hukum yang menjamin adanya persetujuan, mekanisme yang transparan, serta bukti objektif mengenai kondisi perusahaan (Suprajogi et al., 2023) PT Trans News Corpora merupakan perusahan media nasional yang mengelola CNN Indonesia, yaitu stasiun televisi berita 24 jam dan portal berita digital berbahasa Indonesia. Perusahaan ini berada dibawa naungan Trans Media, yang merupakan bagian dari CT Corp milik Chairul Tanjung, dengan mengantongi lisensi nama CNN dari AsiaPasific. CNN Indonesia mulai mengudara secara resmi pada tanggal 17 Agustus 2015 dan kini telah menjangkau 21 provinsi di seluruh Indonesia dengan siaran 24 jam penuh. Adapun Kantor CNN Indonesia Biro Surabaya, Jawa Timur, sebagai bagian dari jaringan jurnalistik dan peliputan di wilayah Jawa Timur. Sebagai perusahan media berskala nasional yang tergabung dalam kelompok usaha Trans Corp atau PT Trans News Corporation sepatutnya menjadi teladan dalam penerapan hak-hak normatif pekerja, termasuk didalamnya pemenuhan kewajiban pengupahan yang adil dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku. PT Trans News Corpora juga memiliki serikat pekerja yaitu organisasi bagi para pekerja untuk melindungi hak – hak bagi para pekerja.

Namun pada kenyataannya, terjadi pelanggaran hak normatif pekerja dilingkungan PT Trans News Corpora (Kantor CNN Indonesia Biro Surabaya). Seorang pekerja Bernama Muhammad Miftah Faridl mengalami pemotongan upah secara sepihak oleh Perusahaan selama periode Juni – Agustus 2024. Pemotongan tersebut dilakukan tanpa persetujuan pekerja dan tanpa dasar pembenar yang sah secara hukum. Perusahaan tidak mampu membuktikan adanya kondisi hardship atau keadaan kahar (keadaan memaksa) yang secara objektif terverifikasi melalui audit akuntan publik sebagai landasan dilakukannya pengurangan upah tersebut. Majelis hakim berpendapat bahwa perusahaan tidak terdapat alasan pembenar atau setidaknya tidak dapat dijadikan dasar dilakukannya pemotongan upah pekerja. Dengan merujuk pada Pasal 63 ayat (1) PP No.36/2021 tentang Pengupahan, atas dasar itu tergugat dihukum oleh Pengadilan Hubungan Industri (PHI) di Pengadilan Negeri Surabaya guna membayar kekurangan upah penggugat selama Juni-Agustus 2024 sebesar Rp3.045.900,00 melalui Putusan PN Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025 yang dijatuhkan pada tanggal 1 April 2025, dan selanjutnya dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 852 K/Pdt.Sus-PHI/2025.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia diatur secara khusus melalui Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Prosedur berjenjang diawali dengan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, dilanjutkan oleh mediasi atau konsiliasi yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan, dan apabila

jika tidak ada kesepakatan, perselisihan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industri. Sebagai pengadilan khusus yang berada dibawah pengadilan umum, PHI memegang kompetensi absolut untuk memeriksa, mengadili, dan memutus sengketa hubungan industrial, mencakup perselisihan hak yang timbul dari perbedaan pelaksanaan dan interpretasi ketentuan perundang – undangan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) (Yudin Yunus, A. ST Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, 2023). Kehadiran PHI menjadi instrument penting dalam memastikan stabilitas hukum dan perlindungan hak pekerja dari tindakan sewenang – wenang pengusaha pada hubungan industrial.

Kajian mengenai pemotongan upah sepihak dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia sejatinya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Seperti (Febrianti Pertiwi et al., 2024) mengkaji perlindungan hukum pekerja industri padat karya yang berfokus pada ekspor yang terpengaruh oleh perubahan ekenomi global dalam kerangka Permenaker Nomor 5 Tahun 2023, dan menyimpulkan bahwa penyesuaian upah wajib dilakukan melalui kesepakatan bersama serta perusahaan yang melanggar dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana. Kajian serupa dilakukan oleh (Hermita et al., 2022) dimaksud menyatakan bahwa pemotongan kompensasi sepihak yang dilakukan oleh bisnis yang mengalami kerugi akibat pandemi covid19 adalah tindakan yang tidak sah dan dapat menyebabkan sengketa hak.

Meskipun demikian, penelitian – penelitian tersebut memiliki keterbatasan yang menjadi ruang kekosongan (gap) bagi penelitian ini. Pertama, penelitian terdahulu hanya mengkaji pemotongan pada sektor industri padat karya, sedangkan pemotongan upah sepihak di sektor non-padat karya seperti perusahaan media nasional belum dikaji secara khusus. Kedua, penelitian tersebut menyebutkan bahwa ketiadaan serikat pekerja menjadi celah kerentanan bagi pekerja, namun belum ada kajian yang menganalisis kondisi sebaliknya, yakni bahwa pelanggaran hak upah tetap dapat terjadi meskipun perusahaan telah memiliki serikat pekerja sebagaimana terjadi pada Kantor CNN Indonesia Biro Kota Surabaya. Ketiga, penelitian terdahulu bersifat normatif-teoritis dan belum menganalisis putusan pengadilan hubungan industrial yang konkret sebagai tolak ukur efektivitas penegakan hukum pengupahan di lapangan.

Berdasarkan kekosongan (gap) tersebut, penelitian ini hadir sebagai kebaruan (novelty) dengan menganalisis Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby sebagai preseden hukum penting terkait syarat sahnya pemotongan upah diluar rezim Permenaker Nomor 5 tahun 2023, ditinjau dari prespektif perlindungan hukum dan teori keadilan oleh Gustav Radbruch, guna memberikan kontribusi pemikiran yuridis yang belum pernah dikaji sebelumnya dalam literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Febrianti Pertiwi et al., 2024; Hermita et al., 2022).

Perkara ini menarik untuk dikaji dari perspektif ilmu hukum ketenagakerjaan setidaknya karena tiga alasan. Pertama, perkara ini melibatkan perusahan media berskala nasional yang seharusnya mematuhi standar kepatuhan hukum tertinggi, namun justru melakukan pelanggaran hak normatif pekerja yang bersifat fundamental, yakni hak katas upah. Kedua, putusan PHI Surabaya dalam perkara ini memberikan preseden hukum yang penting terkait syarat sahnya pemotongan upah, yakni bahwa pemotongan upah hanya dapat dilakukan sebagaimana ketentuan yang secara limitatif disebutkan dalam Pasal 63 PP Nomor 36 Tahun 2021 dan harus memperoleh persetujuan pekerja kecuali dalam hal kelebihan pembayaran upah. Ketiga, perkara ini memperkuat posisi pekerja dalam menghadapi tindakan sepihak pengusaha yang berpotensi merugikan hak – hak normatif untuk pekerja, sekaligus menegaskan peran pengadilan hubungan industrial sebagai benteng perlindungan legal bagi tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelaahan mendalam terhadap putusan tersebut yang berjudul "Analisis Putusan Nomor 2/Pdt.SusPHI/2025/PN SbyTerkait Pemotongan Upah Pekerja Oleh PT Trans News Corpora (Kantor CNN Indonesia Biro Kota Surabaya) Secara Sepihak", sebagai kontribusi pemikiran hukum terhadap perlindungan hak pekerja di Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti tidak mendapatkan draf atau salinan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP) dari PT Trans News Corpora karena keduanya bersifat privat atau tidak dipublikasikan kepada pihak umum.

Berdasarkan perjelasan tersebut, maka peneliti mengangkat dua permasalahan. Yang pertama, Apakah pemotongan upah sebesar 13% yang dilakukan oleh PT Trans News Corpora (Kantor CNN Indonesia Biro Kota Surabaya) terhadap Muhammad Miftah Faridl selama periode Juni – Agustus

2024 telah memenuhi syarat – syarat limitatif pemotongan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan? Kedua, Bagaimana putusan pada perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby melindungi hak pekerja dari Teori Keadilan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode hukum normatif, yaitu penelitian yang memandang hukum sebagai norma dengan menelaah peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, dan putusan pengadilan. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis penyelesaian sengketa hubungan industrial terkait kekurangan upah dalam Putusan PN Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025 serta kesesuaiannya dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dan pengupahan di Indonesia. Sebagaimana ditegaskan oleh (Muhammad, Hendri et al., 2023), penelitian hukum normatif bertujuan menentukan konsistensi dan validitas norma hukum yang berlaku.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan perundang-undangan untuk menelaah UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6/2023 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan PP No. 36/2021 tentang Pengupahan, serta pendekatan kasus melalui kajian Putusan PN Surabaya Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025 guna memahami penerapan hukum oleh majelis hakim.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby, UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 6/2023 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan PP No. 36/2021 tentang Pengupahan. Adapun bahan hukum sekunder meliputi buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dan artikel akademik yang relevan dengan isu pengupahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (library research), yaitu dengan menelusuri, membaca, mencatat, dan menganalisis berbagai bahan hukum dari perpustakaan, Google Scholar, Garuda, SINTA, situs Mahkamah Agung, serta laman resmi lembaga legislatif dan eksekutif. Seluruh bahan yang diperoleh kemudian dipilah dan disusun secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti (Febrianti Pertiwi et al., 2024).

Data penelitian dianalisis secara kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan dan mengevaluasi bahan hukum tanpa menggunakan angka atau statistik. Sebagaimana ditegaskan oleh (Oktaviani et al., 2023), analisis kualitatif dalam penelitian hukum digunakan untuk menafsirkan relevansi peraturan secara menyeluruh. Teknik analisis yang digunakan meliputi deskripsi untuk menjelaskan substansi bahan hukum, interpretasi melalui penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis, evaluasi untuk menilai kesesuaian pemotongan upah dan pertimbangan hakim dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan, serta argumentasi untuk menyusun kesimpulan hukum yang logis dan dapat dipertanggungjawabkan. Sebagaimana ditekankan oleh (Muhammad, Hendri et al., 2023), kualitas argumentasi hukum menunjukkan koherensi peneliti dalam membangun kesimpulan yuridis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Keadilan Pemotongan upah dalam Hubungan Kerja: Analisis terhadap PT Trans News Corpora (CNN Indonesia Biro Kota Surabaya) dan Muhammad Miftah Faridl Berdasarkan Teori John Rawls dan Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Perkara No. 2/Pdt.Sus-PHI/PN Sby bermula dari tindakan PT Trans News Corpora, yang beroperasi sebagai Kantor CNN Indonesia Biro Kota Surabaya, melakukan pemotongan upah terhadap salah satu pekerjanya, Muhammad Miftah Faridl, sebesar 13% (tiga belas persen) yang berlangsung selama periode Juni sampai dengan Agustus 2024. Pemotongan tersebut dilakukan tanpa dasar pembenar yang sah secara hukum dan tanpa persetujuan tertulis dari pekerja. Dalam persidangan, perusahaan tidak mampu membuktikan adanya kondisi hardship atau keadaan kahar (keadaan memaksa) yang secara objektif terverifikasi melalui audit akuntan publik independen sebagai landasan pengurangan upah tersebut. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat bahwa perusahaan tidak memiliki alasan pembenar yang dapat dijadikan dasar pemotongan upah pekerja, sehingga dengan merujuk pada Pasal 63 ayat (1) PP No. 36/2021 tentang Pengupahan, tergugat dihukum untuk membayar kekurangan upah penggugat selama periode

Juni-Agustus 2024 sebesar Rp3.045.900,00 melalui Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/ PN Sby yang dijatuhkan pada tanggal 1 April 2025, dan selanjutnya dikuatkan oleh Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor 852 K/Pdt.Sus-PHI.2025.

Duduk perkara ini menempatkan persoalan pada dua titik krusial, yaitu legalitas prosedural pemotongan upah yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dan dampak substantif pemotongan tersebut terhadap pemenuhan hak dasar pekerja atas upah yang layak dan wajar.

Guna membelah persoalan keadilan substantif dalam perkara a quo, penelitian ini menggunakan Teori Upah Keadilan yang dikembangkan oleh John Rawls sebagai peranti analisis utama. John Rawls merumuskan dua prinsip keadilan yang saling berkaitan, yaitu prinsip perbedaan (difference principle), yang keduanya menekankan bahwa ketimpangan sosial-ekonomi hanya dapat dibenarkan apabila memberikan manfaat terbesar bagi pihak yang berada pada posisi paling tidak diuntungkan (the least advantaged) (Sisma.A.F & Subekti.R, 2023). Dalam konteks relasi kerja, pekerja secara struktual berada pada posisi tawar yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga setiap kebijakan yang mengurangi hak pekerja, termasuk pemotongan upah, semestinya diuji terlebih dahulu terkait kebijakan tersebut menarik memberikan manfaat bagi pekerja atau justru semata mengutungkan pengusaha secara sepihak (Yuanita, 2022). Kajian atas penerapan teori keadilan John Rawls ini dalam sengketa ketenagakerjaan menunjukkan bahwa keadilan struktural menuntut adanya keberpihakan negara terhadap pekerja sebagai kelompok yang lebih lemah, bukan sekedar kepastian formal semata (Simbolon, 2025). Prinsip keadilan distributif Rawls inilah yang menjadi tolak ukur untuk menilai terkait pemotongan upah 13% terhadap Muhammad Miftah Faridl telah memenuhi rasa keadilan substantif atau justru melanggarnya.

Pasal 63 ayat (1) dan (3) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengatur bahwa pemotongan upah oleh pengusaha yang hanya diperbolehkan untuk denda, ganti rugi, uang muka, utang, atau kelebihan pembayaran upah. Maka perbuatan perusahan terhadap penggugat yaitu Muhammad Miftah Faridl telah melanggar ketentuan pasal tersebut. Ayat (3) juga mengatur bahwa upah untuk pembayaran sewa rumah dan/atau barang milik perusahaan serta untuk utang atau cicilan utang pekerja/buruh, hanya boleh dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis (Bilal Firdaus & Rini Irianti Sundary, 2024). Ketentuan limitatif ini sejatinya merupakan derivasi normatif dari gagasan keadilan pengupahan Rawls, sebab pembatasan tersebut dimaksudkan untuk mencegah pengusaha menggunakan posisi dominannya guna mengurangi hak ekonomi pekerja secara sewang – wenang. Dengan kata lain, Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 dapat menjadi wujud konkret dari prinsip perbedaan (diffrence principle) Rawls, yang menuntut agar setiap kebijakan yang berdampak pada distribusi upah tunduk pada koridor prosedural yang jelas demi melindungi pihak yang secara struktural lebih lemah, yakni pekerja.

Berdasarkan struktur pengupahan yang diatur dalam Pasal 7 PP No. 36 Tahun 2021, mengatur mengenai komponen upah yang terdiri dari empat variasi, termasuk opsi upah tanpa tunjangan. Pemotongan upah sebesar 13% yang dilakukan oleh PT Trans News Corpora terhadap Muhammad Miftah Faridl, apabila dicermati dari struktur komponen tersebut, tidak dapat dikategorikan ke dalam salah satu dari enam alasan limitatif Pasal 63 ayat (1). Pemotongan tidak didasari denda atas pelanggaran disiplin yang diatur tegas dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, bukan pula ganti rugi atas kerugian yang nyata dan terukur, dan tidak pula merupakan cicilan utang yang disepakati tertulis. Dengan demikian, tindakan pengusaha a quo telah menyalahi ketentuan prosedural dan substantif Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Penguapahan yang mengancamkan tindakan bagi pengusaha yang tidak membayar upah sesuai perjanjian.

Norma ideal sebagaimana dalam Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021, yakni bahwa pemotongan upah hanya boleh dilakukan melalui enam alasan limitatif serta dengan dasar kesepakatan tertulis para pihak. Sebaliknya, relitas empiris yang terjadi dalam perkara a quo, yaitu pemotongan upah 13% yang dilakukan tanpa kesepakatan dan tanpa dasar hukum yang sah. Pertentangan antara norma ideal dan praktik nyata inilah yang menegaskan adanya kesenjangan hukum (legal gap) dalam implementasi kebijakan pengupahan di lapangan. Kesenjangan ini tidak dapat dibiarkan tanpa koreksi, karen jika dibiarkan akan melanggengkan praktik pemotongan upah secara sepihak yang merugikan pekerja secara struktural. Oleh karena itu, penelitian ini memandang perlu adanya teguran normatif sekaligus terobosan hukum, baik berupa penguatan pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja, penegasan sanksi administratif yang lebih tegas terhadap pengusaha yang melanggar Pasal 63, maupun

rekomendasi agar setiap kebijakan permohonan upah wajib dituangkan secara tertulis dan diverifikasi oleh lembaga pengawas ketenagakerjaan sebelum diberlakukan.

Titik tekan yang menjadi fokus kajian penelitian ini adalah bahwa tindakan PT Trans News Corpora memotong upah Muhammad Miftah Faridl sebesar 13% selama periode Juni-Agustus 2024 merupakan bentuk pelanggaran terhadap peraturan perundang – undangan, khususnya Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Penelitian ini secara khusus diarahkan untuk mengungkap ketidaksesuaian antara tindakan korporasi tersebut dengan norma limitatif pemotongan upah, sekaligus menegaskan bahwa keabsahan suatu kebijakan upah perusahaan tidak hanya diukur dari kepatuhan formal semata, melainkan juga dari pemenuhan rasa keadilan subtantif terhadap pekerja sebagaimana digagas oleh Rawls.

Jadi, berdasarkan analisis perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/PN Sby beserta putusan – putusan berikutnya, dapat disimpulkan bahwa tindakan PT Trans News Corpora yang memotong upah Muhammad Miftah Faridl sebesar 13% pada periode Juni – Agustus 2024 merupakan pelanggaran terhadap ketentuan pengupahan yang berlaku. Pemotongan dilakukan tanpa izin tertulis dari pekerja dan tanpa dasar hukum yang sah, seperti bukti keadaan kahar yang terverifikasi melalui audit indpenden, sehingga tidak memenuhi syarat legal prosedural sebagaimana diatur dalam Pasal 63 ayat (1) dan (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya yang mengharuskan pengusaha membayar kekurangan upah dan penguatan oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Nomor 852 K/Pdt.Sus-PHI/2025 mempertegas bahwa pemotongan sepihak tersebut tidak berdasar hukum.

Dari prespektif keadilan distributif John Rawls, praktik pemotongan upah tersebut juga melanggar prinsip keadilan subtantif. Karena pekerja menempati posisi tawar relatif lemah, setiap kebijakan yang mengurangi hak ekonomi mereka seharusnya diuji berdasarkan kebijakan tersebut memberikan manfaat terbesar bagi pihak yang paling tidak beruntung, dalam kasus ini pemotongan upah 13% jelas tidak memenuhi uji tersebut dan cenderung menguntungkan pengusaha secara sepihak. Oleh karena itu, penggaran prosedural berimplikasi pula pada pelanggaran rasa keadilan substantif. Terdapat kesenjangan antara norma ideal dalam aturan pengupahan yang membatasi pemotongan upah pada alasan - alasan tertentu dan mensyaratkan dasar kesepakaatan tertulis dengan praktik korporasi yang melakukan pemotongan tanpa mekanisme verifikasi sebelum diberlakukannya potongan yang berdampak pada hak pekerja. Secara normatif, kasus ini menegaskan dua hal yaitu pertama, bahwa kepatuhan formal terhadap peraturan pengupahan harus dibertahankan sebagai minimal keabsahan kebijakan perusahaan, kedua, bahwa penilaian keabsahan kebijakan upah harus melampui kepatuhan formal dan memasukkan pertimbangan keadilan subtantif untuk melindungi pihak pekerja yang secara struktual rentan.

B. Analisis Perlindungan Hak Pekerja atas Pemotongan Upah Berdasarkan Teori Keadilan dalam Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby serta ditinjau dari Teori Perlindungan Hukum Represif

Putusan Nomor 2/Pdt.SusPHI/2025/PN Sby pada dasarnya menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak pekerja tidak hanya berhenti pada pengakuan bahwa telah terjadi pelanggaran, tetapi juga mencakup pemulihan atas kerugian yang timbul akibat tindakan sepihak pengusaha. Dalam perkara ini, pemotongan upah yang dilakukan tanpa persetujuan pekerja dipandang sebagai tindakan yang bertentangan dengan kontrak kerja yang didasarkan pada kesepakatan para pihak dan melanggar pasal 63 ayat (1) dan (3) PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Upah sebagai hak normatif pekerja tidak dapat dikurangi secara sepihak karena kedudukannya melekat pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, ketika pengusaha melakukan pemotongan upah tanpa dasar persetujuan yang sah, tindakan tersebut tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga menimbulkan ketidakpastian hukum dalam hubungan industrial. Dengan demikian, putusan ini melindungi hak pekerja dengan menegaskan bahwa pemotongan upah sepihak tidak memiliki dasar yang sah dan harus dipulihkan melalui mekanisme hukum.

Dalam perspektif teori keadilan Gustav Radbruch, putusan ini mencerminkan upaya menegakkan nilai keadilan dan kepastian hukum secara seimbang. Radbruch menempatkan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sebagai tiga nilai dasar hukum yang tidak dapat dipisahkan satu

sama lain. Pada perkara ini, pemotongan upah sepihak jelas tidak sejalan dengan nilai keadilan karena membebankan risiko ekonomi perusahaan kepada pihak yang secara struktural lebih lemah, yaitu pekerja. Selain itu, tindakan tersebut juga mencederai kepastian hukum karena mengabaikan kesepakatan yang telah lahir dalam hubungan kerja. Melalui putusan ini, pengadilan menegaskan bahwa kepentingan efisiensi perusahaan tidak dapat dijadikan alasan untuk mengesampingkan hak pekerja yang telah dijamin oleh hukum. Dengan demikian, putusan tersebut bukan hanya menyelesaikan sengketa antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga mengoreksi ketidakseimbangan yang terjadi dalam relasi kerja. Dari sudut pandang Gustav Radbruch, putusan ini menunjukkan bahwa keadilan substantif dan kepastian hukum harus ditempatkan sebagai dasar dalam melindungi hak pekerja.

Dari sudut pandang perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, putusan ini merupakan bentuk perlindungan hukum represif. Hadjon menjelaskan bahwa perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadinya pelanggaran, melalui mekanisme penyelesaian sengketa oleh lembaga peradilan. Dalam kasus ini, pekerja memperoleh perlindungan setelah pemotongan upah dilakukan dan sengketa diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Perlindungan tersebut tampak dari amar putusan yang mewajibkan pengembalian upah yang telah dipotong serta pemulihan hak-hak pekerja lainnya. Dengan demikian, pengadilan tidak hanya menyatakan bahwa telah terjadi pelanggaran, tetapi juga memerintahkan pemulihan atas hak-hak yang dirugikan. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi perlindungan hukum dalam putusan ini bersifat korektif, yakni memperbaiki keadaan yang telah dirugikan oleh tindakan sepihak pengusaha. Putusan ini merupakan wujud perlindungan hukum represif yang berfungsi memulihkan hak pekerja setelah terjadi pelanggaran.

Putusan ini juga memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja masih sangat bergantung pada mekanisme litigasi. Artinya, pekerja baru memperoleh pemulihan hak setelah melalui proses sengketa yang tentu memerlukan waktu, biaya, dan energi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan preventif di tingkat perusahaan maupun pengawasan ketenagakerjaan belum berjalan optimal. Seharusnya, sebelum terjadi pemotongan upah, ada mekanisme musyawarah, keterbukaan informasi, dan persetujuan bersama yang benar-benar dijalankan. Dengan begitu, sengketa dapat dicegah sejak awal dan pekerja tidak perlu menempuh jalur pengadilan untuk memperoleh haknya kembali. Karena itu, meskipun putusan ini efektif dalam memulihkan hak pekerja, sifatnya tetap menunjukkan bahwa perlindungan yang tersedia masih lebih banyak bekerja setelah pelanggaran terjadi, bukan sebelum pelanggaran muncul.

Jika dikaitkan, putusan tersebut melindungi hak pekerja melalui tiga cara. Pertama, pengadilan menegaskan bahwa pemotongan upah sepihak adalah tindakan yang tidak sah sehingga memberikan pengakuan yuridis terhadap pelanggaran yang dialami pekerja. Kedua, putusan tersebut mewajibkan pemulihan hak ekonomi pekerja melalui pengembalian upah yang dipotong dan pembayaran hak normatif lainnya. Ketiga, putusan ini memberikan kepastian hukum bahwa pengusaha tidak boleh mengurangi hak pekerja tanpa dasar hukum dan persetujuan yang sah. Dengan demikian, perlindungan hak pekerja dalam perkara ini tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga restoratif, karena mengembalikan pekerja pada kondisi yang semestinya mereka peroleh apabila pelanggaran tidak terjadi.

Kesimpulannya, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby telah melindungi hak pekerja secara nyata melalui pengakuan, pemulihan, dan penegakan hukum atas hak upah yang dilanggar.

PENUTUP

Berdasarkan keseluruhan pembahasan pertama, pemotongan upah sebesar 13% yang dilakukan PT Trans News Corpora terhadap Muhammad Miftah Faridl merupakan tindakan yang melanggar ketentuan hukum pengupahan karena tidak memenuhi alasan limitatif yang diperbolehkan Pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 dan dilakukannya tanpa persetujuan tertulis dari pekerja. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menghukum perusahaan membayar kekurangan upah, serta penguatan oleh Mahkamah Agung melalui putusan kasasi, menegaskan bahwa pemotongan tersebut tidak memiliki dasar hukum yang sah. Dalam prespektif teori keadilan pengupahan John Rawls, tindakan tersebur juga tidak memenuhi prinsip keadilan substantif karena justru merugikan pekerja sebagai pihak yang secara struktual lebih lemah dalam hubungan industrial. Oleh karena itu, perkara

ini menunjukkan pentingnya pengawasan ketenagakerjaan yang lebih efektif, penegakkan sanksi yang tegas, dan sistem pengupahan yang adil secara material dan formal

Berdasarkan pembahasan kedua, Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Sby melindungi hak pekerja dengan cara menegaskan bahwa pemotongan upah sepihak oleh pengusaha tidak sah, bertentangan dengan nilai keadilan dan kepastian hukum, serta harus dipulihkan melalui mekanisme peradilan. Dari perspektif teori keadilan Gustav Radbruch, putusan ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja harus didasarkan pada keseimbangan antara keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Dari sudut pandang teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, putusan ini merupakan wujud perlindungan represif, sebab pemulihan hak pekerja baru terwujud pasca pelanggaran, setelah sengketa di selesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan demikian, putusan ini tidak hanya memulihkan hak ekonomi pekerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum dan memperbaiki tindakan sepihak pengusaha. Namun, putusan ini sekaligus menunjukkan pentingnya penguatan perlindungan preventif agar pelanggaran serupa tidak terjadi kembali di kemudian hari.

Terdapat saran dari peneliti yaitu, Bagi Pemerintah, perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap kepatuhan perusahaan atas ketentuan limitatif pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021, termasuk mewajibkan pelaporan tertulis atas setiap kebijakan pemotongan upah sebelum diberlakukan dan rekomendasi praktis meliputi penguatan pengawasan dinas ketenagakerjaan, pengetatan sanksi administartif terhadap pelanggaran peraturan dan kewajiban verifikasi tertulis atau audit independen untuk setiap pemotongn upah yang signifikan. Bagi Perusahaan, PT Trans News Corpora dan pelaku usaha lain hendaknya menuangkan mekanisme pemotongan upah secara eksplisit dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, disertai bukti objektif berupa audit akuntan publik apabila pemotongan didasarkan pada kondisi keuangan perusahaan, guna memenuhi syarat sah menurut pasal 63 PP No. 36 Tahun 2021 dan menghidari sengketa hubungan industrial. Bagi Pekerja dan Serikat Pekerja, perlu meningkatkan pemahaman atas hak normatif pengupahan dan secara proaktif mendorong dimuatnya klausul Perjanjian Kerja Bersama yang melindungi upah untuk memberikan perlindungan hukum agar menghindari sengketa serupa di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Febrianti Pertiwi, H., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2024). Pemotongan sepihak upah pekerja industri padat karya yang terdampak perubahan ekonomi global berdasarkan hukum ketenagakerjaan. *Yurispruden: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang, 8*(1), 1–16. https://doi.org/10.33474/yur.v8i1.2

Firdaus, B., & Sundary, R. I. (2024). Pemotongan upah pekerja secara sepihak oleh pengusaha karena penurunan laba di PT X Kota Bandung dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. *Bandung Conference Series: Law Studies, 4*(2), 956–963. https://doi.org/10.29313/bcsls.v4i2

Hermita, Y., Karsona, A. M., & Putri, S. A. (2022). Tindakan hukum terhadap perusahaan yang memotong upah pekerja sepihak karena perusahaan merugi akibat terdampak pandemi COVID-19 ditinjau dari Kepmenaker No. 104 Tahun 2021. *[Nama jurnal tidak tercantum]*, (104), 207–218.

Husni, L. (2020). *Pengantar hukum ketenagakerjaan* (Edisi revisi). PT RajaGrafindo Persada. https://books.google.co.id/books?id=I6IC0AEACAAJ

Ma'rifat, R. A., Suraharta, I. M., & Kumala Ilyas, I. I. J. (2024). *Hukum ketenagakerjaan: Telaah filosofi dan teori hubungan kerja atas perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia* (Vol. 2). https://eprints.uad.ac.id/36719/1/BUKU_Fithriatus_S_Hukum%20Ketenagakerjaan.pdf

Muhammad, H., Hendri, Y., Komarudin, P., & Hadi, H. (2023). Metode penelitian hukum: Analisis problematika hukum dengan metode penelitian normatif dan empiris. *Badamai Law Journal, 8*(2), 395–396.

Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) secara litigasi maupun non-litigasi. *Rechtenstudent, 4*(2), 176–188. https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249

Simbolon, S. J. S., & Simbolon, M. (2025). Keadilan bagi buruh dalam kepailitan: Kritik implementasi Putusan MK No. 67/PUU-XI/2013 dari perspektif Rawls. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 5*(5), 4440–4450. https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i5

Sisma, A. F., & Subekti, R. (2023). Peraturan terkait pembayaran upah pekerja buruh. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, 11*(1), 76–90.

Suprajogi, A., Iven, E., Samusamu, C., & Fakultas, A. M. (2023). Problematik upah pekerja pasca Kepmen ESDM No. 37.K/HK.02/MEM.M/2022 dari perspektif hukum ketenagakerjaan. *Lex Jurnalica, 20*(3). https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/7270

Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada. https://books.google.co.id/books?id=TO3HoAEACAAJ

Widiastiani, N. S. (n.d.). *Pengantar hukum perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. PT Kanisius. https://books.google.co.id/books?id=PWWbEAAAQBAJ

Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika. https://books.google.co.id/books?id=gBZMQwAACAAJ

Yuanita, A. C. (2022). Menelaah konsep keadilan hukum teori keadilan John Rawls dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri. *Interdisciplinary Journal on Law, Social Sciences and Humanities, 3*(2), 130. https://doi.org/10.19184/idj.v3i2.34553

Yunus, Y., Kumala Ilyas, A. S. T., Makkulawuzar, K., Lasori, S. A., Haritsa, Umar, & S. S. (2023). *Penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial*. https://www.scribd.com/document/776239274/077-Penyelesaian-Perselisihan-Hubungan-Kerja-Di-Pengadilan-Hubungan-Industrial